



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Sistema del control interno en la dirección estratégica de la Municipalidad
de Lima, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Mg. Javier Enrique Facho Gutiérrez (ORCID: 0000-0003-4025-4200)

ASESOR:

Dr. Walter Manuel Vásquez Mondragón (ORCID: 0000-0003-3210-9433)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Lima - Perú

2020

Dedicatoria

Dedico este trabajo a toda mi familia que estuvo siempre presente en los momentos más difíciles de mi vida.

Agradecimiento

A mi familia por su amor, enseñanzas, valores y comprensión de acompañarme y hacer posible de realizar mi sueño.

Página del jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Facho Gutiérrez, Javier Enrique estudiante del Programa Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 10395620 con la tesis titulada “Sistema de control interno en la Dirección estratégica, en la Municipalidad de Lima, 2018”.

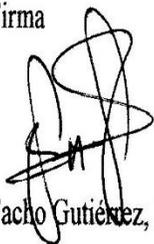
Manifiesto bajo juramento lo siguiente:

1. La investigación que he realizado es de mi propiedad intelectual.
2. He respetado todas las normas internacionales en referencia según lo estipulado en las consultas que he efectuado en la realización de mi investigación.
3. Ninguna información que está en investigación ha sido copiada o auto plagiado ni se encuentra colgada en la web.
4. La información y los resultados que se encuentran en la investigación que he realizado son veraces.

Si hubiera cualquier plagio o copia asumo todas las consecuencias según las normas de esta prestigiosa casa de estudio como es la Universidad César Vallejo.

Lima, 19 de octubre del 2019

Firma



Facho Gutiérrez, Javier Enrique

DNI: 10395620

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Resumo	x
I. Introducción	1
II. Método	15
2.1. Tipo y diseño de investigación	15
2.2. Operacionalización de variables	16
2.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5. Procedimiento	19
2.6. Método de análisis de datos	20
2.7. Aspectos éticos	20
III. Resultados	21
IV. Discusión	27
V. Conclusiones	30
VI. Recomendaciones	31
VII. Propuesta	32
Referencias	34
Anexos	36

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Matriz de Operacionalización de la variable Sistema de control interno	16
Tabla 2. Matriz de Operacionalización de la variable Dirección estratégica	17
Tabla 3. Validez del cuestionario de Sistema de control interno y Dirección estratégica	18
Tabla 4. Coeficiente de confiabilidad Sistema de control interno y Dirección estratégica	19
Tabla 5. Frecuencias y porcentajes de Sistema de control interno	21
Tabla 6. Frecuencias y porcentajes de Dirección estratégica	22
Tabla 7. Normalidad de Sistema de control interno y Dirección estratégica	23
Tabla 8. Prueba de hipótesis general	24
Tabla 9. Prueba de hipótesis específicas	25

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Abordaje teórico del sistema de control interno en la Dirección estratégica	7
Figura 2. Valoración agrupada del Sistema de control interna	21
Figura 3. Variable Dirección estratégica	22

Resumen

El presente trabajo investigativo tuvo como objetivo determinar la implicancia que existe del concepto Sistema de control interno en la Dirección estratégica de la Municipalidad de Lima, 2018.

El estudio es de tipo básico, de nivel explicativo con enfoque cuantitativo, con una muestra de 57 colaboradores de diferentes regímenes laborales, que cuentan con funciones administrativas de coordinación y responsabilidad en la Municipalidad de Lima, 2018.

La información que se obtuvo mediante la encuesta, fue puesta bajo el análisis de expertos metodólogos, quienes certificaron la validez de los instrumentos. Además, se sometió a la prueba piloto una lista de veinticinco encuestados, para demostrar la confiabilidad del instrumento aplicado, mediante el alfa de Cronbach; el cual dio como resultado muy alta confiabilidad.

Posteriormente de acuerdo a los resultados se concluye: El Sistema de control interno tiene implicancia significativa positiva en la Dirección estratégica, de la Municipalidad de Lima, 2018.

Palabras claves: Sistema de control interno, Dirección estratégica, Recursos humanos.

Abstract

The purpose of this research work was to determine the implication of the concept of internal control system in the Strategic Directorate of the Municipality of Lima, 2018.

The study is basic, explanatory level with quantitative approach, with a sample of 57 employees from different labor regimes, who have administrative functions of coordination and responsibility in the Municipality of Lima, 2018.

The information obtained through the survey was put under the analysis of expert meteorologists, who certified the validity of the instruments. In addition, a list of twenty-five respondents was submitted to the pilot test, to demonstrate the reliability of the instrument applied, using Cronbach's alpha; which resulted in very high reliability.

Subsequently according to the results is concluded: The Internal Control System has significant positive implications in the Strategic Direction, of the Municipality of Lima, 2018.

Keywords: Internal control system, Strategic direction, Human resources.

Resumo

O objetivo deste trabalho de pesquisa foi determinar a implicação do conceito de sistema de controle interno na Diretoria Estratégica do Município de Lima, 2018.

O estudo é de nível básico, explicativo com abordagem quantitativa, com uma amostra de 57 funcionários de diferentes regimes trabalhistas, que possuem funções administrativas de coordenação e responsabilidade no Município de Lima, 2018.

As informações obtidas através da pesquisa foram colocadas a análise de meteorologistas especialistas, que certificaram a validade dos instrumentos. Além disso, uma lista de vinte e cinco entrevistados foi pilotada para demonstrar a confiabilidade do instrumento aplicado, usando o alfa de Cronbach; o que resultou em confiabilidade muito alta.

Posteriormente, de acordo com os resultados é concluído: O Sistema de Controle Interno tem implicações positivas significativas na Diretoria Estratégica, do Município de Lima, 2018.

Palavras-chave: Sistema de controle interno, direção estratégica, Recursos humanos.

I. Introducción

En busca de alinear una gestión moderna y/o modernización del estado en un universo globalizado es indispensable contar con una Dirección estratégica eficiente y eficaz, además flexible para adecuarse a los cambios e involucrados en alcanzar los objetivos mediante los instrumentos de la administración. Por lo tanto, es imprescindible lograr lo planteado mediante resultados óptimos con una adecuada gestión que satisfaga las expectativas del ciudadano. Esto sería utópico, si antes no se cuenta con una forma de inspección interna, control conveniente establecido de modo que, no tan solo, utilicen o administren los recursos de la entidad, sino que se entreguen los servicios o productos de calidad con valor público (Bernal, 2013).

La Administración pública sigue contando con el modelo burocrático tradicional, que incide en un nivel no deseado de prácticas estatales siendo percibidas por los ciudadanos como elementos lentos y lejanos, por tanto, sin confianza y sin contentamiento. Las organizaciones públicas deben cumplir con lo trazado alcanzar metas, objetivos y que estos se conviertan en realidad, es decir resultados. El fin supremo de la función pública es la atención al ciudadano, y toda gestión orientada a su bienestar, por lo tanto, se requiere de una dirección estratégica ágil, presente y actualizada.

La incidencia de modernización en el estado radica en la gestión pública, es comprensible entender su aplicación cuando se enfoca de forma general, y así entender el ámbito de actuación en la entidad, unidad o área. El principal error recurrente en los funcionarios y servidores públicos, es no conocer cómo se maneja la administración pública, es como querer observar solamente el árbol, en lugar de observar en primer lugar el bosque (Castañeda, 2016).

Se puede denotar entonces, en la Municipalidad de Lima deficiencia en cuanto a dirección estratégica. Los funcionarios no ejecutan lo programado, no existe integración ni compromiso para alcanzar los objetivos propuestos. Los procesos son importantes en toda gestión, todas las intervenciones en el Estado deben generar resultados con valor agregado,

se debe conocer lo que se está haciendo para evitar ineficiencia, ineficacia y bajo rendimiento.

Redactó el Diario Gestión (2019), que la Contraloría General de la República (CGR) reveló que ex funcionarios de la Subgerencia de Ingeniería de Tránsito de la Municipalidad Metropolitana de Lima (MML) no concluyeron con 322 procedimientos administrativos sancionadores, generando la prescripción de estos y por ende la aplicación de multas por S/ 1.8 millones.

Procedimientos efectuados entre el 2014 y 2017 por infracciones vinculadas con interferencias en vías públicas. Según el Informe de Auditoría de Cumplimiento 032-2019-2-0434, la MML estableció 133 procedimientos por infracciones graves y 189 por infracciones muy graves.

Estos procedimientos fueron notificados a los administrados, quienes no presentaron sus descargos; sin embargo, los funcionarios de la Subgerencia de Ingeniería del Tránsito (SIT) no impulsaron ni concluyeron los procedimientos administrativos sancionadores en el plazo de 30 días hábiles a través de resoluciones de sanción.

"Esta situación vulneró las disposiciones establecidas en la Ordenanza N° 1680 "Ordenanza reglamentaria de la interferencia de vías en la provincia de Lima", ocasionando que se cumpla el plazo de prescripción de dos años, por lo que se extinguió la facultad de determinar la existencia de infracciones e imposibilitando la imposición de sanciones por un total de S/ 1'821,350.00", señaló la Contraloría.

Algunas fases fueron vulnerables hallándose probable responsabilidad administrativa en siete funcionarios que laboraban en la Subgerencia de Ingeniería del Tránsito de la Gerencia de Transporte Urbano de la MML entre el 2014 y 2018. Contraloría General (CG)

La directiva que emana de la CGR (Resolución de contraloría N° 146-2019-CG) que regula el proceso de implementación del Sistema de Inspección Interno en las entidades del Estado, por ser de interés público, incorporando un nuevo enfoque con el fin que se cumplan los objetivos de la institución para una gestión moderna y transparente.

Lo que se pretende es producir un aporte importante, como base teórica para las dos variables, que se desarrolla en esta investigación, y que pueda ser empleada por todo funcionario y/o servidor público, incluso para toda aquella persona que labora fuera de la administración pública y tengan una adecuada participación y así alcanzar juntos el éxito anhelado.

De los criterios mencionados en el análisis que se estudia, conduce a centrarnos a la interrogante principal, ¿Cómo incide el sistema de inspección interna en la dirección estratégica del Municipio Limeño? Cuestión de dependencia de uno sobre otro y que, al tener información sobre ambos por varios referentes de la investigación, permitirá tener una base teórica que aporte conocimiento y sirva de apoyo para realizar una dirección estratégica pública eficiente y eficaz, y que el ciudadano pueda recibir un producto o servicios de calidad, deposite la confianza en quienes los gobiernan y a la vez obtenga resultados altamente positivos, es decir de valor público (Moore, 1998).

Del problema principal se desprende los específicos, en base al concepto independiente y cuál será la repercusión sobre las dimensiones del concepto dependiente, de esa manera se tiene la pregunta ¿Cómo incide el sistema de inspección interna en la planeación del Municipio Limeño? Es decir, existe incidencia directa y significativa de parte de la categoría independiente sobre la dimensión dependiente, que marque los pasos de comportamiento de los colaboradores sobre lo trazado en el nivel de planificación, se aporta con la disciplina.

Otra pregunta específica es ¿Cómo incide el sistema de inspección interna en la organización del Municipio Limeño? La organización se siente influenciada por la inspección interna cuando se establece claramente el diseño de la organización, la especialización y especificación de puestos.

De igual relevancia la pregunta ¿Cómo incide el sistema de inspección interna en la motivación del Municipio Limeño? La organización se siente influenciada por la inspección interna hacia el logro de objetivos, con liderazgo, comunicación y grupos de trabajos asertivos. Tiene identificado, analiza las causas, o sucesos que afectan el desarrollo institucional, es necesario contar con respuestas inmediatas de solución.

Asimismo ¿Cómo incide el sistema de inspección interna en la dirección de personal del municipio Limeño? La organización se siente influenciada por la inspección interna a mejorar en la capacitación, desarrollo administrativo y seguridad en el trabajo, se cuenta con todos los mecanismos necesarios para que el personal se encuentre informado y capacitado, conozca de los beneficios del control y fluya en todos los niveles, facilitando que la dirección y sus colaboradores asuman el control y se adapten a los cambios.

Finalmente ¿Cómo incide el sistema de inspección interna en el control del Municipio Limeño? La organización se siente influenciada por la inspección interna a fin de monitorear, retroalimentar y no tan solo sancionar los procesos administrativos, realizar constantemente la evaluación en cada uno de los subsistemas, mejorando en observancia los riesgos.

El trabajo investigativo, necesita demostrar la incidencia de una variable sobre la otra, y la importancia de los antecedentes y de las teorías relacionadas al tema, y ponerse acorde a los objetivos del milenio trazados en el acuerdo nacional a vísperas del cumplimiento del Bicentenario y llegar a tener un Estado moderno.

Existen diversos antecedentes de investigación como el de Gamboa, Puente, Vera, (2016) quienes indicaron que la inspección interna alcanza el plan organizacional y todas las técnicas y medios que tengan vinculación con eficiencia en las operaciones, que coadyuven a los gestores a obtener la eficiencia operacional y la consecución de las políticas de la entidad, no contar o tener un deficiente sistema de inspección administrativo, es signo de una administración frágil e incorrecta.

A la vez, Salnave, Lizarazo, (2017) en el trabajo investigativo que realizaron, pretenden encontrar salida a la presente realidad en la dirección gubernativa, que contando con sistemas de gestión y control que tratan de afirmar los procedimientos; hace falta de cultura en la inspección, falta de respeto por lo gubernamental, escasa confianza en las entidades gubernativas y también, el escaso compromiso de los gestores, los cambios habituales de los mismos, no han aprovechado las instrumentos técnicos correspondientes. Existe otro aspecto, que es lo difícil para lograr algún cargo público, no se confía en el talento humano, y el nivel de pertenencia de los servidores con la gestión es deficiente.

También los investigadores, Vega, Nieves (2016) mencionaron que todas las organizaciones precisan un control de gestión cada vez más óptimo, esto está en relación con sus procesos y como utilicen sus recursos, no tan solo es ofrecer productos o servicios sino también velar por la salud e integridad física y mental de los trabajadores y lograr transparencia y eficiencia en la gestión económica. El meollo del artículo es demostrar la necesidad en las organizaciones de afinar su inspección interna y de gestión, así como la contribuir con los conceptos, concluyendo que estos son trilogía sólida, como compromiso de la dirección.

En el mismo nivel valorativo encontramos a Campos (2014) acentúa que en el uso de un procedimiento de Planificación Estratégica e Inspección de Gestión, la importancia en toda organización del empleo de ambas características marcarán un rumbo que deje a las autoridades o directivos tomar de forma ordenada, clara y sencilla las medidas o acuerdos para la ejecución práctica de planes y estrategias y así alcanzar los objetivos trazados, para lo cual deberá contar con el uso adecuado de un sistema de control interno, para una óptima dirección estratégica.

Existe entonces también una estrecha relación entre las variables dirección estratégica y procedimientos administrativos, la primera plantea una trayectoria a realizar acorde a los objetivos que se quieren lograr utilizando para ello los instrumentos que nos alcanza la administración como es entre uno de ellos el control, como lo establece Cruz (2017), al concluir que existe relación causa efecto entre ambos conceptos.

Asimismo, Campos, Arce, Lorena (2014) hace reseña en los procesos administrativos en cuanto se refiere al control con el propósito de asistir a mejorar la marcha del procedimiento de inspección interna para lograr conseguir lo planteado por la institución, y así también por otro lado tener en mano sus fortalezas que serán pilares de desarrollo, teniendo en cuenta la mejora de la planificación, así también considerar los valiosos recursos en cuanto a tecnología y colaboradores capacitado para el manejo. Lo que se realiza como inspección en el interior de toda institución es no esperar observar al sujeto interventor, examinador desde el lado negativo sino más bien a la pieza que le falta al juego, y ayude a todos orientar por el mismo camino, hacia nuestro deber supremo, de desarrollo social.

En esta afinidad, Pérez (2018) determinó que aplicar el procedimiento de Inspección en el interior de la organización repercutirá en aquello que hacen los que laboran en las entidades, y esto está a cargo de quienes tienen la conducción gerencial por lo tanto las actividades serán monitoreadas y evaluadas y viceversa para el logro de mejoras y resultados óptimos. Se puede comprobar que la percepción en los trabajadores y funcionarios es alta en cuanto a procedimiento de Inspección en el interior de la organización, estos son sensibles en su recepción y su efecto es inmediato generando resultados de aceptación o rechazo dependiendo de la eficacia en el desarrollo y de la metodología propuesta en este dispositivo.

Definitivamente debe existir compromiso formal responsable que parte desde burócratas, técnicos, asistentes (asesores, auxiliares) de los menesteres públicos o estatales, en relación con dirección estratégica y procedimientos de Inspección en el interior; no hacerlo implica dar la espalda y no contribuir al desarrollo sostenido que se pretende llegar a puertas del plan bicentenario 2021.

Por lo general; el hombre tiene problemas para adecuarse a los cambios al igual que a los sistemas más aún si estos disciplinan su accionar, por lo que se libra el estudio de Escate (2018), muy similar al de Pérez (2018) quienes también coincidieron que, la gestión obtendrá buenos resultados cuando en el seno de la institución impere un agradable ambiente de trabajo bajo la adecuada utilización de los recursos y principalmente del talento humano, el comportamiento del ser humano es conducido y motivado para la consecución de lo que se quiere lograr, bajo condicionamiento de lo que él, también desea obtener.

El trabajo en cuestión pretende evidenciar acerca de la necesidad de optimizar, dinamizar la gestión pública a favor de la ciudadanía, para que esto se dé, debe mejorar en las actividades, diarias para una eficiente dirección estratégica contando para ello de un eficaz control interno, ambos conceptos estrechamente vinculados, debido a que el control incide en la dirección (Cachay, 2017).

Escobar (2018), indicó que el Sistema de inspección interna, es todo aquello que agrupa actividades encargadas de promover el orden con eficacia, a través de procedimientos

potencializando habilidades y diligencias, de todo aquel que realiza funciones en una entidad pública. Este se convierte en un importante instrumento a fin de alcanzar beneficios a la población.

Se presenta a continuación los conceptos teóricos de las variables en la presente investigación, Sistema de control interno y Dirección estratégica, así como de sus dimensiones e indicadores, para ello se muestra un mapa conceptual que puede diseñar sintéticamente y se pueda observar de forma sencilla todo el contenido y que de a poco se ira narrando los conceptos teóricos con sus respectivos autores.

