



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA



SISTEMAS DE CONTROL INTERNO Y CLIMA
ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE DESAGUADERO-2023

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. BRAYMER ANTONY SARMIENTO HUAYLLA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA – PERÚ



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
SISTEMAS DE CONTROL INTERNO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DESAGUADERO-2023


TESIS PRESENTADA POR:

Bach. BRAYMER ANTONY SARMIENTO HUAYLLA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

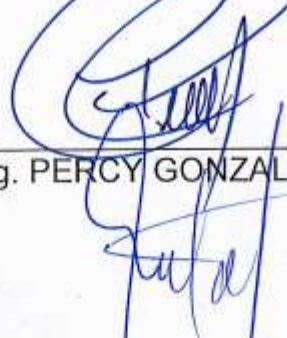
PRESIDENTE

: 
Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. ROBERTO PAYE OOLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N.º 0804-2024-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 11 de julio de 2024

Vistos: El expediente N° 2024-07984 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y el jefe de la Oficina de Investigación, tesis intitulado: **SISTEMAS DE CONTROL INTERNO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DESAGUADERO-2023** presentado por el(la) Bachiller: **BRAYMER ANTONY SARMIENTO HUAYLLA**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública**, del(la) bachiller: **BRAYMER ANTONY SARMIENTO HUAYLLA**; **habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:**

- * PRESIDENTE : Dr. DAVID J. GUTIERREZ MAYTA
- * 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * 2do. MIEMBRO : Mg. PERCY G. PUMA PUMA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI

SEGUNDO.- Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **martes 16 de julio de 2024**, a horas **04:00 p.m. (presencial)** en el **Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

TERCERO.- Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N.º 1502-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 21 de diciembre de 2023

VISTOS: El Expediente N° 2023-CU-18352, presentado por el(la) egresado(a): **BRAYMER ANTONY SARMIENTO HUAYLLA**, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación, intitulado: **SISTEMAS DE CONTROL INTERNO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DESAGUADERO-2023**.

CONSIDERANDO:

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis: **SISTEMAS DE CONTROL INTERNO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DESAGUADERO-2023** con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por: BRAYMER ANTONY SARMIENTO HUAYLLA, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. DAVID J. GUTIERREZ MAYTA
- * 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * 2do. MIEMBRO : Mg. PERCY G. PUMA PUMA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI

SEGUNDO.- El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará su dictamen correspondiente a la Dirección de la Unidad de Investigación, indicando las observaciones efectuadas si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060 y se procederá a fijar la fecha y hora para la sustentación.

TERCERO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**, Dirección de la Unidad de Investigación y el Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benito
Dr. Benigno Collata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Investigación FCA.

- Jurados (3)

- Asesor (1)

- Informante (1)



RESOLUCIÓN N.º 822-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 08 de setiembre de 2023

VISTOS: El oficio N° 062-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 04 de setiembre de 2023, presentado por: **BRAYMER ANTONY SARMIENTO HUAYLLA**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) Bachiller(a): **BRAYMER ANTONY SARMIENTO HUAYLLA**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: **SISTEMAS DE CONTROL INTERNO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DESAGUADERO-2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI – Lineamientos para Asegurar la Calidad de Trabajos de Investigación con Fines de Obtener Grados Académicos y Títulos Profesionales.



Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **BRAYMER ANTONY SARMIENTO HUAYLLA** Titulado: **SISTEMAS DE CONTROL INTERNO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DESAGUADERO-2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública, correspondiente a la línea de investigación: **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)**.

Estando en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, presentado por el(la) Bachiller(a): **BRAYMER ANTONY SARMIENTO HUAYLLA**, Titulado: **SISTEMAS DE CONTROL INTERNO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DESAGUADERO-2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública, conteniendo los siguientes datos:



RESOLUCIÓN N.º 822-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 08 de setiembre de 2023

OBJETIVO GENERAL:	
Determinar la relación que existe entre los sistemas de control interno y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.	
OBJETIVO ESPECÍFICO:	
1. Establecer la relación que existe entre los sistemas de control interno y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero -2023.	
2. Establecer la relación que existe entre la evaluación de riesgos y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.	
3. Establecer la relación que existe entre las actividades de control y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero -2023.	
4. Establecer la relación que existe entre la información-comunicación y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero -2023.	
SEDE DE EJECUCIÓN:	Desaguadero
CRONOGRAMA:	FECHA INICIO: junio 2023 FECHA FIN: octubre 2023
PRESUPUESTO:	S/5595.00
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ADMINISTRACION PUBLICA (5909-UNESCO)

SEGUNDO: El Proyecto de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas.

TERCERO: RECONOCER como ASESOR del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas: Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI.

CUARTO: DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:
- Unidad de Investigación (1)
- Dirección IP
- Asesor
- Intermedio (1)
- Archivo FCA (1)
- C/Otros



UNIVERSIDAD ANDINA
"MESTRIS CACERES VELASQUEZ"
Dr. Benigno Calhata Quipe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

RESOLUCIÓN N° 0566-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 06 de julio del 2023

VISTOS: El Oficio N° 039-2032-UI-FCA-UANCV-J, del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual comunica el sorteo realizado al expediente N° CU-07268, presentado por: **BRAYMER ANTONY SARMIENTO HUAYLLA**, en el cual solicita nominación del jurado revisor y dictaminador del Proyecto de Tesis Intitulado: **SISTEMAS DE CONTROL INTERNO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DESAGUADERO-2023**.

CONSIDERANDO:

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación en coordinación con Decanatura de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha realizado el sorteo para la conformación del jurado revisor y dictaminador del Proyecto de Tesis Intitulado: **SISTEMAS DE CONTROL INTERNO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DESAGUADERO-2023**, con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

Que, es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, el Estatuto Universitario y el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas para la nominación de Jurados.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y estando al informe de la Presidencia de la Comisión de Grados y Títulos la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

PRIMERO: Nominar el jurado para que evalúe y dictamine el Proyecto de Tesis presentado por: **BRAYMER ANTONY SARMIENTO HUAYLLA**; Jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes:

- * PRESIDENTE : Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA
- * 1^{er} MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * 2^{do} MIEMBRO : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI

SEGUNDO: El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará el dictamen correspondiente, indicando las observaciones efectuadas al mencionado Proyecto, si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060.

TERCERO: La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y los Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Investigación FCA.
- Jurados (03)
- Asesor (1)
- Interesado (01)
- Archivo FCA (01)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CERDAS VELÁSQUEZ"

Dr. Benigno Callata Quijpe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



25% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- ▶ N.º de fuentes excluidas
- ▶ N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 19% Fuentes de Internet
- 8% Publicaciones
- 22% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión


Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



METADATOS COMPLEMENTARIOS - UANCV

TÍTULO DE LA TESIS	
SISTEMAS DE CONTROL INTERNO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DESAGUADERO-2023	
Datos del autor	
Nombres y apellidos	BRAYMER ANTONY SARMIENTO HUAYLLA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	76333785
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-0208-2091
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02409816
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215

Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Ubicación: Edificio: Municipalidad Distrital De Desaguadero País: Perú Departamento: Puno