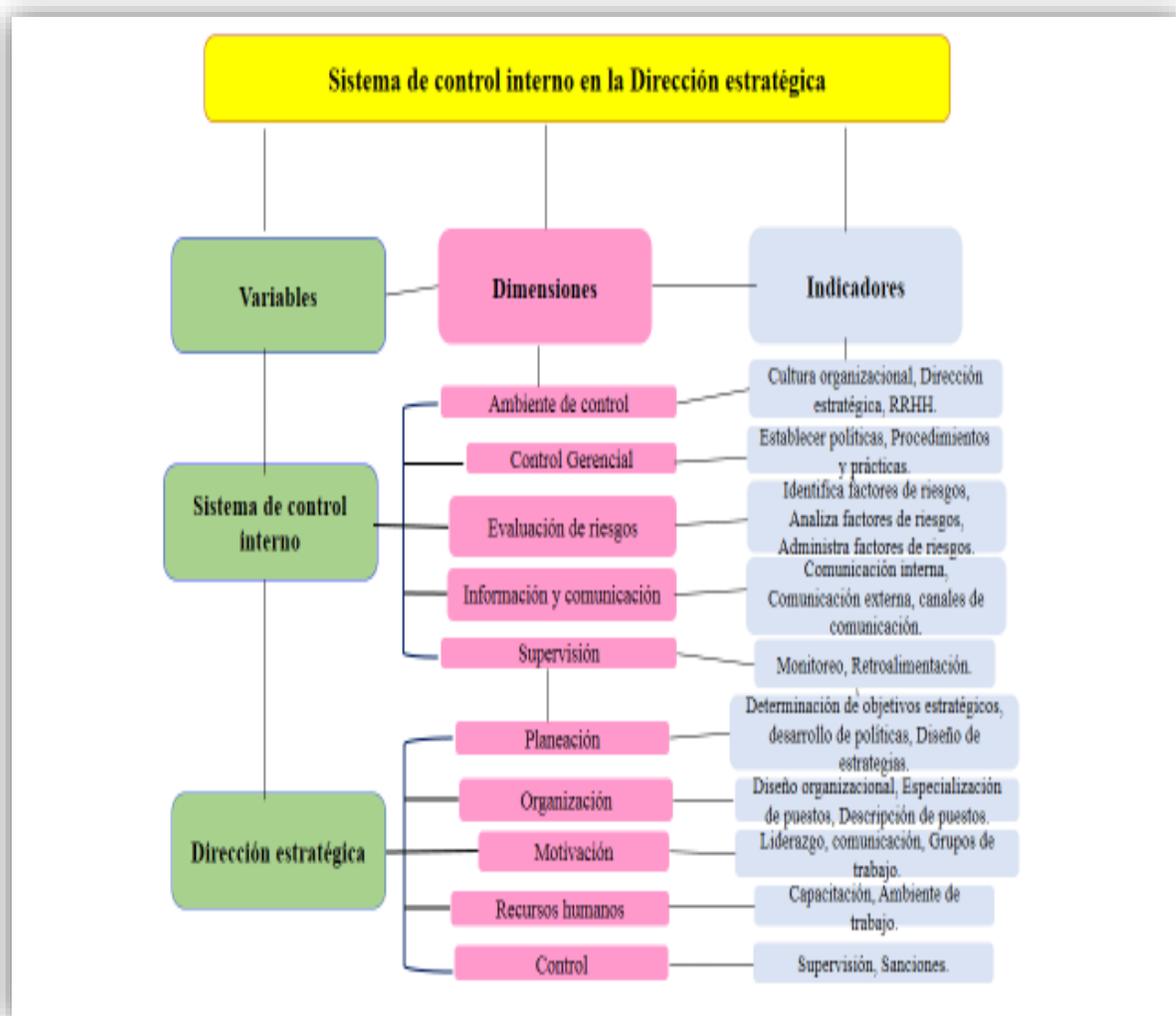


Figura 1. Abordaje teórico del Sistema de inspección interna en la Dirección estratégica.

En la línea del concepto de control encontramos a Koontz, Weihrich y Cannice (2012) quienes aseveran que los trabajos que se realizan en la entidad se desarrollan por mecanismos para alcanzar los objetivos con resultados positivos, esto se tiene que medir encontrando un estándar adecuado que nos lleve al promedio satisfactorio. Es así que a través de la información obtenida podremos encontrar déficits en algunos procesos a la cual tendremos que corregir. En cambio, a diferencia de Robbins y Coulter (2014), para él es un asunto de vigilar, contrastar y hacer correcciones de los resultados.

La inspección interna es aquello donde todos se encuentran involucrados y comprometidos, tiene que estar delineado para el alcance de lo que se propuso, bajo procedimientos bien definidos, mencionado por COSO (2009) citado en Universidad (de Salta, 2010).

Ahora, las Normas de Inspección Interna (Resolución de Contraloría General N°320-2006-CG) tomado de XVIII INCOSAI, realizado el 2004 en Budapest, nace “Guía para las normas de control interno del sector público”, referenció: La Inspección Interna es “un proceso integral efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos y para asegurar que se alcancen los objetivos gerenciales” (p. 9).

En ese mismo sentido la RCG. N°320-2006-CG., “Guía para las normas de control interno del sector público”, referenciaron por sistema de control interno:

Es el conjunto de políticas, normas, planes, organización, metodología y registros organizados e instituidos en cada entidad del Estado para la consecución de la misión y objetivos institucionales que le corresponde cumplir. Esta definición es aplicable para todas las instituciones públicas del país, incluyendo a las municipalidades sean estas pequeñas o grandes (p.23).

Es a partir de aquí, de COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission); que se elabora la RCG. N° 320-2006-CG que es “Guía para las normas de inspección interna del sector público”, compuesta de cinco elementos vinculados estrechamente entre sí: (1) Ambiente de inspección. Que es la cultura organizacional positiva que fomenta un mandato responsable con efectos propicios para el desarrollo de hábitos de

inspección interna. (2) Actividades de inspección gerencial. Esencialmente establecer procedimientos y prácticas, que aseguren que se cumpla con los objetivos corporativos y se utilicen planes para reducción de riesgos. (3) Evaluación de riesgos. Que factores o eventos amenazan el cumplimiento de los objetivos, evaluarlos para ayudar a solucionar los problemas. (4) Información y comunicación. Mediante la información y comunicarla a tiempo por los canales correspondientes, registrarla, que fluya en todas las direcciones oportuna y clara permitirá que cada uno asuma responsabilidades y sirvan para tomar decisiones que contribuya al desarrollo. (5) Supervisión. Todos los pasos deben ser revisados y comprobar la eficacia, evaluar, mejorar los procesos es la tarea a realizar.

En todas las actividades que realizan las organizaciones se pueden advertir incidentes que ponga en riesgo el éxito de las tareas que servirán para cumplir a cabalidad la misión, en otras palabras, hay que evaluar peligros. Por eso es vital establecer hitos conducentes para alcanzar objetivos los que deben ser impartidos por el facultado o funcionario que asigne la gerencia y estos sean cumplidas.

Todos los procedimientos tienen que estar sujetos a supervisión para comprobar su utilidad, marcha en un periodo y a la vez retroalimentarse (Feedback).

Se dice que; en este mundo cambiante donde las organizaciones se tornan agresivas y tormentosas en el entorno, es indispensable contar con una dirección estratégica, capaz no tan sólo de formular sino a la vez implementar valiosas estrategias para ser exitosos desde el inicio, (David y David, 2017). Así toda entidad sea esta privada o pública conlleva a una actividad que debe ser dirigida en términos de gerencia, llevando a cabo el proceso administrativo sin romper ningún eslabón de la cadena (Robinns y coulter, 2012).

David y David (2017), nos refieren que “la dirección estratégica se define como el arte y la ciencia de formular, implementar y evaluar decisiones multidisciplinarias que permiten a una organización alcanzar sus objetivos” (p. 5).

Es así que dirección estratégica toma vital importancia para cualquier organización, basadas en cinco diligencias o dimensiones oportunas: (i) Planeación, (ii) Organización, (iii) Motivación, (iv) Dirección de personal, (v) Control (David y David, 2017). La primera dimensión se convierte en el primer escaño de la pirámide para los que se atreven a soñar y

poder transformar el sueño en realidad. Es hacer las cosas difíciles en cosas fáciles. Se afrontan los problemas de antemano previendo los recursos, siendo tan importante para el éxito. Resulta ilógico ejecutar y evaluar sin estrategias y menos sin quien las implemente.

En la segunda dimensión, cada cual tiene que hacer algo en una organización, lo importante es saber que todos están tirando para el mismo lado armoniosamente obedeciendo a patrones, normas y tiempos, y saber quién trabaja para quien (David y David, 2017). En una tercera dimensión referido a la motivación, Daft (1993) citado por David y David (2017), pudo explicar que no se podrá tener el éxito esperado si los funcionarios y colaboradores no se sienten atraídos para ejecutar cualquier tipo de estrategia. En gran parte son estrategias a tener en cuenta las de encausar y dirigir la conducta humana.

La cuarta dimensión de dirección de personal, es de importante valor sobre todo en la ejecución de estrategias, las que asimismo van adquiriendo mayor envergadura. Se podrá identificar y modificar nuestras fuerzas y carencias en ésta dimensión que van desde sueldos hasta negociación colectiva entre otros.

Y por último la quinta dimensión control, todo se sigue evaluando y monitoreando con el fin de que las operaciones se ajusten a la realidad de lo planteado y poder comparar los resultados.

En el ámbito privado o público las decisiones se toman en base a los análisis efectuados minuciosamente entendiendo que son las más adecuadas y que cumpliendo el proceso de dirigir estratégicamente se alcanzarán los objetivos deseados (Draft, 2006). Para ello es necesario llevar a cabo las tres fases: i) Formulación, ii) Implementación, iii) Evaluación (David y David, 2017); mientras que para Robins y Coulter (2012), quien menciona lo ya indicado por la referencia del autor anterior, pero que cambia la palabra formulación por planeación advierte cuatro pasos importantes de seis que se debe tener en cuenta en esta fase, sin que tengan menos importancia las dos fases subsiguientes.

Es así que en el primer paso refiere a establecer la misión, es decir para qué, la existencia del oficio. El segundo paso apunta a observar que ocurre alrededor, los que operan bajo términos idénticos o similares al oficio. Esto significa ver desde y hacia afuera, nos ayudará

a captar lo que nos conviene en otras palabras oportunidades y estar prevenidos para amenguar o defendernos de las amenazas. En un tercer paso se realiza el cruce de información obtenida del análisis intra y extro también denominada FODA, y que a partir de ésta se podrá determinar las mejores estrategias de aprovechamiento de lo que mejor tengo (fortalezas) y de lo que percibo que hace falta en el exterior (oportunidades). Protegerme y estar preparado por lo que me afecte desde afuera (amenazas). Reforzar mis puntos críticos (debilidades).

En el cuarto paso no es tan sólo formular para continuar, lo es también para incursionar en otros servicios, o tal vez dejarlos, implementar recursos, también diversificación, como intervenir en servicios diferentes, unirse a otros, etcétera David y David (2017). Asimismo, para el quinto paso a esta etapa la denominamos “actuar” en dirección estratégica. Todos están involucrados, tanto funcionarios como trabajadores para que se ejecute lo programado. Se tiene que estar alineado en un fuerte compromiso el éxito o fracaso de las estrategias penden de cómo se manifiestan las interacciones entre quienes dirigen y como satisfagan a sus colaboradores, ya que, así se encuentren bien formuladas y si no se ejecuten satisfactoriamente, no podrán alcanzar los objetivos deseados.

En un sexto y último paso la dirección estratégica no se conforma con el éxito obtenido siempre va hacia adelante, por lo tanto, es un constante evaluador de sus acciones y corrector de éstas, y lanzar nuevas ideas o alternativas, es lo mismo a aplicar nuevas estrategias. Es tan importante direccionar estratégicamente porque llevará al éxito a la organización, los funcionarios se perfilarán y enfrentarán a nuevos desafíos que ayudarán a orientar a los trabajadores para sacar adelante a la organización que conducen, (Robinns y coulter, 2012).

No se puede quedar en la curiosidad, y aceptar simplemente la teoría, el que investiga tiene alma critica, es imperiosa la necesidad de plantear el objetivo general, indicando que si existe basta información necesaria, en el desarrollo investigativo, será importante determinar la incidencia del sistema de inspección interna en la dirección estratégica de la Municipalidad de Lima, 2018. Entonces determinar la incidencia de una característica sobre otra es vital para el desarrollo de toda unidad con el único fin de mejorar procesos, simplificarlos y mejorar nuestra organización institucional, como parte de los cinco pilares

de la Modernización del Estado, a partir de ello crear valor en el sector público (D.S. N° 004-2013-PCM Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021).

En base a lo referido se desprende los siguientes objetivos específicos: 1) Determinar la implicancia del sistema de inspección interna en la planeación del municipio Limeño. 2) Determinar la implicancia del sistema de inspección interna en la organización del Municipio Limeño. 3) Determinar la implicancia del sistema de inspección interna en la motivación del Municipio Limeño. 4) Determinar la implicancia del sistema de inspección interna en la dirección de personal del municipio Limeño. 5) Determinar la implicancia del sistema de inspección interna en el control del Municipio Limeño.

Para el desarrollo de la tesis es necesario establecer los supuestos por la investigación, que se requiere contrastar o falsear las afirmaciones, se tiene como hipótesis principal a la siguiente: Existe incidencia alta del sistema de inspección interna en la dirección estratégica, en el Municipio Limeño.

Partiendo de la principal subdividimos a los supuestos específicos que se nombran a continuación: 1) Existe incidencia alta del sistema de inspección interna en la planeación, en el Municipio Limeño. 2) Existe incidencia alta del sistema de inspección interna en la organización, en el Municipio Limeño. 3) Existe incidencia alta del sistema de inspección interna en la motivación, en el Municipio Limeño. 4) Existe incidencia alta del sistema de inspección interna en la dirección de personal, en el Municipio Limeño. 5) Existe incidencia alta del sistema de inspección interna en el control, en el Municipio Limeño.

Cuando decimos modernización del Estado, hablamos de mayor cantidad de valor público para las personas tomado del Management-gestión-gerencia- privada, que son las mejores propuestas de agregar valor, que brinda la organización a sus usuarios como es en la venta, en los servicios, en la calidad en los productos entre otros, cada uno tiene una propuesta de valor y también se tiene que aplicar a las entidades públicas.

Así como las empresas compiten entre sí, las entidades gubernamentales tienen que generar una suerte de competencia para que en lugar de que en cada año repitan o hagan lo mismo, propongan algo diferente y se agregue valor a las ofertas que entrega la Municipalidad de Lima, de acuerdo a las demandas de la sociedad, y estas realicen mejoras

continuas de manera que el ciudadano, perciba la presencia y la importancia de la comuna limeña.

Los usuarios, requieren que la entidad pública se acerque a ellos, como por ejemplo, para registro o empadronamiento ya sea para capacitación, asistencia técnica, es darle valor agregado al servicio, en términos generales es la forma de organización, de todo lo que tenemos que hacer, es importante definir cuál es la propuesta de valor en función de ciertas consideraciones estratégicas, misión, población objetivo, nicho de mercado y en base a ello armar la cadena de valor, que es la concatenación de procesos orientados a servir al ciudadano en función de ciertas demandas de la población (Porter, 2015).

Todos estos conceptos remontan o rebasan al clásico concepto de lo que es el Estado, gobierno, administración pública, gestión pública.

Estado igual a entidades públicas pasa ahora a remontar a un nuevo concepto por, Estado somos todos, donde todos debemos colaborar a que los fines del Estado se conviertan en realidad.

Haciendo un compendio de lo que menciona Moore (1998), y que tiene mucha relación con lo que expone Porter (2015), se puede decir que será imposible obtener resultado de alto nivel de impacto si no se entregan servicios de calidad y si, en el ciudadano no se genera la confianza que éste, debe tener sobre el Estado, y que por lo tanto la preocupación es principalmente el poblador, la población que es el fin supremo del Estado. Ser competente es la fuerza más eficaz del hombre para que la sociedad pueda desarrollarse en todos los aspectos. Las entidades necesitan de estrategias con el fin de otorgar valor social a los usuarios (Porter, 2016).

La competencia se torna exagerada en todas partes por lo que nadie se quiere quedar atrás, estas se desarrollan entre diferentes países, entidades, compañías, entre otros, como también en la educación, cultura, salud, en la que se tiene que luchar para mantenerse en el mercado, (Porter, 2016). Es así como la PMNGP, ha tomado como base de referencia todos estos conceptos aplicados a nuestra realidad, y en este análisis se considera como aportantes de base teórica a los autores pertinentes como lo son (David y David, 2017), para el criterio

de Dirección estratégica y para el criterio de Inspección interna se ha tomado el aporte de la RCG. N°320-2006-CG., “Guía para las normas de control interno del sector público”.

Alcanzar los beneficios a mayor cantidad de población es lo que se busca, por tal motivo se sustenta la justificación social - práctica, y que se utilice de continua aplicación, que se encuentra sistematizado en sentido que todo servidor público debe tomar conciencia y reflexionar tomando uso de los conceptos vertidos a fin de aportar valor agregado a la población.

Para el trabajo de investigación se asume el enfoque cuantitativo, para lo cual se utilizan los instrumentos para la encuesta que fueron tomados y adaptados y cuya validación fue aprobada por especialistas validadores. Se pasó además por el proceso de aprobación del nivel de coeficiente de alfa de Cronbach y cuyos resultados fueron sometidos al estadígrafo SPSS para su análisis correspondiente.

II. Método

2.1. Tipo y Diseño

Si tenemos un marco teórico, con los referentes científicos entonces esta será la base que constituye la realidad, buscando examinar los conceptos tal como se encuentran sin intentar modificación alguna, entonces nos referimos a la investigación de tipo básica (kelinger, 2009).

El estudio es de nivel explicativo al intentar establecer las causas de los hechos o anomalías que se estudian. Dentro paradigma positivista se encuentra lo que se distingue por enfoque cuantitativo, que es el acumulado de supuestos que conectan e interpreta el cosmos, porque, se recopila información para sustentar suposiciones, con afirmación en la exactitud del cálculo y en la estadística y así comprobar dichas teorías, (Hernández, Fernández, Baptista 2014).

El método de investigación que se emplea, se dice que es hipotético deductivo, cuando se confirman supuestos en forma de teorías para luego confrontarlas, y así concluir si estas son verdaderas o falsas, (Bernal 2014).

En el diseño de investigación que se emplea es el no experimental, ya que se estudian las variables sin el manejo intencionado, ser tan sólo un observador de su desenvolvimiento para examinarlas. Los conceptos afines entre sí, se atraen en determinadas ocasiones, o en situaciones de acercamiento de causa-efecto, (Hernández, *et al*; 2014).

Representación de investigación Explicativa, correlacional-causal.



Se expresa:

VI: Sistema de Inspección interna

VD: Dirección estratégica

2.2. Operacionalización de variables

Comprende en desagregar los conceptos que derivan del trabajo investigado, se emplea el método deductivo, se parten en dimensiones, indicadores, índices, ítems, escala y valores, rango o nivel, (Moreno 2013).

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable Sistema de control interno

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Ambiente de control	Cultura organizacional	1, 2,	Escala tipo Likert	Muy efic. [29 – 67] Eficiente [68 -106] Deficiente [107-145]
	Dirección estratégica	3, 4,		
	Recursos humanos	5, 7		
Control gerencial	Establecer políticas	8, 9,	Nunca =5 Casi nunca =4 A veces =3	Muy efic. [29 – 67] Eficiente [68 -106]
	Establecer procedimientos	10, 11		
	Establecer prácticas	12, 13		
Evaluación de riesgos	Identifica factores de riesgo	14, 15,	Casi siempre =2 Siempre =1	Deficiente [107-145]
	Analiza factores de riesgo	16, 17		
Información y comunicación	Administra factores de riesgo	18, 19	Siempre =1	Muy efic. [29 – 67] Eficiente [68 -106] Deficiente [107-145]
	Comunicación interna	20, 21		
	Comunicación externa	22, 23		
Supervisión	canales de comunicación	24, 25	Siempre =1	Muy efic. [29 – 67] Eficiente [68 -106] Deficiente [107-145]
	Monitoreo	26, 27		
	Retroalimentación	28, 29		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable Dirección estratégica

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Planificación	Determinación de objetivos estratégicos	1, 3	Escala tipo Likert	Muy eficaz.
	Desarrollo de políticas	4, 5		[29-67]
	Diseño de estrategias	6, 7		Eficiente [68- 106]
Organización	Diseño organizacional	8, 9		Deficiente [107-145]
	Especialización de puestos	10, 11	Nunca (5)	Muy eficaz.
	Descripción de puestos	12, 13	Casi nunca (4)	[29-67]
Motivación	Liderazgo	14, 15		Eficiente [68- 106]
	Comunicación	15, 17	A veces (3)	Deficiente [107-145]
Recursos Humanos	Grupos de trabajo	18, 19		Muy eficaz.
	Capacitación	20, 22	Casi siempre (2)	[29-67]
Control	Ambiente de trabajo	23, 25	Siempre (1)	Eficiente [68- 106]
	Supervisión	26, 27		Deficiente [107-145]
	Sanciones	28, 29		

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población, muestra y muestreo

La población requerida, es aquella de la cual se toma un grupo con características similares ideales para la investigación, (Mejía, 2005). La población es de 70 pero se tomó a 57 trabajadores que realizan funciones administrativas, de características usuales, como personal administrativo que desempeñan labores de mando medio, que serán causa para indagar. La muestra tomada fue con muestreo no probabilística, con sesgo por el indagador a fin de encontrar respuestas a sus interrogantes. Esta muestra del todo no depende del azar, sino de lo que se quiere hallar, (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Las personas tomadas en cuenta para el proyecto investigativo son:

- Empleados en la Municipalidad de Lima, pertenecen a diferentes regímenes laborales y que en la fecha de encuesta se encontraban como mínimo con doce meses de actividad.
- Empleados que manejan equipos de trabajo.
- Empleados que se hallan en el rango de 35 a 65 años de nacidos.

- Empleados que tienen estudios de nivel superior.
- Empleados que laboran en diferentes gerencias de la Municipalidad de Lima.

Se realizó muestreo por conveniencia, escogiendo a 57 personas a encuestar, quienes fueron nuestra muestra.

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

La técnica que se utilizó fue la encuesta, por medio de un cuestionario en el cual se recogen datos por intermedio de preguntas debidamente preparadas a diferentes personas a encuestar, las que podrán ser medidas y cuyos resultados entregarán conceptos en un contexto problemático, (López y Fachelli, 2015).

Sistema de Inspección Interna tiene 29 consultas politómicas, 1ª Dimensión-7, 2ª Dimensión-6, 3ª Dimensión-6, 4ª Dimensión- 6, 5ª Dimensión- 4.

Dirección estratégica tiene 29 consultas politómicas, 1ª Dimensión-7, 2ª Dimensión-6, 3ª Dimensión-6, 4ª Dimensión-6, 5ª Dimensión- 4.

2.4.1. Validez

En cuanto a validez de contenido se ha sometido los dos conceptos cuestionados a un grupo de peritos que dan por valido los cuestionarios que se muestra en la tabla 3, los que resultaron propicios para su aplicación. Habitualmente en palabras sencillas, se describe a la exactitud que un cuestionario indaga por un determinado concepto, (Hernández, *et al.*2014)

Tabla 3

Validez del Cuestionario de Sistema de Control Interno y de Dirección Estratégica

Expertos	Resultados Sistema de control interno y de Dirección estratégica
Dra. Violeta Cadenillas Albornoz	Existe suficiencia/ Aplicable
Dr. Luis Núñez Lira	Existe suficiencia/ Aplicable
Dr. Noel Alcas Zapata	Existe suficiencia/ Aplicable
Dr. Martínez López Edwin	Existe suficiencia/ Aplicable
Dr. Chantal Jara Aguirre	Existe suficiencia/ Aplicable

Fuente: Certificados de validación (ver Anexo 2)

2.4.2. Confiabilidad

En este trabajo de investigación para alcanzar la seguridad se empleó el ensayo Alfa de Cronbach, Hernández *et. al;* (2014), nos dijo es el “Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200). Se realiza la prueba piloto para 25 sujetos, el que alcanza un coeficiente de confiabilidad muy alto. Cuando más se acerque a 1 mayor confiabilidad, tal como se aprecia en la tabla de Nivel de confiabilidad. (Ver Anexo 3)

Tabla 4

Coefficientes de confiabilidad del Sistema de Inspección interna y Dirección estratégica

Estadísticas de fiabilidad de Sistema de control interno		Estadísticas de fiabilidad de Dirección estratégica	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	29	,921	29

La resultante del ensayo de confiabilidad, accediendo al estadígrafo índice de confiabilidad de Cronbach, muestra que el cuestionario utilizado en la investigación, el valor de coeficiente es de ,903 para el concepto de Sistema de inspección interna, y para Dirección estratégica el valor de coeficiente es de ,921 es decir muy alto para ambas variables.

2.5. Procedimiento

Se desarrolló varias acciones entre ellas: 1) identificar los temas a seleccionar partiendo de la lectura y evaluando las referencias pertinentes. 2) Conocer y priorizar experiencias notables acerca de las variables a cuestionar. 3) Establecer una base de datos para evaluar sus dimensiones y sus indicadores. 4) Evaluar, seleccionar y consentir los indicadores elegidos para la base de datos. 5) Gestionar y levantar los datos que mediante el instrumento y sus indicadores se proponen para su evaluación.

La acción se desarrolló durante su trayectoria con participación de peritos en investigación para la validación de los instrumentos, además se contó con la asesoría permanente de la Doctora docente en investigación.

2.6. Método de análisis de datos

La investigación es de paradigma positivista que se ejecutó, con enfoque cuantitativo, se obtuvo derivaciones en base a expresiones numéricas, para comprobar las cuantificaciones de las variables investigadas, estableciendo la base de datos correspondiente para el análisis, mediante la estadística en SPSS versión 25, (Ricoy 2006).

Se realizaron diversas pruebas estadísticas en la versión SPSS, como de Escala para determinar las frecuencias y porcentajes, y también la estadística inferencial de regresión logística para determinar la implicancia de la variable independiente sobre la dependiente.

2.7. Aspectos éticos

En base a los requerimientos solicitados por la Universidad César Vallejo, se cumple con los juicios que demanda la tesis para la investigación de tipo básico, diseño no experimental y con enfoque cuantitativo, siguiendo los pasos solicitados. Asimismo, se cumple con el respeto a los autores citando para ello las referencias editoriales correspondientes, anteponiendo la ética y los valores académicos.

Se informó a los participantes que, para la aplicación del instrumento, tendrá carácter confidencial y de manera voluntaria, los consultados podrán acceder a la información de los resultados obtenidos en la presente investigación.

III. Resultados

3.1. Descripción de las variables

En este capítulo se muestran las deducciones de la investigación realizada sobre sistema de control interno en la dirección estratégica de la Municipalidad de Lima-2018. Se ha ponderado en niveles para ambas variables, con la finalidad de medir la incidencia al igual que a sus dimensiones:

Muy eficiente - Eficiente – Deficiente

Tabla 5

Frecuencias y porcentaje del Sistema de control interno.

Sistema de control interno	Frecuencia	Porcentaje
Muy eficiente	1	1,8 %
Válido Eficiente	7	12,3 %
Deficiente	49	86,0 %
Total	57	100,0 %

Fuente: Base de datos, Anexo 5

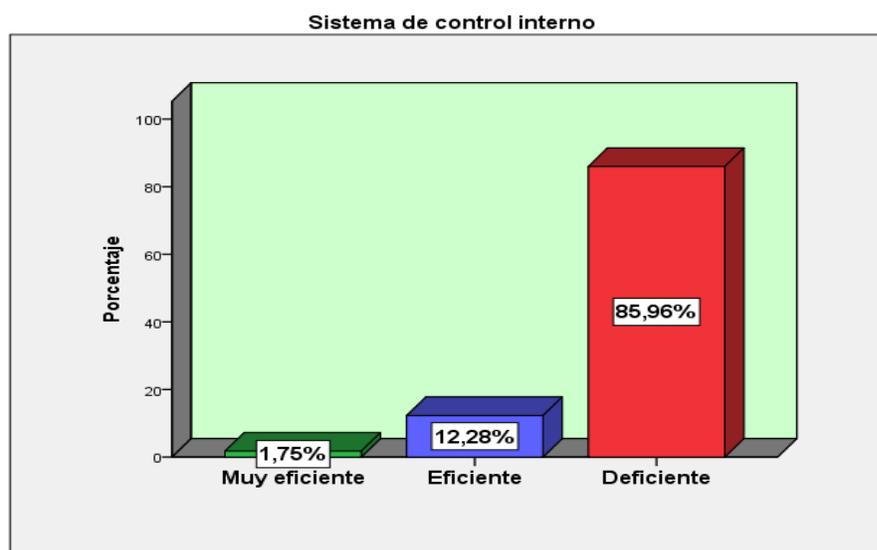


Figura 2. Valoración agrupada del Sistema de control interno

En la tabla 5 y figura 2, se visualiza los resultados de la variable: Sistema de inspección interna de la Municipalidad de Lima, 2018. El 1.8 % exhibe un nivel Muy eficiente, el 12.3 % exhibe un nivel eficiente y el 86.0 % exhibe un nivel deficiente.

Tabla 6

Frecuencias y porcentaje de la Dirección estratégica

Dirección estratégica	Frecuencia	Porcentaje
Muy eficiente	1	1,8 %
Válido Eficiente	10	17,5 %
Deficiente	46	80,7 %
Total	57	100,0 %

Fuente: Base de datos, Anexo 5

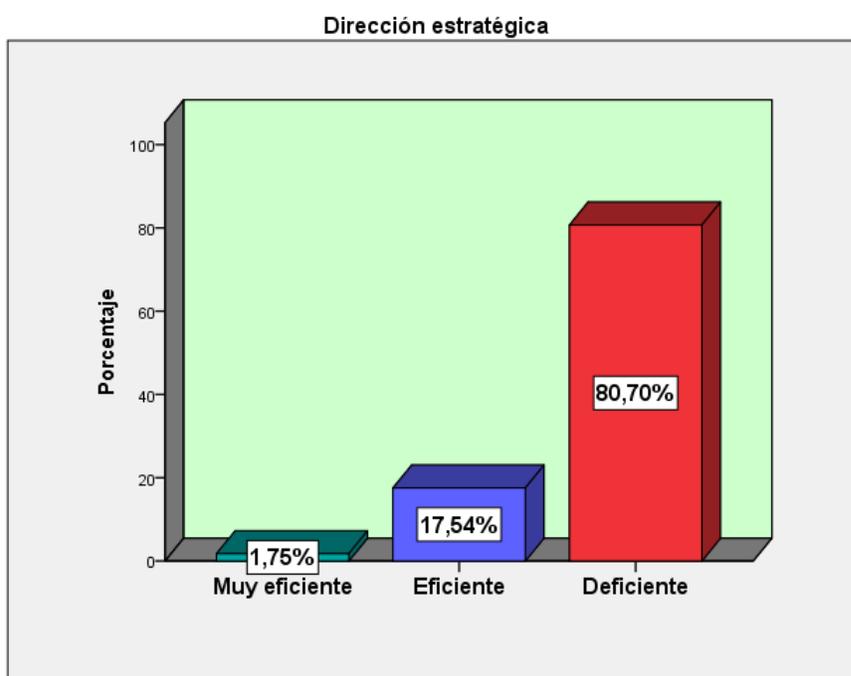


Figura 3. Valoración agrupada de la Dirección estratégica.

En la tabla 6 y figura 3, se muestran los resultados de la variable: Dirección estratégica en la Municipalidad de Lima, 2018. El 1.8 % presenta un nivel Muy eficiente, el 17.5 % presenta un nivel eficiente y 80.7 % presenta un nivel Deficiente.

Así también se aplica la estadística para determinar la frecuencia y porcentajes para las dimensiones de la variable dependiente dirección estratégica, hallando los siguientes datos: Se observa que para la dimensión planeación, el 49.1%, señala un nivel de deficiencia, el 45.6% alcanza un nivel de eficiencia y solo el 5.3% llega a muy eficiente.

Podemos observar que para la dimensión organización, el 36.8%, señala un nivel de deficiencia, el 57.9% alcanza un nivel de eficiencia y solo el 5.3% llega a muy eficiente.

Para la dimensión motivación, el 59.6%, refiere un nivel de deficiencia, el 38.6% alcanza un nivel de eficiencia y solo el 1.8% llega a muy eficiente.

Para la dimensión dirección de personal, el 57.9%, alcanza el nivel de deficiencia, el 40.4% obtiene un nivel de eficiencia y solo el 1.8% llega a muy eficiente.

Y por último podemos observar que para la dimensión control, el 68.4%, señala un nivel de deficiencia, el 24.6% alcanza un nivel de eficiencia y solo el 7.0% llega a muy eficiente. Ver Tablas y figuras, en el (Anexo 6).

3.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad.

Tabla 7

Normalidad de Sistema de Control Interno y dirección estratégica

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Sistema de control interno	,195	57	,000
Dirección estratégica	,217	57	,000

Fuente: Base de datos, Anexo 5

Al realizar la prueba de normalidad de cada variable, los datos señalan que el nivel de significancia para sistema de control interno y de dirección estratégica, es de ,000 y ,000 es decir menor que 0,05 por lo tanto, se trata de datos de distribución no normales y de análisis estadígrafos no paramétricos (regresión logística).

Prueba de hipótesis general.

Formulamos las hipótesis estadísticas

H1: Existe incidencia directa y significativa de la variable sistema de control interno en la dirección estratégica de la Municipalidad de Lima, 2018.

H0: No existe incidencia directa y significativa de la variable sistema de control interno en la dirección estratégica de la Municipalidad de Lima, 2018.

Se desarrolla el estadístico de regresión logística, entre ambas variables para obtener el nivel de significancia y el porcentaje de incidencia.

Tabla 8

Prueba de hipótesis general

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	R
Solo intersección	315,492					
Dirección estratégica	255,063	60,691	28	,000	Cox y Snell ,655 (65,5%)	,809
					Nagelkerke ,656 (65,6%)	,809
					McFadden ,168 (16,8%)	,409

Fuente: Base de datos, Anexo 5

La tabla 8, en la variable dependiente Dirección estratégica, la ratio de probabilidad chi-cuadrado de 60,691 con un valor de $p < 0,000$, es decir $p = 0,000$ y que nuestro modelo en su conjunto se ajusta significativamente. El nivel de significancia es de .000 menor que 0,05 entonces, se sostiene que el modelo presenta un buen ajuste, que existe incidencia positiva de la variable Sistema de control en la Dirección estratégica.

La variable independiente, Sistema de control interno tiene 65,6 % de incidencia sobre la variable dependiente, Dirección estratégica, es decir incidencia alta, entonces, admitimos el supuesto alterna H1 y contradecimos el supuesto nulo H0.

Prueba de hipótesis específicas.

Formulamos las hipótesis estadísticas

H1: Existe incidencia directa y significativa del sistema de inspección interna, en las dimensiones de planeación, organización, motivación, recursos humanos y control de la municipalidad de Lima, 2018.

H0: No Existe incidencia directa y significativa del sistema de inspección interna, en las dimensiones de planeación, organización, motivación, recursos humanos y control de la municipalidad de Lima, 2018.

Tabla 9

Prueba de hipótesis específicas.

Dimensiones	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	R	
Planeación	147,615	92,926	16	,000	Cox y Snell	,804	,896
					Nagelkerke	,809 (80.9%)	,899
					McFadden	,324	,569
Organización	130,234	83,954	11	,000	Cox y Snell	,771	,878
					Nagelkerke	,780 (78.0%)	,883
					McFadden	,331	,575
Motivación	115,128	80,050	10	,000	Cox y Snell	,754	,868
					Nagelkerke	,766 (76.6%)	,875
					McFadden	,335	,578
RRHH.	147,654	66,505	12	,000	Cox y Snell	,689	,830
					Nagelkerke	,697 (69.7%)	,834
					McFadden	,263	,512
Control	121,819	73,671	10	,000	Cox y Snell	,725	,851
					Nagelkerke	,738 (73.8%)	,859
					McFadden	,317	,563

Fuente: Base de datos, Anexo 5

Prueba de hipótesis específica 1.

La variable independiente, sistema de inspección interna tiene 80,9% de incidencia sobre la dimensión planeación de la variable dependiente, entonces, admitimos el supuesto alternativo H1 y refutamos el supuesto nulo H0.

Prueba de hipótesis específica 2.

La variable independiente, sistema de inspección interna tiene 78,0% de incidencia sobre la dimensión organización de la variable dependiente, la que indica mayor porcentaje entre las demás dimensiones, y que se debe abordar y dar a conocer el plan institucional, entonces, admitimos el supuesto alterno H1 y refutamos el supuesto nulo H0.

Prueba de hipótesis específica 3.

La variable independiente, sistema de inspección interna tiene 76,6% de incidencia sobre la dimensión motivación de la variable dependiente, la que también es alta, para tomar consideración tan importante factor, por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna H1 y rechazamos el supuesto nulo H0.

Prueba de hipótesis específica 4.

La variable independiente, sistema de inspección interna tiene 69,7% de incidencia sobre la dimensión dirección de personal de la variable dependiente, la que en comparación con las otras resulta menor pero no menos importante según el resultado obtenido, entonces, admitimos el supuesto alterno H1 y rechazamos el supuesto nulo H0.

Prueba de hipótesis específica 5.

La variable independiente, sistema de inspección interna tiene 73,8% de incidencia sobre la dimensión control de la variable dependiente, resultante de nivel alto muy importante de tomar en cuenta para elevar la gestión, entonces, admitimos el supuesto alterno H1 y refutamos el supuesto nulo H0.

IV. Discusión

Con los resultados estadísticos obtenidos en relación a la hipótesis general, donde se obtiene niveles de significancia que permite contrastar el coeficiente de la variable explicativa, considerando un nivel de significación de 0,05, donde según Nagelkerke el Sistema de control interno tiene implicancia en un 65,6% en la Dirección estratégica. Entonces, se refuta la hipótesis nula.

De los resultados de inspección interna de 80,9%, de incidencia sobre la dimensión planeación de la variable dirección estratégica, resaltamos la coincidencia con los trabajos de investigación a Gamboa, Puente, Vera, (2016) quienes indicaron que la inspección interna alcanza el plan organizacional y todos los técnicas y medios que tengan vinculación con eficiencia en las operaciones, que coadyuven a los gestores a obtener la eficiencia operacional y la consecución de las políticas de la entidad, no contar o tener un deficiente sistema de inspección interna, es signo de una administración frágil e incorrecta. Esta conclusión nos remite a David y David (2017), quienes teóricamente sostienen que “la dirección estratégica se define como el arte y la ciencia de formular, implementar y evaluar decisiones multidisciplinarias que permiten a una organización alcanzar sus objetivos.” La inspección interna es la herramienta para que la dirección de toda organización, alcance la seguridad para la consecución de sus objetivos colectivos y el logro de una gestión transparente.

De la estadística se obtiene como resultado que el sistema de inspección interna tiene 78,0%, de incidencia sobre la dimensión organización de la variable dependiente, a la vez, Salnave, Lizarazo, (2017) indican que, las entidades gubernamentales cuentan con sistemas de gestión y control que tratan de afirmar los procedimientos; pero hace falta de cultura en la inspección, falta de respeto por lo gubernamental, escasa confianza en las entidades gubernativas y también, el escaso compromiso de los gestores, los cambios habituales de los mismos, no se ha aprovechado los instrumentos técnicos de control correspondientes. Además, los colaboradores no tienen posibilidades de ascenso y no se sienten identificados con la gestión. Estos conceptos concuerdan con lo vertido en la RCG. N° 320-2006-CG que es “Guía para las normas de inspección interna del sector público”, que se compone en cinco

elementos vinculados estrechamente entre sí. Ambiente de inspección que es la cultura organizacional positiva que fomenta un mandato responsable con efectos propicios para el desarrollo de hábitos de inspección interna, la cultura de inspección interna.

El resultado de la investigación muestra que, sistema de inspección interna tiene 76,6%, de incidencia sobre la dimensión motivación de la variable dependiente. En el estudio de Escate (2018), muy similar al de Pérez (2018) quienes también coincidieron que, la gestión obtendrá buenos resultados cuando en el seno de la institución impere un agradable ambiente de trabajo bajo la adecuada utilización de los recursos y principalmente del talento humano, el comportamiento del ser humano es conducido y motivado para la consecución de lo que se quiere lograr, bajo condicionamiento de lo que él, también desea obtener.

La variable independiente, sistema de inspección interna tiene 69,7% de incidencia sobre la dimensión dirección de personal de la variable dependiente. Al contrastar los resultados con Vega, Nieves (2016) se puede observar que la dirección en la Municipalidad de Lima es deficiente, y esto es debido a que todas las organizaciones precisan un control de gestión cada vez más óptimo, esto está en relación con sus procesos y como utilicen sus recursos, no tan solo es ofrecer productos o servicios sino también velar por la salud e integridad física y mental de los trabajadores y lograr transparencia y eficiencia en la gestión económica. El meollo del artículo es demostrar la necesidad en las organizaciones de afinar su inspección interna y de gestión, así como la contribuir con los conceptos, concluyendo que estos son trilogía sólida, como compromiso de la dirección. Los recursos humanos es la clave en toda organización.

Las deducciones guardan relación directa con Campos (2014) en la aplicación de la Inspección de Gestión y Planificación Estratégica, si se tiene un sistema de control permitirá a la organización del empleo, el uso adecuado de los recursos y más aún dejará a las autoridades o directivos tomar de forma ordenada, clara y sencilla las medidas o acuerdos para la ejecución práctica de planes y estrategias y así alcanzar los objetivos trazados, para lo cual deberá hacer uso del sistema de inspección interna, el que incidirá a mejorar la dirección estratégica.

Existe entonces implicancia de la variable Sistema de control interno y procedimientos administrativos, la primera plantea una trayectoria a realizar acorde a los objetivos que se quieren lograr, el control se convierte en un instrumento indispensable en toda organización,

alcanza la administración y así lo deben entender todos los participantes, como lo establece Cruz (2017), al concluir que existe relación de implicancia de control y dirección.

Asimismo, Campos, Arce, Lorena (2014) también concluye que, el proceso administrativo en cuanto se refiere al control, es con el propósito de asistir a mejorar la marcha de la Dirección estratégica, para lograr conseguir lo planeado por la institución; es necesario identificar sus fortalezas que serán pilares de desarrollo, teniendo en cuenta la planificación, así también es necesario contar con recursos, como tecnología y colaboradores idóneos para el sostenimiento. La inspección en el interior de toda institución es importante para todos los colaboradores, deben entenderla como un aporte al desarrollo institucional y por consecuencia hacia el mismo trabajador.

En esta afinidad, Pérez (2018) concluyó muy similar a las derivaciones encontradas, que aplicar el procedimiento de control en la organización incidirá en los trabajadores, la dirección tiene que tomar en cuenta esta actividad, supervisar y retroalimentar es parte de lo que se necesita realizar para el logro de cumplir metas y obtener resultados óptimos. Se puede comprobar que la percepción de los trabajadores es deficiente en cuanto a procedimiento de Inspección en el interior de la organización, al igual que en la municipalidad de Lima.

La variable independiente, sistema de inspección interna tiene 73,8% de incidencia sobre la dimensión control de la variable dependiente, Así también (Cachay, 2017) evidenció acerca de la necesidad de optimizar, dinamizar la gestión pública a favor de la ciudadanía, para que esto se dé, debe mejorar en las actividades, diarias para una eficiente dirección estratégica contando para ello de un eficaz control interno, ambos conceptos estrechamente vinculados, debido a que el control incide en la dirección; está conclusión se vincula con los resultados obtenidos en la presente investigación.

Con los resultados obtenidos y con la investigación realizada se encontró coincidencia con el trabajo de Escobar (2018), quién indicó que el Sistema de inspección interna, es todo aquello que agrupa actividades encargadas de promover el orden con eficacia, a través de procedimientos potencializando habilidades y diligencias, de todo aquel que realiza funciones en una entidad pública. Este se convierte en un importante instrumento a fin de alcanzar beneficios a la población.

En consecuencia, se dedujo que, en la Municipalidad de Lima es necesario fortalecer la inspección interna, que es la acción propia que despliega la Entidad Pública con la intención de que los Patrimonios, Bienes, Recursos y operaciones se efectúe de manera correcta y eficaz.

Para Escobar (2018), no es suficiente fortalecer solo la inspección interna sino también la inspección externa, que es el conjunto de políticas, normas, procesos y procedimientos adecuados que concierne utilizar a la Contraloría General de la República o a quien se nombre por encargo del Sistema Nacional de Control, con el propósito de fiscalizar, vigilar y acreditar la dirección, el uso de los patrimonios, bienes y recursos públicos, el desarrollo y progreso de las entidades dependerá del sostenimiento que se establezcan en forma completa y permanente.

De los resultados se comprobó que la variable independiente, sistema de inspección interna tiene 80,9% de incidencia sobre la dimensión planeación, la coincidencia con los trabajos de investigación a Gamboa, Puente, Vera, (2016) quienes indicaron que la inspección interna alcanza el plan organizacional y todos los técnicas y medios que tengan vinculación con eficiencia en las operaciones, así también, (David y David, 2017) indicó que la planeación se convierte en el paso más importante para toda organización.

La variable independiente, sistema de inspección interna tiene 78,0% de incidencia sobre la dimensión organización, Salnave, Lizarazo, (2017) indican que, las entidades gubernamentales cuentan con sistemas de gestión y control que tratan de afirmar los procedimientos; pero hace falta de cultura en la inspección en la organización, así también, (David y David, 2017) indicó, los servidores públicos realizan actividades en una organización, es importante conocerlas, estas obedecen a patrones, normas, tiempos y tiempos.

La variable independiente, sistema de inspección interna tiene 76,6% de incidencia sobre la dimensión motivación, para Escobar (2018) son responsables, todos los servidores públicos y los de cargos de confianza en la comuna limeña en la ejecución interna, la salida es motivar al personal, actitud positiva para crear desarrollo. Al igual, Daft (1993) citado por David y David (2017) indicó, el éxito depende de la motivación para la ejecución de las tareas de los servidores públicos.

La variable independiente, sistema de inspección interna tiene 69,7% de incidencia sobre la dimensión dirección de personal para Vega, Nieves (2016) el trio compacto para el desarrollo de la entidad edil es la inspección interna, dirección y recursos humanos. David y David (2017) asimismo mencionaron que la fortaleza y debilidades se potencian y modifican por medio de la inspección, dirección y los recursos humanos.

La variable independiente, sistema de inspección interna tiene 73,8% de incidencia sobre la dimensión control, también para (Cachay, 2017), precisó que optimizar, dinamizar la gestión pública, y mejorar las actividades diarias para una eficiente dirección estratégica a través de la inspección interna. David y David (2017) también precisó que la evaluación y el monitoreo se ejecutan para comparar y mejorar los resultados.

V. Conclusiones

- Primera: Se concluye que la variable independiente sistema de inspección interna tiene implicancia significativa en la variable dependiente dirección estratégica de la municipalidad de Lima, 2018. De acuerdo al índice de Nagelkerke el sistema de control interno tiene implicancia significativa en el 65,6 % sobre la variable dependiente, Dirección estratégica. De este resultado podemos concluir la imperiosa necesidad de impartir el sistema de control interno, para generar valores, hábitos, para la mejora de una gestión eficaz.
- Segunda: El Sistema de control interno tiene implicancia significativa en la dimensión de planificación, de la municipalidad de Lima, 2018. De acuerdo al índice de Nagelkerke (,809) en la primera dimensión nos indica que el sistema de control interno tiene implicancia significativa en la planificación en un 80.9 %.
- Tercera: El Sistema de control interno tiene implicancia significativa en la dimensión de organización, de la municipalidad de Lima, 2018. De acuerdo al índice de Nagelkerke (,780) en la segunda dimensión nos indica que el sistema de control interno tiene implicancia significativa en la organización en un 78.0 %.
- Cuarta: El Sistema de control interno tiene implicancia significativa en la dimensión de motivación, de la municipalidad de Lima, 2018. De acuerdo al índice de Nagelkerke (,766) en la tercera dimensión nos indica que el sistema de control interno tiene implicancia significativa en la motivación en un 76.6 %.
- Quinta: El Sistema de control interno tiene implicancia significativa en la dimensión de recursos humanos, de la municipalidad de Lima, 2018. De acuerdo al índice de Nagelkerke (,697) en la cuarta dimensión nos indica que el sistema de control interno tiene implicancia significativa en los Recursos Humanos en un 69.7 %.
- Sexta: El Sistema de control interno tiene implicancia significativa en la dimensión de control, de la municipalidad de Lima, 2018. De acuerdo al índice de Nagelkerke (,738) en la quinta dimensión nos indica que el sistema de control interno tiene implicancia significativa en el control en un 73.8 %.

VI. Recomendaciones

Primera: Definitivamente debe existir compromiso formal responsable que parte desde burócratas, técnicos, asistentes (asesores, auxiliares) y servidores en los menesteres públicos o estatales, en relación con dirección estratégica y procedimientos de Inspección en el interior; no hacerlo implica dar la espalda y no contribuir al desarrollo sostenido que se pretende llegar a puertas del plan bicentenario 2021.

Segunda: Mejorar los procesos de capacitación a los servidores públicos para contar con personal competente y reconocer el talento humano, con las capacidades de planificar y reconocer los proyectos para lograr los objetivos trazados.

Tercera: Los puestos deben estar bien especificados, para que los servidores tengan el perfil adecuado para su ocupación, las funciones que realizan detalladas y determinarse los niveles de jerarquía administrativa.

Cuarta: Contar con profesionales capaces de motivar a los colaboradores, hacerlos partícipes de los proyectos, que la corporación requiere alcanzar, y que estos se sientan integrados con la gestión.

Quinta: Afianzar la relación entre las funciones, cargos y oportunidades de hacer carrera administrativa, y/o desarrollo personal capaz de poder profesionalizarse y desarrollarse en otra dependencia estatal.

Sexta: Valorar el desempeño que realizan los servidores, de manera que este se sienta identificado con su institución, y tomar en cuenta las sugerencias de los protagonistas del servicio en cuanto a las medidas correctivas o posibles riesgos.

VII: Propuestas

7.1. Descripción

En seguida se presenta la opción de solución para uno de los temas más resaltantes, que se sugiere trabajar en la municipalidad de Lima (ML), a fin de lograr establecer un patrón que se establezca en base a lineamientos claros y transparentes, siguiendo los procesos y así lograr alcanzar los objetivos propuestos. Parte de aplicar la verificación y cumplimiento del sistema de la inspección interna, en especial a los procesos que se estima necesita de atención.

7.2. Ventajas y desventajas

- | | |
|--|--|
| a.) Contribuye a lograr los objetivos de la ML: misión, visión. | a.) No existe voluntad política ni compromiso. |
| b.) Optimizar el manejo de patrimonios escasos: conocer riesgos y menguar. | b.) No se forma el comité de coordinación para el proceso de implementación. |
| c.) Gestión pública con gestores competentes. | c.) No tener un plan de implementación: guía en el ordenamiento de las acciones, cronograma y seguimiento de metas |
| d.) Acción axiológica. | d.) No se difunde previamente los alcances ni la importancia de la inspección interna, y de las gestiones a realizar en el contexto de justificar y explicar la propuesta. |

7.3. Justificación y explicación de la propuesta (Importancia, viabilidad)

El problema es reiterativo y comúnmente se derivan de los procesos, la municipalidad de Lima no escapa de ello y que en general aqueja a los gobiernos locales, las contrataciones es uno de ellos, (Cooperación Alemana al Desarrollo). Urge nombrar los comités éticos de seguimiento del sistema de inspección interna en cada gerencia, con la participación representativa de funcionarios y trabajadores.

7.4. Planteamiento de actividades y recursos necesarios

Se tomará algunas acciones hasta implementar progresivamente todas las Normas de Inspección Interna, acorde al problema y diagnóstico de la entidad.

a. Acta de compromiso para verificación y cumplimiento de la implementación del control interno, a cargo del comité ético. b. Formato de designación de comité, donde se designará el nombre del comité y periodo de vigencia, determinándose sus funciones. c. Formato para la realización del diagnóstico del Sistema de control interno. d. Normativa que regula la actuación ética dentro de la función pública. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública. e. Valores Institucionales.

No compromete mayor presupuesto o gastos significativos para la entidad, ya que utiliza principalmente los recursos existentes: personas, tecnologías, buenas prácticas, experiencia y conocimientos, entre otros.

7.5. Cronograma de actividades

En enero, designar al comité ético encargado de la verificación y cumplimiento del sistema de la inspección interna.

Realizar y firmar a partir del mes febrero el acta de verificación y cumplimiento, por el comité ético, para la implementación de la inspección interna.

En marzo, tener listo el diagnóstico del sistema de la inspección interna.

Abril, empezar con los talleres y/o eventos para la capacitación e implementación del sistema de la inspección interna en toda la corporación.

7.6. Evaluación y control

El desarrollo de mecanismos de control y su verificación debe ser previa y simultánea, trae como consecuencia la mejora del desempeño institucional y promueve una “cultura del logro” en los gestores públicos. Formar comités éticos de inspección interna en todas las gerencias a fin de que se desarrolle según lo planificado.

Referencias

- Alles, M. (2010). *Desarrollo del talento Humano Basado en Competencias*. (2ª ed.). Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Araque, M., y Cruz, L., (2014). *Planificación Estratégica de la empresa AICA*. (Tesis de Maestría de la Universidad de las Fuerzas Armadas de Sangolquí. Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/10280/T-ESPE-048402.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barrantes, I., (2014). *Ley General de Control Interno*, Editorial Investigaciones Juristas S.A Costa Rica, pg. 16
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. (3ª ed.). Colombia: Pearson
- Bernal, C. y Sierra H. (2013). *Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. (2ª Ed.). Colombia:
- Cachay, B. (2017). *Control Interno y la gestión administrativa en la Municipalidad de Los Olivos, Lima-2017*. (Tesis de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo de Lima). Chile. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8808>
- Calle, G. (2015). *“Eficiencia en la Implantación del Sistema Presupuestario Municipal” Caso: Municipalidad de Inquisivi*. (Tesis de Maestría de la Universidad Mayor de San Andrés de La Paz). Bolivia. Recuperado de <http://bibliotecadigital.umsa.bo:8080/rddu/bitstream/123456789/5548/1/TM-036.pdf>
- Campos, F. (2014). *Aplicación de un Sistema de Planificación Estratégica y Control de Gestión en una organización sin fines de lucro: Caso ONG Psicólogos Voluntarios*. (Tesis de magíster, de la Universidad de Chile, Santiago). Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117539/Tesis%2023082014%20Fabi%20C3%A1n%20Campos.pdf?sequence=1>

- Campos, L. (2014). *Estrategia para el fortalecimiento del Sistema de control interno en el Hospital William Allen Taylor de la Caja Costarricense del Seguro Social*. (Tesis de Maestría San José). Costa Rica. Recuperado de http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/TESIS/2014/campos_arce_lorena_pr_2014.pdf
- Comisión Treadway (1990). *Control Interno-Marco Integrado Informe*. (Internal Control-Integrated Framework, Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission- COSO).
- Constitución Política del Perú (1993). (Art° 31). Diario Oficial El Peruano: El autor.
- Contraloría General de la República (2010). *El Control Interno*. Perú: el autor. Recuperado de <http://www.economicas.unsa.edu.ar/web/archivo/otros/control-unsasistema-de-control-interno.pdf>
- Contraloría General de la República (2010). *Orientaciones Básicas para el Fortalecimiento del Control Interno en Gobiernos Locales*. Perú: el autor.
- Contraloría General de la República del Perú (2003). *Reglamento de los Órganos de Control Institucional, aprobado con Resolución de Contraloría N° 114-2003-CG, Perú*, pp. 9.
- Contraloría General de la República Perú (2016). *Servicios y Herramientas del Control Gubernamental (CGRP)*, pg. 25-30
- Contraloría General de la República (2015). *Normas Generales de Control Gubernamental: El Nuevo Enfoque de Control*. Escuela Nacional del Control, Edición 2015, pg. 18-23
- Cruz, H. (2017). *Dirección Estratégica y Procesos administrativos en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A. – Callao, 2017*. (Tesis de Maestría, de la Universidad César Vallejo, de Lima). Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5690>
- D.S. N° 004-2013-PCM *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021*.

- David, F. y David, R. (2017). *Conceptos de la Administración Estratégica*. (15a ed.) México: Pearson Educación.
- Diario Gestión (2019). Recuperado de <https://gestion.pe/economia/exfuncionarios-de-la-municipalidad-de-lima-permitieron-prescripcion-de-procedimientos-para-aplicar-multas-por-s-2-millones-noticia/>
- Directiva N° 002-2009-CG/CA. *Estructura Normativa del Sistema Nacional de Control*. Diario Oficial El Peruano: El autor.
- Escate, L. (2018). *El sistema de control interno y el clima organizacional percibido por el personal de la Dirección de Seguridad Integral de la Policía Nacional del Perú, 2017*. (Tesis de maestría de la Universidad César Vallejo). Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9959>
- Escobar, M. (2018). *El Control Gubernamental y El Sistema de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Huánuco*. (Tesis de licenciatura de la Universidad de Huánuco). Perú.
- Flores, K. (2017). *Implementación del sistema de control y auditoría interna de la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali – 2015*. (Tesis de Maestría, de la Universidad Hermilio Valdizán de Huánuco). Perú. Recuperado de <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/1956>
- Fonseca O., (2013). *Sistemas de Control Interno para Organizaciones: Guía Práctica y Orientaciones para Evaluar El Control Interno*, Primera Edición, pg. 115-121.
- Gamboa, J., Puente, S., Vera, P. (2016). Importancia del control interno en el sector público. *Revista Publicando*, 3(8). 2016,487-502. ISSN 1390-9304
- Hellriegel, D., Jackson, S., y Slocum, J. (2009). *Dirección un enfoque basado en competencias*. (11^a ed.). México D.F.: Cengage Learning Editores, S.A. Recuperado de

<https://brandingconsultinggroup.files.wordpress.com/2018/04/administracion-11ed-hellriegel.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México D.F.: Mcgraw-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

<http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/quipukamayoc/1998/primer/control>.

Jaimes, V. (2107). *Dirección y planificación estratégica en el Congreso de la República del Perú*. (Tesis de pregrado de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega de Lima). Perú. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.11818/1102>

Julián, E. (2107). *Formulación del plan estratégico como instrumento de gestión para mejorar la competitividad de la empresa Turismo Moche Trujillo, período 2017 – 2020*. (Tesis de pregrado de la Universidad Nacional de Trujillo). Perú. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/9514>

Koontz, H., Cannice, M., y Wehrich, H. (2012). *Dirección, una perspectiva global y Empresarial*, (14ª ed.). México: McGraw Hill.

La Contraloría General de la república (2016). *Servicios y Herramientas de Control Gubernamental. Documento de consulta para autoridades, funcionarios y servidores públicos*. Pg.11-12

Ley N° 27783 (2002). *Ley de Bases de la Descentralización* (Art 21). Diario Oficial El Peruano:
El autor

Ley N° 27972 (2003). *Ley Orgánica de Municipalidades* (Art° 9,111). Diario Oficial El Peruano:
El autor.

Ley N°27785 (2002). *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República*. Diario Oficial El Peruano: El autor.

- López-Roldán, P., Fachelli, S. (2015). *Metodología de La Investigación Social Cuantitativa*. España: Universitat Autònoma de Barcelona. Recuperado de: Edición digital: <http://ddd.uab.cat/record/163567>
- Mark H. Moore (1998), *Gestión estratégica y creación de valor en el sector público*. Ediciones Paidós Ibérica, S.A. Barcelona.
- Massaro, V. (2015) “¿Cómo definen el aporte de la gestión del desempeño a la rentabilidad del negocio, empresas de tecnología en Colombia?”. (Tesis de Maestría de la Universidad de Buenos Aires). Argentina. Recuperado de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0910_MassaroV.pdf
- Moreno, E. (2013). *Metodología de Investigación, pautas para la elaboración de Tesis*. Recuperado de <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-operacionalizacion-de-variables.html>
- Morón, J., (2013). *Control Gubernamental y Responsabilidad de los Funcionarios Públicos*, Gaceta Jurídica 1era Edición, Pg. 186 – 189.
- Pérez, N. (2018). *Efectos de la implementación del sistema de control interno en la Municipalidad Provincial de Huancané – 2015, 2016-I*. (Tesis pregrado, de la Universidad José Carlos Mariátegui, de Moquegua). Perú. Recuperado de <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/ujcm/291>
- Poblete, M. (2017). *Diseño de un Sistema de Control de Gestión para la Oficina Nacional De Emergencia del Ministerio del Interior y Seguridad Pública – Onemi*. (Tesis de Maestría de la Universidad de Santiago). Chile. Recuperado de <file:///C:/Users/w7/Downloads/Poblete%20Escobar%20Mario.pdf>
- Porter, M. (2015). *Ventaja competitiva. Creación y sostenimiento de un desempeño superior*. Grupo editorial Patria, S.A. de C.V. 2ª Edición reformada. México, D.F.
- Porter, M. (2016). *Ser competitivo* 9ª Edición. Grupo Editorial Deusto.
- Ramos, C. (2015). Los Paradigmas de la Investigación Científica. *Revista de Av. psicol.* 23(1),

- Ramos, C. (2015). *Los paradigmas de la investigación científica Scientific research paradigms*. Recuperado de http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf
- Resolución de Contraloría General N°320-2006-CG. (2006). *Aprueba Las Normas De Control Interno Para El Sector Público*. Contraloría General de La República. Diario Oficial El Peruano: El autor.
- Resolución de contraloría N° 146-2019-CG, Directiva N° 006-2019-CG/INTEG “*Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del estado*”
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Revista do Centro de Educação, 31*(1), 11-22.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2014). *Dirección*. (12^a ed.). México: Pearson.
- Salnave, M., Lizarazo, J. (2017). “*El sistema de control interno en el estado colombiano como instancia integradora de los sistemas de gestión y control para mejorar la eficacia y efectividad de la gestión pública a 2030.*” (Tesis de Universidad Externado de Colombia Facultad de Administración Maestría en Pensamiento Estratégico y Prospectiva Bogotá D.C.). Colombia.
- Valdivia, E., (2010) *Manual del Sistema Nacional de Control y Auditoría Gubernamental*, Editorial Instituto Pacifico, pg. 43-49.
- Vega, L., Nieves A., (2016) Control de gestión y control interno: binomio indisoluble en la dirección. *Revista Espacios*. Vol. 37 (N° 12) Año 2016. Pág. 25

Anexos

ANEXO 1 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: El Sistema de Control Interno en la Dirección Estratégica de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2018

Autor: Mgr. Javier Enrique Facho Gutiérrez

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES						
			Variable 1: Sistema de Control Interno						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles		
<p>Problema principal:</p> <p>Cuál es la incidencia del sistema de control interno en la dirección estratégica en la MML - 2018.</p> <p>Problemas específicos</p> <p>Problema específico 1</p> <p>Cuál es la incidencia del sistema de control interno en la planeación en la MML - 2018.</p> <p>Problema específico 2</p> <p>Cuál es la incidencia del sistema de control interno en la organización en la MML - 2018.</p> <p>Problema específico 3</p> <p>Cuál es la incidencia del sistema de control interno en la motivación en la MML - 2018.</p> <p>Problema específico 4</p> <p>Cuál es la incidencia del sistema de control interno en la dirección de personal en la MML - 2018.</p> <p>Problema específico 5</p> <p>Cuál es la incidencia del sistema de control interno en el control en la MML - 2018.</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la incidencia del sistema de control interno en la dirección estratégica en la MML - 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Objetivos específicos 1</p> <p>Determinar la incidencia del sistema de control interno en la planeación en la MML - 2018.</p> <p>Objetivos específicos 2</p> <p>Determinar la incidencia del sistema de control interno en la organización en la MML - 2018.</p> <p>Objetivos específicos 3</p> <p>Determinar la incidencia del sistema de control interno en la motivación en la MML - 2018.</p> <p>Objetivos específicos 4</p> <p>Determinar la incidencia del sistema de control interno en la dirección de personal en la MML - 2018.</p> <p>Objetivos específicos 5</p> <p>Determinar la incidencia del sistema de control interno en el control en la MML - 2018.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe incidencia significativa del sistema de control interno en la dirección estratégica en la MML - 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1: Existe incidencia significativa del sistema de control interno en la planeación en la MML - 2018.</p> <p>H2: Existe incidencia significativa del sistema de control interno en la organización en la MML - 2018.</p> <p>H3: Existe incidencia significativa del sistema de control interno en la motivación en la MML - 2018.</p> <p>H4: Existe incidencia significativa del sistema de control interno en la dirección de personal en la MML - 2018.</p> <p>H5: Existe incidencia significativa del sistema de control interno en el control en la MML - 2018.</p>	Variable 1: Sistema de Control Interno					<p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4. Casi Siempre</p> <p>5. Siempre</p>	<p>Deficiente</p> <p>Eficiente</p> <p>Muy eficiente</p>
			Ambiente de Control	Cultura Organizacional	1 - 2				
				Dirección Estratégica	3 - 4				
				Recursos Humanos	5 - 7				
			Control Gerencial	Establecer Políticas	8 - 9				
				Establecer Procedimientos	10 - 11				
				Establecer Prácticas	12 - 13				
			Evaluación de Riesgos	Identifica Factores de Riesgos	14 - 15				
				Analiza Factores de Riesgo	16 - 17				
				Administra Factores de Riesgo	18 - 19				
			Información y Comunicación	Comunicación Interna	20 - 21				
				Comunicación Externa	22 - 23				
				Canales de Comunicación	24 - 25				
			Supervisión	Monitoreo	26 - 27				
				Retroalimentación	28 - 29				
Variable 2: Dirección Estratégica									
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles		
			Planeación	Determinación de objetivos estratégicos	1 - 3	<p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4. Casi Siempre</p> <p>5. Siempre</p>	<p>Deficiente</p> <p>Eficiente</p> <p>Muy eficiente</p>		
				Desarrollo de políticas	4 - 5				
				Diseño de estrategias	6 - 7				
			Organización	Diseño organizacional	8 - 9				
				Especialización de puestos	10 - 11				
				Descripción de puestos	12 - 13				
			Motivación	Liderazgo	14 - 15				
				Comunicación	16 - 17				
				Grupos de trabajo	18 - 19				
			Dirección de Personal	Capacitación	20 - 22				
				Ambiente de Trabajo	23 - 25				
			Control	Supervisión	26 - 27				
				Sanciones	28 - 29				

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: El Sistema de Control Interno en la Dirección estratégica de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2018.

Autor: Mgr. Javier Enrique Facho Gutiérrez

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL															
<p>TIPO: De acuerdo con Kelinger (2009, p. 19), es una investigación básica en la medida que el objetivo del estudio es analizar las variables en su misma condición sin buscar modificarla, en este tipo de estudio se “busca establecer una realidad en concordancia con el marco teórico” en ese mismo sentido, se acota que el estudio es de nivel explicativo de grado correlacional.</p> <p>NIVEL: Explicativo, Correlacional, causal</p> <p>DISEÑO DE ESTUDIO: El diseño de la investigación fue de tipo no experimental: Corte transversal y explicativo correlacional-causal, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio.</p> <p style="text-align: center;">VI → VD</p> <p>Dónde: VI: Sistema de Control Interno VD: Dirección Estratégica</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>La población estará conformada por los trabajadores que laboran en la MML: 70 trabajadores, quienes tienen las características concordantes y susceptibles a ser estudiadas, descansando en el principio de que las partes representan al todo y por tal son las características que definen a la población de la cual fue extraída (Mejía, 2005).</p> <p>Muestra:</p> <table border="1" data-bbox="558 753 1129 899"> <thead> <tr> <th>U de Análisis</th> <th>Detalle</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Trabajadores 276</td> <td>Nombrados</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>Trabajadores 728</td> <td>Contratados:</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Trabajadores SP</td> <td>Servicio Permanent</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td></td> <td>57</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">Fuente; Autor propio.</p> <p>Se considera una muestra de 57 trabajadores, el muestreo realizado no probabilístico (intencional, intencionado o de criterio de la investigación y el tesista). Porque la elección de la unidad de análisis se realizó de manera intencional por parte del investigador con ayuda del asesor de nuestra investigación. En este procedimiento, es el investigador quien selecciona la muestra e intenta que sea representativa, por lo tanto, la representatividad depende de su intención” u “opinión”. Queda claro que la evaluación de la representatividad es subjetiva (Mejía, 2005).</p>	U de Análisis	Detalle	Total	Trabajadores 276	Nombrados	16	Trabajadores 728	Contratados:	12	Trabajadores SP	Servicio Permanent	29	Total		57	<p>Técnica: Encuesta Cuestionario de Dirección Estratégica. Ficha técnica Nombre: Dirección estratégica. Autor David y David, (2017) Autor: Facho Gutiérrez Javier E. (2018) Validado: Dra. Cadenillas Albornoz, Violeta, (2018). El Cuestionario de Dirección estratégica. Contiene cinco dimensiones: Planificación, Organización, Motivación, Dirección de personal, y Control. Extensión: El cuestionario consta de 29 ítems. Cuestionario de Sistema de Control Interno. Nombre: Control Interno. Autor: Facho Gutiérrez, Javier E. (2018) Adaptado: Facho Gutiérrez, Javier E. (2018). Validado: Dra. Cadenillas Albornoz, Violeta (2018). El Cuestionario de Sistema de control Interno, contiene cinco dimensiones: Ambiente de control, Control gerencial, Evaluación de riesgos, Información y comunicación y Supervisión. Extensión: El cuestionario consta de 29 ítems.</p>	<p>El procesamiento de la información se realizará con el estadístico SPSS V-25</p> <p>DESCRIPTIVA: Se describirá a través de tablas y figuras estadísticas de los resultados obtenidos de la Base de datos aplicados con el Programa SPSS V-25. Frecuencias y porcentajes</p> <p>INFERENCIAL: Se realizará a través de la Regresión logística ordinal. Bernal, (2010), Es un modelo estadístico para estimar el efecto de una variable sobre otra. Está asociado con el coeficiente de Spearman</p> <p>Nivel de significación Para los cálculos estadísticos a partir de los datos de las muestras se ha utilizado un nivel de significación de 0,05.</p>
U de Análisis	Detalle	Total																
Trabajadores 276	Nombrados	16																
Trabajadores 728	Contratados:	12																
Trabajadores SP	Servicio Permanent	29																
Total		57																

Anexo 2

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad1		Pertinencia2		Relevancia3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
AMBIENTE DE CONTROL								
1	Se está fomentando el respeto y apoyo al control.	✓		✓		✓		
2	Se ha informado acerca del código de ética en su organización.	✓		✓		✓		
3	Identifica en algún lugar de su organización la visión, misión u objetivos estratégicos.	✓		✓		✓		
4	En su lugar de trabajo realiza sus actividades con eficacia.	✓		✓		✓		
5	La gestión ha adoptado acciones para asegurar su desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
6	Cuenta con el perfil de competencias profesionales del cargo o puesto en su organización.	✓		✓		✓		
7	Conoce cuáles son sus funciones y responsabilidad en su organización.	✓		✓		✓		
ACTIVIDADES DE CONTROL GERENCIAL								
8	Cuenta con el Manual de Procedimientos para realizar sus actividades.	✓		✓		✓		
9	Para la realización de sus actividades cuenta la documentación sustentatoria.	✓		✓		✓		
10	Accede a la documentación de las actividades realizadas de forma ordenada.	✓		✓		✓		
11	Tiene identificado los procesos, tareas y actividades a ejecutar previamente para su labor.	✓		✓		✓		
12	La entidad/dependencia otorga reconocimientos, mediante carta, memorandos u otras comunicaciones formales por el desempeño destacado.	✓		✓		✓		
13	Existe Coordinación adecuada entre las distintas áreas administrativas y operativas.	✓		✓		✓		
EVALUACIÓN DE RIESGOS								
14	Conoce algún plan elaborado para reducir o evitar riesgos.	✓		✓		✓		
15	Cuenta con un equipo de trabajo que evalúe riesgos de trabajo o Comité de Riesgos.	✓		✓		✓		
16	Conoce de riesgos potenciales y su probabilidad de ocurrencia en la ejecución de su labor.	✓		✓		✓		
17	Participa en la identificación de los riesgos en el área que trabaja.	✓		✓		✓		
18	Existe un diseño de posibles repuestas o soluciones a riesgos comunes.	✓		✓		✓		
19	La entidad/dependencia determina actividades de control para reducción de riesgos de diferentes niveles.	✓		✓		✓		
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN								
20	La comunicación interna que recibe es clara y de forma oportuna.	✓		✓		✓		
21	Existen líneas de comunicación para transmitir sus inquietudes, opiniones u observaciones.	✓		✓		✓		
22	La entidad/dependencia cumple con informar a la ciudadanía la ejecución presupuestal, de forma semestral, a través de (internet, periódico mural, documentos oficiales entre otros).	✓		✓		✓		
23	Se comunica al ciudadano de las actividades a realizar, utilizando medios de información (volantes, mosquitos, propaganda publicitaria entre otros), ya establecidos por directiva interna.	✓		✓		✓		
24	Se emplea los medios radiales como canal de comunicación.	✓		✓		✓		
25	Se utiliza los paneles informativos, medios escritos y/o televisión como canal de comunicación.	✓		✓		✓		
SUPERVISIÓN								
26	Los procesos y operaciones son monitoreados en su organización.	✓		✓		✓		
27	Las deficiencias y problemas detectados en el monitoreo se comunica para acciones correctivas.	✓		✓		✓		
28	Se adoptan las acciones correctivas para su implementación.	✓		✓		✓		
29	Se reportan y publican los resultados de dichas acciones para su conocimiento.	✓		✓		✓		

Certificado de validez

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

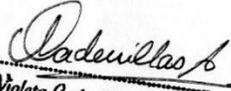
Opinión de aplicabilidad: Aplicable] Aplicable después de corregir [No aplicable [..... 03 de febrero del 20.18

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Cadenillas Albornoz Violeta DNI: 09748659

Especialidad del evaluador: Metodóloga

- ¹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- ² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.
- ³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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


Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
CPPe. 1009748659

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad 1		Pertinencia 2		Relevancia 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
PLANEACIÓN								
1	Conoce el objetivo que se desea alcanzar	✓		✓		✓		
2	Se logran los objetivos deseados y se comunican de manera adecuada.	✓		✓		✓		
3	Se justifica el objetivo alcanzado con el esfuerzo realizado.	✓		✓		✓		
4	Se realizan los procedimientos necesarios para el logro de las metas.	✓		✓		✓		
5	Conoce que debe hacer para alcanzar los objetivos de la organización	✓		✓		✓		
6	Conoce si se utiliza conceptos de administración estratégica.	✓		✓		✓		
7	Conoce de alguna estrategia que se realice en la organización	✓		✓		✓		
ORGANIZACIÓN								
8	Cree que su organización está bien estructurada.	✓		✓		✓		
9	Considera que existen demasiados niveles administrativos.	✓		✓		✓		
10	Se siente identificado con la labor que realiza.	✓		✓		✓		
11	Son claras las descripciones de su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
12	Los lineamientos que desarrolla en su puesto de trabajo están debidamente especificados	✓		✓		✓		
13	Identifica claramente las funciones a realizar en su lugar de trabajo	✓		✓		✓		
MOTIVACIÓN								
14	La dirección lo impulsa a realizar bien su trabajo	✓		✓		✓		
15	Es debidamente considerado por la labor que realiza	✓		✓		✓		
16	La comunicación es eficaz a través de toda la organización	✓		✓		✓		
17	La comunicación es asertiva en su organización	✓		✓		✓		
18	Los trabajadores realizan el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
19	Se comparten los conocimientos en los grupos de trabajo.	✓		✓		✓		
DIRECCIÓN DE PERSONAL								
20	El proceso de capacitación es constante para su buen desempeño	✓		✓		✓		
21	La capacitación tiene la jerarquía necesaria para su aprendizaje.	✓		✓		✓		
22	Sus capacidades han desarrollado para bienestar en su organización .	✓		✓		✓		
23	Tiene expectativas de avanzar al siguiente nivel administrativo.	✓		✓		✓		
24	Se siente respaldado para la realización de sus tareas.	✓		✓		✓		
25	Cuenta con los recursos necesarios para el cumplimiento de su labor.	✓		✓		✓		
CONTROL								
26	Se evalúa su desempeño de manera individual.	✓		✓		✓		
27	Se valora el desempeño que realiza en su organización.	✓		✓		✓		
28	Se toman acciones correctivas para mejorar el desarrollo de su labor.	✓		✓		✓		
29	Conoce de alguna sanción impuesta por incumplimiento reiterativo de los procesos.	✓		✓		✓		

Certificado de validez

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

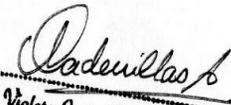
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 03 de febrero del 20..18

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Dra. Cadenillas Albornoz Violeta DNI: 09748659

Especialidad del evaluador: Metodóloga

- ¹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- ² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.
- ³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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


Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
CPPe. 1009748659

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad1		Pertinencia2		Relevancia3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
AMBIENTE DE CONTROL								
1	Se está fomentando el respeto y apoyo al control.	✓		✓		✓		
2	Se ha informado acerca del código de ética en su organización.	✓		✓		✓		
3	Identifica en algún lugar de su organización la visión, misión u objetivos estratégicos.	✓		✓		✓		
4	En su lugar de trabajo realiza sus actividades con eficacia.	✓		✓		✓		
5	La gestión ha adoptado acciones para asegurar su desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
6	Cuenta con el perfil de competencias profesionales del cargo o puesto en su organización.	✓		✓		✓		
7	Conoce cuáles son sus funciones y responsabilidad en su organización.	✓		✓		✓		
ACTIVIDADES DE CONTROL GERENCIAL								
8	Cuenta con el Manual de Procedimientos para realizar sus actividades.	✓		✓		✓		
9	Para la realización de sus actividades cuenta la documentación sustentatoria.	✓		✓		✓		
10	Accede a la documentación de las actividades realizadas de forma ordenada.	✓		✓		✓		
11	Tiene identificado los procesos, tareas y actividades a ejecutar previamente para su labor.	✓		✓		✓		
12	La entidad/dependencia otorga reconocimientos, mediante carta, memorandos u otras comunicaciones formales por el desempeño destacado.	✓		✓		✓		
13	Existe Coordinación adecuada entre las distintas áreas administrativas y operativas.	✓		✓		✓		
EVALUACIÓN DE RIESGOS								
14	Conoce algún plan elaborado para reducir o evitar riesgos.	✓		✓		✓		
15	Cuenta con un equipo de trabajo que evalúe riesgos de trabajo o Comité de Riesgos.	✓		✓		✓		
16	Conoce de riesgos potenciales y su probabilidad de ocurrencia en la ejecución de su labor.	✓		✓		✓		
17	Participa en la identificación de los riesgos en el área que trabaja.	✓		✓		✓		
18	Existe un diseño de posibles repuestas o soluciones a riesgos comunes.	✓		✓		✓		
19	La entidad/dependencia determina actividades de control para reducción de riesgos de diferentes niveles.	✓		✓		✓		
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN								
20	La comunicación interna que recibe es clara y de forma oportuna.	✓		✓		✓		
21	Existen líneas de comunicación para transmitir sus inquietudes, opiniones u observaciones.	✓		✓		✓		
22	La entidad/dependencia cumple con informar a la ciudadanía la ejecución presupuestal, de forma semestral, a través de (internet, periódico mural, documentos oficiales entre otros).	✓		✓		✓		
23	Se comunica al ciudadano de las actividades a realizar, utilizando medios de información (volantes, mosquitos, propaganda publicitaria entre otros), ya establecidos por directiva interna.	✓		✓		✓		
24	Se emplea los medios radiales como canal de comunicación.	✓		✓		✓		
25	Se utiliza los paneles informativos, medios escritos y/o televisión como canal de comunicación.	✓		✓		✓		
SUPERVISIÓN								
26	Los procesos y operaciones son monitoreados en su organización.	✓		✓		✓		
27	Las deficiencias y problemas detectados en el monitoreo se comunica para acciones correctivas.	✓		✓		✓		
28	Se adoptan las acciones correctivas para su implementación.	✓		✓		✓		
29	Se reportan y publican los resultados de dichas acciones para su conocimiento.	✓		✓		✓		

Certificado de Validez

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

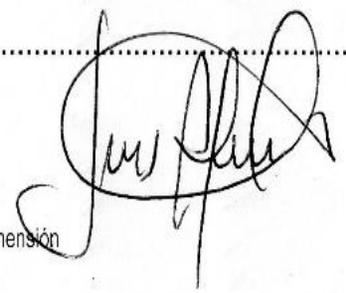
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
.....de.....del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador: Sánchez Lira Luis DNI: 08012101

Especialidad del evaluador: Psicólogo exp. en test

- ¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- ² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
- ³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad 1		Pertinencia 2		Relevancia 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
PLANEACIÓN								
1	Conoce el objetivo que se desea alcanzar	✓		✓		✓		
2	Se logran los objetivos deseados y se comunican de manera adecuada.	✓		✓		✓		
3	Se justifica el objetivo alcanzado con el esfuerzo realizado.	✓		✓		✓		
4	Se realizan los procedimientos necesarios para el logro de las metas.	✓		✓		✓		
5	Conoce que debe hacer para alcanzar los objetivos de la organización	✓		✓		✓		
6	Conoce si se utiliza conceptos de administración estratégica.	✓		✓		✓		
7	Conoce de alguna estrategia que se realice en la organización	✓		✓		✓		
ORGANIZACIÓN								
8	Cree que su organización está bien estructurada.	✓		✓		✓		
9	Considera que existen demasiados niveles administrativos.	✓		✓		✓		
10	Se siente identificado con la labor que realiza.	✓		✓		✓		
11	Son claras las descripciones de su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
12	Los lineamientos que desarrolla en su puesto de trabajo están debidamente especificados	✓		✓		✓		
13	Identifica claramente las funciones a realizar en su lugar de trabajo	✓		✓		✓		
MOTIVACIÓN								
14	La dirección lo impulsa a realizar bien su trabajo	✓		✓		✓		
15	Es debidamente considerado por la labor que realiza	✓		✓		✓		
16	La comunicación es eficaz a través de toda la organización	✓		✓		✓		
17	La comunicación es asertiva en su organización	✓		✓		✓		
18	Los trabajadores realizan el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
19	Se comparten los conocimientos en los grupos de trabajo.	✓		✓		✓		
DIRECCIÓN DE PERSONAL								
20	El proceso de capacitación es constante para su buen desempeño	✓		✓		✓		
21	La capacitación tiene la jerarquía necesaria para su aprendizaje.	✓		✓		✓		
22	Sus capacidades han desarrollado para bienestar en su organización .	✓		✓		✓		
23	Tiene expectativas de avanzar al siguiente nivel administrativo.	✓		✓		✓		
24	Se siente respaldado para la realización de sus tareas.	✓		✓		✓		
25	Cuenta con los recursos necesarios para el cumplimiento de su labor.	✓		✓		✓		
CONTROL								
26	Se evalúa su desempeño de manera individual.	✓		✓		✓		
27	Se valora el desempeño que realiza en su organización.	✓		✓		✓		
28	Se toman acciones correctivas para mejorar el desarrollo de su labor.	✓		✓		✓		
29	Conoce de alguna sanción impuesta por incumplimiento reiterativo de los procesos.	✓		✓		✓		

Certificado de validez

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suplemento

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

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Nunez Liz Jus DNI: 8012101

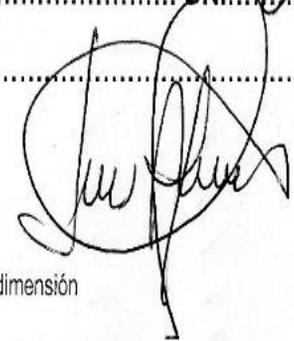
Especialidad del evaluador: Metodolgo Esp en fest

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad1		Pertinencia2		Relevancia3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
AMBIENTE DE CONTROL								
1	Se está fomentando el respeto y apoyo al control.	✓		✓		✓		
2	Se ha informado acerca del código de ética en su organización.	✓		✓		✓		
3	Identifica en algún lugar de su organización la visión, misión u objetivos estratégicos.	✓		✓		✓		
4	En su lugar de trabajo realiza sus actividades con eficacia.	✓		✓		✓		
5	La gestión ha adoptado acciones para asegurar su desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
6	Cuenta con el perfil de competencias profesionales del cargo o puesto en su organización.	✓		✓		✓		
7	Conoce cuáles son sus funciones y responsabilidad en su organización.	✓		✓		✓		
ACTIVIDADES DE CONTROL GERENCIAL								
8	Cuenta con el Manual de Procedimientos para realizar sus actividades.	✓		✓		✓		
9	Para la realización de sus actividades cuenta la documentación sustentatoria.	✓		✓		✓		
10	Accede a la documentación de las actividades realizadas de forma ordenada.	✓		✓		✓		
11	Tiene identificado los procesos, tareas y actividades a ejecutar previamente para su labor.	✓		✓		✓		
12	La entidad/dependencia otorga reconocimientos, mediante carta, memorandos u otras comunicaciones formales por el desempeño destacado.	✓		✓		✓		
13	Existe Coordinación adecuada entre las distintas áreas administrativas y operativas.	✓		✓		✓		
EVALUACIÓN DE RIESGOS								
14	Conoce algún plan elaborado para reducir o evitar riesgos.	✓		✓		✓		
15	Cuenta con un equipo de trabajo que evalúe riesgos de trabajo o Comité de Riesgos.	✓		✓		✓		
16	Conoce de riesgos potenciales y su probabilidad de ocurrencia en la ejecución de su labor.	✓		✓		✓		
17	Participa en la identificación de los riesgos en el área que trabaja.	✓		✓		✓		
18	Existe un diseño de posibles repuestas o soluciones a riesgos comunes.	✓		✓		✓		
19	La entidad/dependencia determina actividades de control para reducción de riesgos de diferentes niveles.	✓		✓		✓		
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN								
20	La comunicación interna que recibe es clara y de forma oportuna.	✓		✓		✓		
21	Existen líneas de comunicación para transmitir sus inquietudes, opiniones u observaciones.	✓		✓		✓		
22	La entidad/dependencia cumple con informar a la ciudadanía la ejecución presupuestal, de forma semestral, a través de (internet, periódico mural, documentos oficiales entre otros).	✓		✓		✓		
23	Se comunica al ciudadano de las actividades a realizar, utilizando medios de información (volantes, mosquitos, propaganda publicitaria entre otros), ya establecidos por directiva interna.	✓		✓		✓		
24	Se emplea los medios radiales como canal de comunicación.	✓		✓		✓		
25	Se utiliza los paneles informativos, medios escritos y/o televisión como canal de comunicación.	✓		✓		✓		
SUPERVISIÓN								
26	Los procesos y operaciones son monitoreados en su organización.	✓		✓		✓		
27	Las deficiencias y problemas detectados en el monitoreo se comunica para acciones correctivas.	✓		✓		✓		
28	Se adoptan las acciones correctivas para su implementación.	✓		✓		✓		
29	Se reportan y publican los resultados de dichas acciones para su conocimiento.	✓		✓		✓		

Certificado de validez

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []
.....de.....del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. MARTÍNEZ LOPEZ EDWIN A DNI: 09080035

Especialidad del evaluador: METODOLOGIA

- ¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- ² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
- ³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad 1		Pertinencia 2		Relevancia 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
PLANEACIÓN								
1	Conoce el objetivo que se desea alcanzar	✓		✓		✓		
2	Se logran los objetivos deseados y se comunican de manera adecuada.	✓		✓		✓		
3	Se justifica el objetivo alcanzado con el esfuerzo realizado.	✓		✓		✓		
4	Se realizan los procedimientos necesarios para el logro de las metas.	✓		✓		✓		
5	Conoce que debe hacer para alcanzar los objetivos de la organización	✓		✓		✓		
6	Conoce si se utiliza conceptos de administración estratégica.	✓		✓		✓		
7	Conoce de alguna estrategia que se realice en la organización	✓		✓		✓		
ORGANIZACIÓN								
8	Cree que su organización está bien estructurada.	✓		✓		✓		
9	Considera que existen demasiados niveles administrativos.	✓		✓		✓		
10	Se siente identificado con la labor que realiza.	✓		✓		✓		
11	Son claras las descripciones de su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
12	Los lineamientos que desarrolla en su puesto de trabajo están debidamente especificados	✓		✓		✓		
13	Identifica claramente las funciones a realizar en su lugar de trabajo	✓		✓		✓		
MOTIVACIÓN								
14	La dirección lo impulsa a realizar bien su trabajo	✓		✓		✓		
15	Es debidamente considerado por la labor que realiza	✓		✓		✓		
16	La comunicación es eficaz a través de toda la organización	✓		✓		✓		
17	La comunicación es asertiva en su organización	✓		✓		✓		
18	Los trabajadores realizan el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
19	Se comparten los conocimientos en los grupos de trabajo.	✓		✓		✓		
DIRECCIÓN DE PERSONAL								
20	El proceso de capacitación es constante para su buen desempeño	✓		✓		✓		
21	La capacitación tiene la jerarquía necesaria para su aprendizaje.	✓		✓		✓		
22	Sus capacidades han desarrollado para bienestar en su organización .	✓		✓		✓		
23	Tiene expectativas de avanzar al siguiente nivel administrativo.	✓		✓		✓		
24	Se siente respaldado para la realización de sus tareas.	✓		✓		✓		
25	Cuenta con los recursos necesarios para el cumplimiento de su labor.	✓		✓		✓		
CONTROL								
26	Se evalúa su desempeño de manera individual.	✓		✓		✓		
27	Se valora el desempeño que realiza en su organización.	✓		✓		✓		
28	Se toman acciones correctivas para mejorar el desarrollo de su labor.	✓		✓		✓		
29	Conoce de alguna sanción impuesta por incumplimiento reiterativo de los procesos.	✓		✓		✓		

Certificado de validez

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable [] de.....del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador: DR. MARTINEZ LOPEZ EDWIN A DNI: 09020039

Especialidad del evaluador: METODOLOGO

- ¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- ² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
- ³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad1		Pertinencia2		Relevancia3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
AMBIENTE DE CONTROL								
1	Se está fomentando el respeto y apoyo al control.	✓		✓		✓		
2	Se ha informado acerca del código de ética en su organización.	✓		✓		✓		
3	Identifica en algún lugar de su organización la visión, misión u objetivos estratégicos.	✓		✓		✓		
4	En su lugar de trabajo realiza sus actividades con eficacia.	✓		✓		✓		
5	La gestión ha adoptado acciones para asegurar su desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
6	Cuenta con el perfil de competencias profesionales del cargo o puesto en su organización.	✓		✓		✓		
7	Conoce cuáles son sus funciones y responsabilidad en su organización.	✓		✓		✓		
ACTIVIDADES DE CONTROL GERENCIAL								
8	Cuenta con el Manual de Procedimientos para realizar sus actividades.	✓		✓		✓		
9	Para la realización de sus actividades cuenta la documentación sustentatoria.	✓		✓		✓		
10	Accede a la documentación de las actividades realizadas de forma ordenada.	✓		✓		✓		
11	Tiene identificado los procesos, tareas y actividades a ejecutar previamente para su labor.	✓		✓		✓		
12	La entidad/dependencia otorga reconocimientos, mediante carta, memorandos u otras comunicaciones formales por el desempeño destacado.	✓		✓		✓		
13	Existe Coordinación adecuada entre las distintas áreas administrativas y operativas.	✓		✓		✓		
EVALUACIÓN DE RIESGOS								
14	Conoce algún plan elaborado para reducir o evitar riesgos.	✓		✓		✓		
15	Cuenta con un equipo de trabajo que evalúe riesgos de trabajo o Comité de Riesgos.	✓		✓		✓		
16	Conoce de riesgos potenciales y su probabilidad de ocurrencia en la ejecución de su labor.	✓		✓		✓		
17	Participa en la identificación de los riesgos en el área que trabaja.	✓		✓		✓		
18	Existe un diseño de posibles repuestas o soluciones a riesgos comunes.	✓		✓		✓		
19	La entidad/dependencia determina actividades de control para reducción de riesgos de diferentes niveles.	✓		✓		✓		
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN								
20	La comunicación interna que recibe es clara y de forma oportuna.	✓		✓		✓		
21	Existen líneas de comunicación para transmitir sus inquietudes, opiniones u observaciones.	✓		✓		✓		
22	La entidad/dependencia cumple con informar a la ciudadanía la ejecución presupuestal, de forma semestral, a través de (internet, periódico mural, documentos oficiales entre otros).	✓		✓		✓		
23	Se comunica al ciudadano de las actividades a realizar, utilizando medios de información (volantes, mosquitos, propaganda publicitaria entre otros), ya establecidos por directiva interna.	✓		✓		✓		
24	Se emplea los medios radiales como canal de comunicación.	✓		✓		✓		
25	Se utiliza los paneles informativos, medios escritos y/o televisión como canal de comunicación.	✓		✓		✓		
SUPERVISIÓN								
26	Los procesos y operaciones son monitoreados en su organización.	✓		✓		✓		
27	Las deficiencias y problemas detectados en el monitoreo se comunica para acciones correctivas.	✓		✓		✓		
28	Se adoptan las acciones correctivas para su implementación.	✓		✓		✓		
29	Se reportan y publican los resultados de dichas acciones para su conocimiento.	✓		✓		✓		

Certificado de validez

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia.

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

..10..de..02...del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: Jr. CHANTU JARA AGUIRRE DNI: 25451905

Especialidad del evaluador: SECTOR EDUCACIONAL

- ¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- ² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
- ³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad 1		Pertinencia 2		Relevancia 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
PLANEACIÓN								
1	Conoce el objetivo que se desea alcanzar	✓		✓		✓		
2	Se logran los objetivos deseados y se comunican de manera adecuada.	✓		✓		✓		
3	Se justifica el objetivo alcanzado con el esfuerzo realizado.	✓		✓		✓		
4	Se realizan los procedimientos necesarios para el logro de las metas.	✓		✓		✓		
5	Conoce que debe hacer para alcanzar los objetivos de la organización	✓		✓		✓		
6	Conoce si se utiliza conceptos de administración estratégica.	✓		✓		✓		
7	Conoce de alguna estrategia que se realice en la organización	✓		✓		✓		
ORGANIZACIÓN								
8	Cree que su organización está bien estructurada.	✓		✓		✓		
9	Considera que existen demasiados niveles administrativos.	✓		✓		✓		
10	Se siente identificado con la labor que realiza.	✓		✓		✓		
11	Son claras las descripciones de su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
12	Los lineamientos que desarrolla en su puesto de trabajo están debidamente especificados	✓		✓		✓		
13	Identifica claramente las funciones a realizar en su lugar de trabajo	✓		✓		✓		
MOTIVACIÓN								
14	La dirección lo impulsa a realizar bien su trabajo	✓		✓		✓		
15	Es debidamente considerado por la labor que realiza	✓		✓		✓		
16	La comunicación es eficaz a través de toda la organización	✓		✓		✓		
17	La comunicación es asertiva en su organización	✓		✓		✓		
18	Los trabajadores realizan el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
19	Se comparten los conocimientos en los grupos de trabajo.	✓		✓		✓		
DIRECCIÓN DE PERSONAL								
20	El proceso de capacitación es constante para su buen desempeño	✓		✓		✓		
21	La capacitación tiene la jerarquía necesaria para su aprendizaje.	✓		✓		✓		
22	Sus capacidades han desarrollado para bienestar en su organización .	✓		✓		✓		
23	Tiene expectativas de avanzar al siguiente nivel administrativo.	✓		✓		✓		
24	Se siente respaldado para la realización de sus tareas.	✓		✓		✓		
25	Cuenta con los recursos necesarios para el cumplimiento de su labor.	✓		✓		✓		
CONTROL								
26	Se evalúa su desempeño de manera individual.	✓		✓		✓		
27	Se valora el desempeño que realiza en su organización.	✓		✓		✓		
28	Se toman acciones correctivas para mejorar el desarrollo de su labor.	✓		✓		✓		
29	Conoce de alguna sanción impuesta por incumplimiento reiterativo de los procesos.	✓		✓		✓		

Certificado de validez

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

10 de 02 del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Chantal JARA Acuña DNI: 25451965

Especialidad del evaluador: SECIÓN EDUCACIONAL

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad1		Pertinencia2		Relevancia3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
AMBIENTE DE CONTROL								
1	Se está fomentando el respeto y apoyo al control.	✓		✓		✓		
2	Se ha informado acerca del código de ética en su organización.	✓		✓		✓		
3	Identifica en algún lugar de su organización la visión, misión u objetivos estratégicos.	✓		✓		✓		
4	En su lugar de trabajo realiza sus actividades con eficacia.	✓		✓		✓		
5	La gestión ha adoptado acciones para asegurar su desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
6	Cuenta con el perfil de competencias profesionales del cargo o puesto en su organización.	✓		✓		✓		
7	Conoce cuáles son sus funciones y responsabilidad en su organización.	✓		✓		✓		
ACTIVIDADES DE CONTROL GERENCIAL								
8	Cuenta con el Manual de Procedimientos para realizar sus actividades.	✓		✓		✓		
9	Para la realización de sus actividades cuenta la documentación sustentatoria.	✓		✓		✓		
10	Accede a la documentación de las actividades realizadas de forma ordenada.	✓		✓		✓		
11	Tiene identificado los procesos, tareas y actividades a ejecutar previamente para su labor.	✓		✓		✓		
12	La entidad/dependencia otorga reconocimientos, mediante carta, memorandos u otras comunicaciones formales por el desempeño destacado.	✓		✓		✓		
13	Existe Coordinación adecuada entre las distintas áreas administrativas y operativas.	✓		✓		✓		
EVALUACIÓN DE RIESGOS								
14	Conoce algún plan elaborado para reducir o evitar riesgos.	✓		✓		✓		
15	Cuenta con un equipo de trabajo que evalúe riesgos de trabajo o Comité de Riesgos.	✓		✓		✓		
16	Conoce de riesgos potenciales y su probabilidad de ocurrencia en la ejecución de su labor.	✓		✓		✓		
17	Participa en la identificación de los riesgos en el área que trabaja.	✓		✓		✓		
18	Existe un diseño de posibles repuestas o soluciones a riesgos comunes.	✓		✓		✓		
19	La entidad/dependencia determina actividades de control para reducción de riesgos de diferentes niveles.	✓		✓		✓		
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN								
20	La comunicación interna que recibe es clara y de forma oportuna.	✓		✓		✓		
21	Existen líneas de comunicación para transmitir sus inquietudes, opiniones u observaciones.	✓		✓		✓		
22	La entidad/dependencia cumple con informar a la ciudadanía la ejecución presupuestal, de forma semestral, a través de (internet, periódico mural, documentos oficiales entre otros).	✓		✓		✓		
23	Se comunica al ciudadano de las actividades a realizar, utilizando medios de información (volantes, mosquitos, propaganda publicitaria entre otros), ya establecidos por directiva interna.	✓		✓		✓		
24	Se emplea los medios radiales como canal de comunicación.	✓		✓		✓		
25	Se utiliza los paneles informativos, medios escritos y/o televisión como canal de comunicación.	✓		✓		✓		
SUPERVISIÓN								
26	Los procesos y operaciones son monitoreados en su organización.	✓		✓		✓		
27	Las deficiencias y problemas detectados en el monitoreo se comunica para acciones correctivas.	✓		✓		✓		
28	Se adoptan las acciones correctivas para su implementación.	✓		✓		✓		
29	Se reportan y publican los resultados de dichas acciones para su conocimiento.	✓		✓		✓		

Certificado de validez

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] ...13 de 02 del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: ALCAS ZAPATA NOBI DNI: 06167282

Especialidad del evaluador: Metodólogo

- ¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- ² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
- ³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad 1		Pertinencia 2		Relevancia 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
PLANEACIÓN								
1	Conoce el objetivo que se desea alcanzar	✓		✓		✓		
2	Se logran los objetivos deseados y se comunican de manera adecuada.	✓		✓		✓		
3	Se justifica el objetivo alcanzado con el esfuerzo realizado.	✓		✓		✓		
4	Se realizan los procedimientos necesarios para el logro de las metas.	✓		✓		✓		
5	Conoce que debe hacer para alcanzar los objetivos de la organización	✓		✓		✓		
6	Conoce si se utiliza conceptos de administración estratégica.	✓		✓		✓		
7	Conoce de alguna estrategia que se realice en la organización	✓		✓		✓		
ORGANIZACIÓN								
8	Cree que su organización está bien estructurada.	✓		✓		✓		
9	Considera que existen demasiados niveles administrativos.	✓		✓		✓		
10	Se siente identificado con la labor que realiza.	✓		✓		✓		
11	Son claras las descripciones de su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
12	Los lineamientos que desarrolla en su puesto de trabajo están debidamente especificados	✓		✓		✓		
13	Identifica claramente las funciones a realizar en su lugar de trabajo	✓		✓		✓		
MOTIVACIÓN								
14	La dirección lo impulsa a realizar bien su trabajo	✓		✓		✓		
15	Es debidamente considerado por la labor que realiza	✓		✓		✓		
16	La comunicación es eficaz a través de toda la organización	✓		✓		✓		
17	La comunicación es asertiva en su organización	✓		✓		✓		
18	Los trabajadores realizan el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
19	Se comparten los conocimientos en los grupos de trabajo.	✓		✓		✓		
DIRECCIÓN DE PERSONAL								
20	El proceso de capacitación es constante para su buen desempeño	✓		✓		✓		
21	La capacitación tiene la jerarquía necesaria para su aprendizaje.	✓		✓		✓		
22	Sus capacidades han desarrollado para bienestar en su organización .	✓		✓		✓		
23	Tiene expectativas de avanzar al siguiente nivel administrativo.	✓		✓		✓		
24	Se siente respaldado para la realización de sus tareas.	✓		✓		✓		
25	Cuenta con los recursos necesarios para el cumplimiento de su labor.	✓		✓		✓		
CONTROL								
26	Se evalúa su desempeño de manera individual.	✓		✓		✓		
27	Se valora el desempeño que realiza en su organización.	✓		✓		✓		
28	Se toman acciones correctivas para mejorar el desarrollo de su labor.	✓		✓		✓		
29	Conoce de alguna sanción impuesta por incumplimiento reiterativo de los procesos.	✓		✓		✓		

Certificado de validez

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] ..13..de..02.....del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: ARCAS ZAPATA NOEL DNI: 06167282

Especialidad del evaluador: Metodólogo

- ¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- ² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
- ³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



Anexo 3: Muestra piloto

Sistema de control Interno

Nº	Ambiente de Control							C. Gerencial					E. Riesgos					Información y Comun.					Supervisión						
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25	C26	C27	C28	C29
1	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	2	3	4	5	4	5	3	4	5	5	2	3	4	3	2	4	5	5
2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	5	3	5	3	5	4	5	4	5	5	2	2	3	2	4	3	4	4	4	3
5	2	3	5	5	5	2	5	4	4	4	5	5	2	5	2	5	2	5	3	5	4	3	4	3	4	4	5	5	3
6	3	3	3	5	3	5	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
7	2	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	4	5	5	3
8	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
9	4	5	3	5	3	5	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	5	3	4	4	3	4	4	5	5
10	2	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	3	3	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3
11	5	4	4	5	4	2	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	4	4	3	3
12	2	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	3	3	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3
13	3	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	2	4	2	4	4	2	4	3	3	4	5	4
14	5	4	4	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4
15	4	4	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4
16	4	4	3	4	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4
17	4	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4
18	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
19	4	5	3	3	5	4	5	3	5	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	2	5	3	3	4	4	3	4	3
20	5	5	3	2	3	4	3	4	4	5	2	4	4	3	5	3	4	4	3	5	4	2	2	3	5	5	3	4	5
21	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	2	3	4	5	3	5	3	4	5	2	2	3	4	3	3	2	3	5
22	5	4	4	5	4	2	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	4	4	3	3
23	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3
24	4	5	3	3	5	4	5	3	5	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	2	5	3	3	4	4	3	4	3
25	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3

Muestra piloto

Dirección Estratégica

Nº	Planeación							Organización							Motivación					Administr. Personal					Control				
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29
1	5	3	5	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5
2	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5
3	3	3	3	5	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
5	5	4	5	2	5	4	4	3	4	2	4	4	2	3	3	3	4	3	4	5	2	4	5	4	4	3	5	4	5
6	4	4	3	4	3	5	2	3	4	3	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4
7	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
8	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
9	5	3	3	4	3	5	3	5	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
10	2	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	3	3	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
11	2	2	5	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	3	5	4	3	5	5	3	4	3	5	5	5	5
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5
13	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
14	4	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5
15	4	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5
16	4	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4
18	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
19	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
20	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5
21	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	2	3	4	4	3	5	3	4	4	2	2	3	4	3	3	2	3	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
23	3	2	2	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	3	3	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	2	3
25	4	4	3	4	3	5	2	3	4	3	5	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4

Nivel de Confiabilidad de las variables

Tabla

Nivel de confiabilidad

Muy baja	Baja	Moderada	Alta	Muy alta
0.0 - 0.20	0.21 - 0.40	0.41 - 0.60	0.61 - 0.80	0.81 - 1.00

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos
Sistema de Control interno

CUESTIONARIO

Dirigido a los Trabajadores que laboran en la Municipalidad Metropolitana de Lima.

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

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

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Ambiente de Control					
1. Se está fomentando el respeto y apoyo al control.					
2. Se ha informado acerca del código de ética en su organización.					
3. Identifica en algún lugar de su organización la visión, misión u objetivos estratégicos.					
4. En su lugar de trabajo realiza sus actividades con eficacia.					
5. La gestión ha adoptado acciones para asegurar su desarrollo profesional.					
6. Cuenta con el perfil de competencias profesionales del cargo o puesto en su organización.					
7. Conoce cuales son sus funciones y responsabilidad en su organización.					
Control Gerencial					
8. Cuenta con el Manual de Procedimientos para realizar sus actividades.					
9. Para la realización de sus actividades cuenta la documentación sustentatoria.					
10. Accede a la documentación de las actividades realizadas de forma ordenada.					
11. Tiene identificado los procesos, tareas y actividades a ejecutar previamente para su labor.					
12. La entidad otorga reconocimientos, mediante carta, memorandos u otras comunicaciones formales por el desempeño destacado.					
13. existe coordinación adecuada entre las distintas áreas administrativas y operativas.					
Evaluación de riesgos					
14. Conoce algún plan elaborado para reducir o evitar riesgos.					
15. Cuenta con un equipo de trabajo que evalúe riesgos de trabajo o comité de riesgos.					
16. Conoce de riesgos potenciales y su probabilidad de ocurrencia en la ejecución de su labor.					
17. Participa en la identificación de los riesgos en el área que trabaja.					
18. Existe un diseño de posibles repuestas o soluciones a riesgos comunes.					
19. La entidad determina actividades de control para reducción de riesgos de diferentes niveles.					
Información y Comunicación					
20. La comunicación interna que recibe es clara y de forma oportuna.					
21. Existen líneas de comunicación para transmitir sus inquietudes, opiniones u observaciones..					
22. La entidad/dependencia cumple con informar a la ciudadanía la ejecución presupuestal, de forma semestral, a través de (internet, periodico mural, documentos oficiales entre otros).					
23. Se comunica al ciudadano las actividades a realizar, utilizando medios de información (volantes, mosquitos, propaganda publicitaria entre otros), ya establecidos por directiva interna.					
24. Se emplea los medios radiales como canal de comunicación.					
25. Se utiliza los paneles informativos como canal de comunicación.					
Supervisión					
26. Los procesos y operaciones son monitoreadas en su organización.					
27. Las deficiencias y los problemas detectados en el monitoreo se le comunica para las acciones correctivas.					
28. Se adoptan las acciones correctivas para su implementación.					
29. Se reportan y publican los resultados de dichas acciones para su conocimiento.					

Muchas gracias por su participación.

Instrumentos de recolección de datos
Dirección Estratégica

Dirigido a los Trabajadores que laboran en la Municipalidad Metropolitana de Lima.

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

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

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Planeación					
1. Conoce el objetivo que se desea alcanzar.					
2. Se logran los objetivos deseados y se comunican de manera adecuada.					
3. Se justifica el objetivo alcanzado con el esfuerzo realizado.					
4. Se realizan los procedimientos necesarios para el logro de las metas.					
5. Conoce que debe hacer para alcanzar los objetivos de la organización.					
6. Conoce si se utiliza conceptos de administración estratégica.					
7. Conoce de alguna estrategia que se realice en la organización.					
Organización					
8. Cree que su organización está bien estructurada.					
9. Considera que existen demasiados niveles administrativos.					
10. Se siente identificado con la labor que realiza.					
11. Son claras las descripciones de su puesto de trabajo.					
12. Los lineamientos que desarrolla en su puesto de trabajo están debidamente especificados.					
13. Identifica claramente las funciones a realizar en su lugar de trabajo.					
Motivación					
14. La dirección lo impulsa a realizar bien su trabajo.					
15. Es debidamente considerado por la labor que realiza.					
16. La comunicación es eficaz a través de toda la organización.					
17. La comunicación es asertiva en su organización.					
18. Los trabajadores realizan el trabajo en equipo.					
19. se comparten los conocimientos en los grupos de trabajo.					
Dirección de personal					
20. El proceso de capacitación es constante para su buen desempeño.					
21. La capacitación tiene la jerarquía necesaria para su aprendizaje.					
22. Sus capacidades han desarrollado para bienestar en su organización.					
23. Tiene expectativas de avanzar al siguiente nivel administrativo.					
24. Se siente respaldado para la realización de sus tareas.					
25. Cuenta con los recursos necesarios para el cumplimiento de su labor.					
Control					
26. Se evalúa su desempeño de manera individual.					
27. Se valora el desempeño que realiza en su organización.					
28. Se toman acciones correctivas para mejorar el desarrollo de su labor.					
29. Conoce alguna sanción impuesta por incumplimiento reiterativa de los procesos					

Muchas gracias por su participación.

Anexo 5: Matriz de datos (Excel)
Sistema de Control Interno

Nº	Ambiente de Control					C. Gerencial							E. Riesgos						Información y Comun.					Supervisión						
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25	C26	C27	C28	C29	
1	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	2	3	4	5	4	5	3	4	5	5	2	3	4	3	2	4	5	5	
2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	5	3	5	3	5	4	5	4	5	5	2	2	3	2	4	3	4	4	4	3	
5	2	3	5	5	5	2	5	4	4	4	5	5	2	5	2	5	2	5	3	5	4	3	4	3	4	4	5	5	3	
6	3	3	3	5	3	5	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
7	2	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	4	5	5	3	
8	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
9	4	5	3	5	3	5	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	5	3	4	4	3	4	4	5	5	
10	2	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	3	3	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	
11	5	4	4	5	4	2	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	5	5	3	5	5	4	5	5	3	4	4	3	3	
12	2	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	3	3	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	
13	3	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	2	4	2	4	4	2	4	3	3	4	5	4	
14	5	4	4	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	
15	4	4	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	
16	4	4	3	4	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	
17	4	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	
18	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
19	4	5	3	3	5	4	5	3	5	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	2	5	3	3	4	4	3	4	3	
20	5	5	3	2	3	4	3	4	4	5	2	4	4	3	5	3	4	4	3	5	4	2	2	3	5	5	3	4	5	
21	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	2	3	4	5	3	5	3	4	5	2	2	3	4	3	3	2	3	5	
22	5	4	4	5	4	2	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	4	4	3	3	
23	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	
24	4	5	3	3	5	4	5	3	5	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	2	5	3	3	4	4	3	4	3	
25	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	
26	3	2	3	4	5	3	4	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	3	
27	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	2	4	4	5	5	3	5	5	3	5	3	4	5	4	3	5	2	
28	3	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	
29	4	5	3	4	3	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	2	3	3	3	4	5	5	3	5	5	
30	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	3	3	4	4	4	
31	1	2	1	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	3	1	1	1	1	
32	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
33	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
34	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	2	2	5	
35	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
36	5	2	3	4	3	5	2	5	4	5	5	4	3	4	3	5	3	3	4	3	1	4	3	4	3	5	5	4	3	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
38	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
39	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
40	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
41	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
42	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
43	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
44	4	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	4	4	4	4	
45	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	
46	4	2	3	4	5	3	2	3	4	5	3	2	3	4	5	3	2	3	4	5	1	2	3	4	3	5	1	1	1	3
47	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
48	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
49	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
50	5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	4	2	5	2	4	4	4	5	
51	1	2	1	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	3	1	1	1	1	
52	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
53	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	
54	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
55	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	
56	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	2	5	4	5	4	4	4	5	
57	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	

Matriz de datos (Excel)
Dirección Estratégica

Nº	Planeación							Organización					Motivación					Administr. Personal					Control						
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29
1	5	3	5	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5
2	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5
3	3	3	3	5	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
5	5	4	5	2	5	4	4	3	4	2	4	4	2	3	3	3	4	3	4	5	2	4	5	4	4	3	5	4	5
6	4	4	3	4	3	5	2	3	4	3	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4
7	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5
8	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
9	5	3	3	4	3	5	3	5	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
10	2	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	3	3	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
11	2	2	5	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	3	5	4	3	5	5	3	4	3	5	5	5	5
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5
13	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
14	4	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5
15	4	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5
16	4	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4
18	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
19	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
20	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5
21	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	2	3	4	4	3	5	3	4	4	2	2	3	4	3	3	2	3	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
23	3	2	2	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	3	3	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	2	3
25	4	4	3	4	3	5	2	3	4	3	5	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4
26	5	4	3	4	5	5	2	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4
27	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	4
28	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
29	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	2	3	4	5	3	5	3	4	5	2	2	3	4	3	3	2	3	5
30	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	2	5	4	4	3	5	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	5	
31	1	2	1	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	4	1	2	3	4	4	1	2	3	4	3	1	1	1	1
32	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
33	5	3	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
34	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	2	2	5
35	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
36	5	2	3	4	3	5	2	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	1	4	3	4	3	5	3	4	3
37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5
38	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
39	4	3	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
40	5	4	3	3	5	3	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
41	5	4	3	3	5	3	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
42	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4
43	5	4	3	5	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
44	4	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
45	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3
46	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	3	1	3	1	3
47	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3
48	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
49	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	3	1	3	1	3
50	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	5
51	1	2	3	3	3	1	2	3	2	3	1	2	3	4	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	3	1	1	1	3
52	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
53	5	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
55	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5
56	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5
57	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5

Anexo 6: Resultados

Tabla.

Frecuencias y porcentajes de la dimensión planeación

	Frecuencia	Porcentaje
Muy eficiente	3	5,3
Válido Eficiente	26	45,6
Deficiente	28	49,1
Total	57	100,0

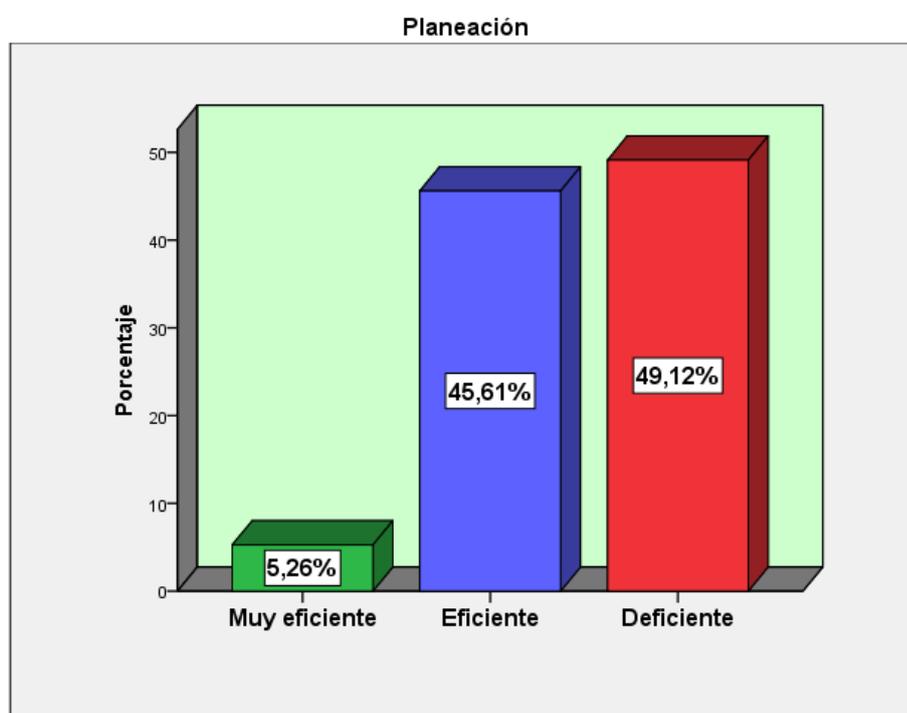


Figura. Valoración grupal de porcentajes de la dimensión planeación

Se observa que para la dimensión planeación, el 49.1%, señala un nivel de deficiencia, el 45.6% alcanza un nivel de eficiencia y solo el 5.3% llega a un nivel muy eficiente.

Resultados

Tabla.

Frecuencias y porcentajes de la dimensión organización

	Frecuencia	Porcentaje	
	Muy eficiente	3	5,3
Válido	Eficiente	33	57,9
	Deficiente	21	36,8
	Total	57	100,0

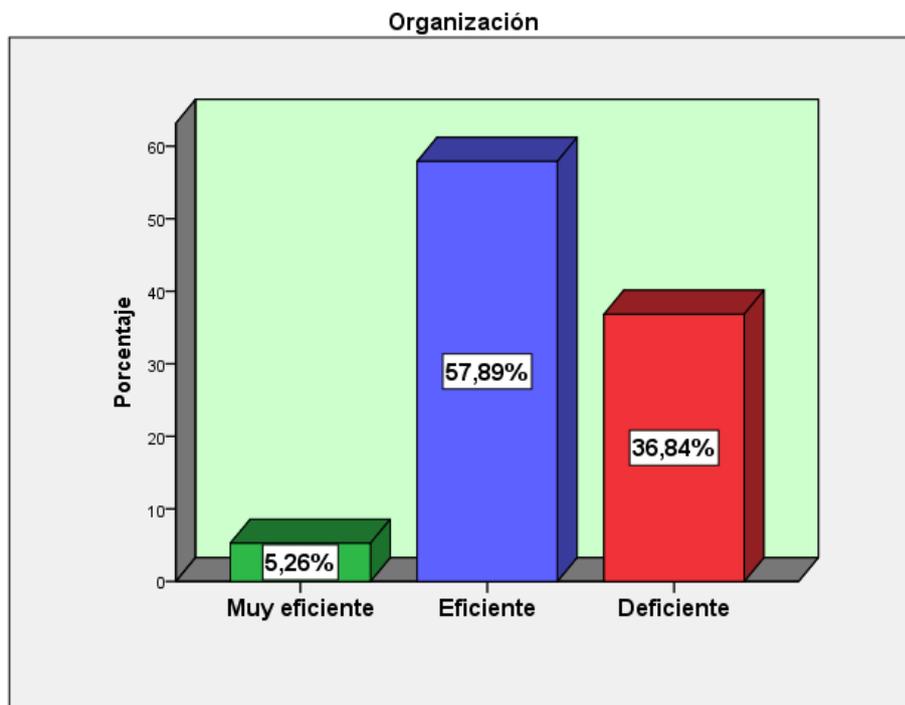


Figura 5. Valoración grupal de porcentajes de la dimensión organización

Podemos observar que para la dimensión organización, el 36.8%, señala un nivel de deficiencia, el 57.9% alcanza un nivel de eficiencia y solo el 5.3% llega a un nivel muy eficiente.

Resultados

Tabla.

Frecuencias y porcentajes de la dimensión motivación

	Frecuencia	Porcentaje
Muy eficiente	1	1,8
Válido Eficiente	22	38,6
Deficiente	34	59,6
Total	57	100,0

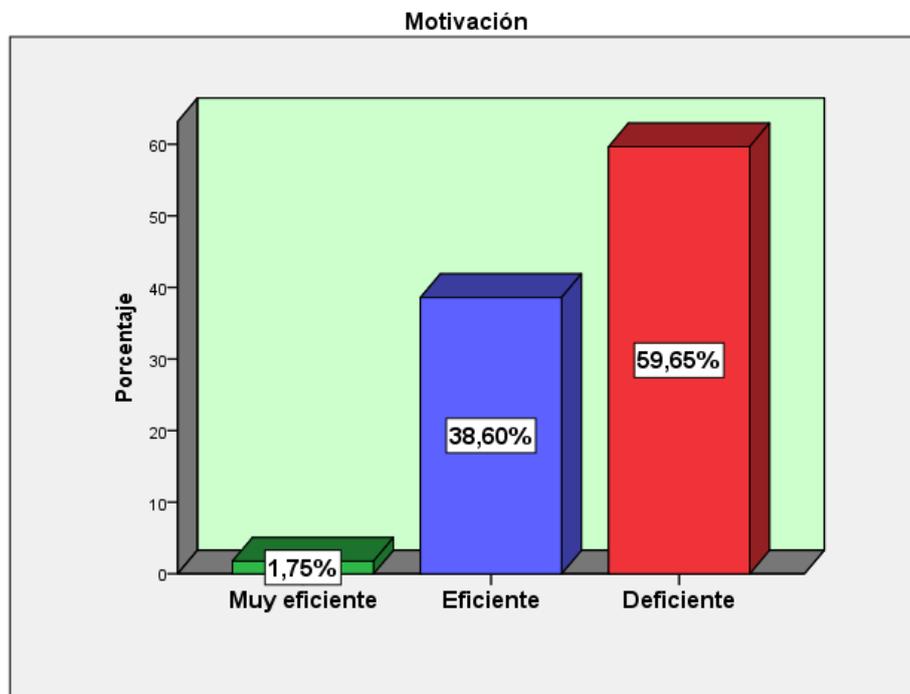


Figura. Valoración grupal de porcentajes de la dimensión motivación

Para la dimensión motivación, el 59.6%, refiere un nivel de deficiencia, el 38.6% alcanza un nivel de eficiencia y solo el 1.8% llega a un nivel muy eficiente.

Resultados

Tabla.

Frecuencias y porcentajes de la dimensión Dirección de personal

	Frecuencia	Porcentaje
Muy eficiente	1	1,8
Válido Eficiente	23	40,4
Deficiente	33	57,9
Total	57	100,0

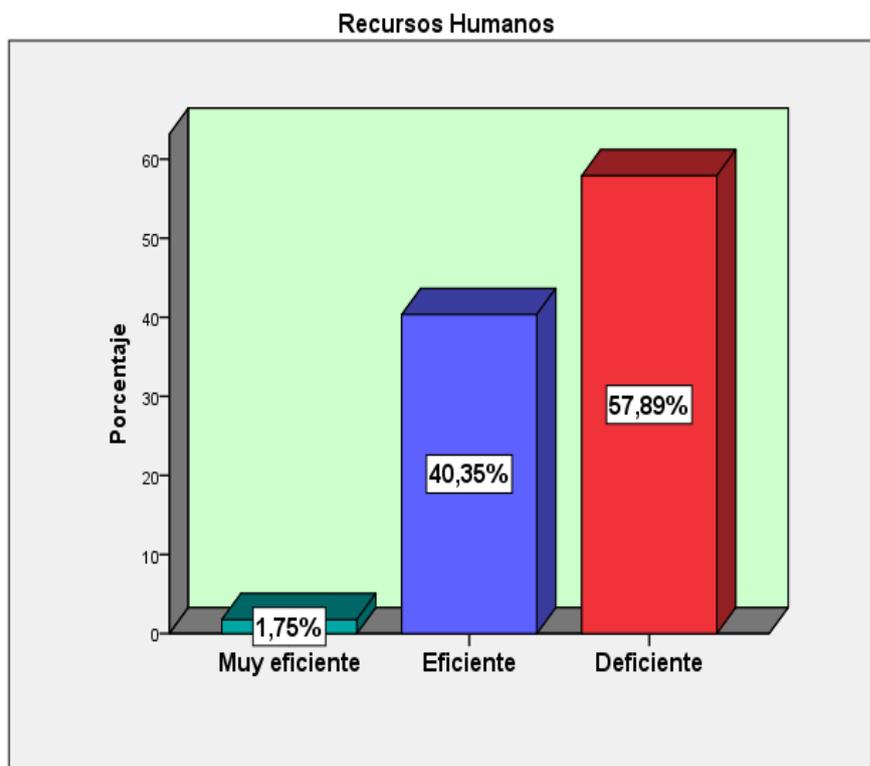


Figura. Valoración grupal de porcentajes de la dimensión dirección de personal

Para la dimensión dirección de personal, el 57.9%, alcanza el nivel de deficiencia, el 40.4% obtiene un nivel de eficiencia y solo el 1.8% llega a un nivel muy eficiente.

Resultados

Tabla.

Frecuencias y porcentajes de la dimensión control

	Frecuencia	Porcentaje
Muy eficiente	4	7,0
Válido Eficiente	14	24,6
Deficiente	39	68,4
Total	57	100,0

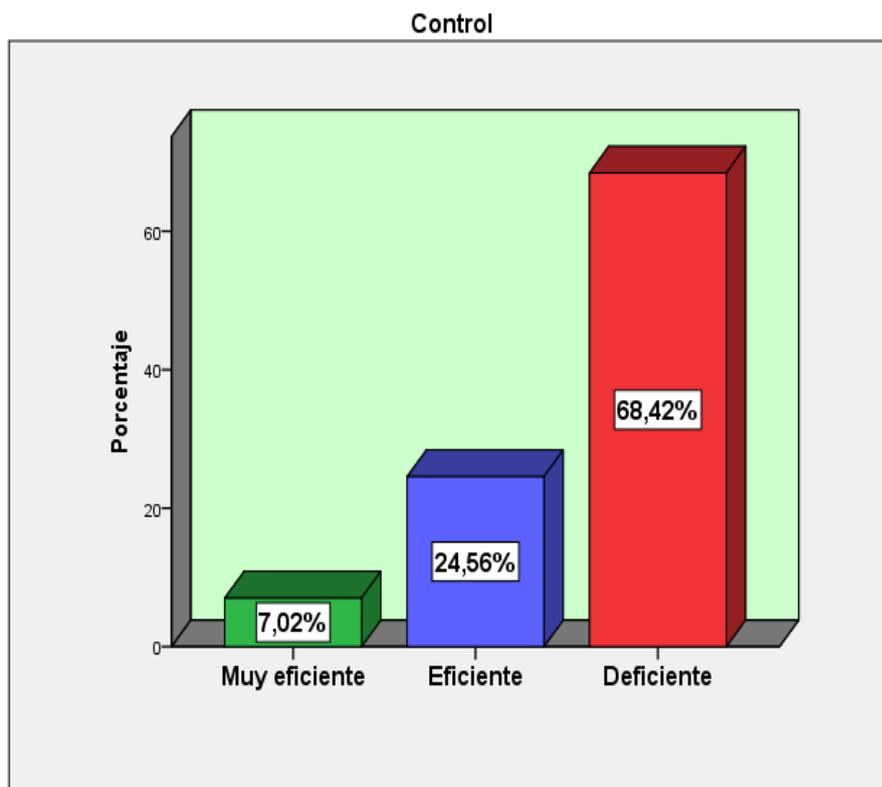


Figura. Valoración grupal de porcentajes de la dimensión control

Y por último podemos observar que para la dimensión control, el 68.4%, señala un nivel de deficiencia, el 24.6% alcanza un nivel de eficiencia y solo el 7.0% llega a un nivel muy eficiente.

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 3839 - 2019- UCV- L - EPG

Lima, 3 de diciembre de 2019

VISTO:

El proyecto de investigación doctoral denominado: **SISTEMA DEL CONTROL INTERNO EN LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE LA MUNICIPALIDAD DE LIMA, 2018**, presentado por el (la) **Mgr. FACHO GUTIERREZ, JAVIER ENRIQUE** con código de matrícula N° **6000152182**, estudiante del Programa de **DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD** – Promoción **2017-01** y,

CONSIDERANDO:

Que, el Reglamento de Estudios de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, señala que el estudiante deberá presentar un proyecto de investigación para su aprobación y posteriormente la sustentación con la finalidad de su graduación;

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable del asesor (a): **GARRO ABURTO, LUZMILA LOURDES**

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable de la Comisión de Tesis de Grado de Doctor conformada por: **Dr. Ángel Salvatierra Melgar, Dr. Luis Alberto Núñez Lira y la Dra. Flor de María Sánchez Aguirre;**

Que, es política de la Universidad velar por el adecuado manejo administrativo de los documentos para cumplir las políticas internas de gestión;

Que, la Jefatura de la Oficina de Investigación, en uso de sus facultades y atribuciones:

RESUELVE:

Art. 1°- **APROBAR**, el Proyecto de Investigación Doctoral denominado: **SISTEMA DEL CONTROL INTERNO EN LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE LA MUNICIPALIDAD DE LIMA, 2018**, presentado por el (la) **Mgr. FACHO GUTIERREZ, JAVIER ENRIQUE** con código de matrícula N° **6000152182**.

Art. 2°- **PRECISAR**, que el (la) autor (a) del proyecto doctoral tiene un plazo de veinticuatro meses desde la fecha de emitida la presente resolución para la ejecución y presentación del informe de tesis.

Regístrese, comuníquese y archívese,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

Cc: Archivos, Docente, interesados

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.

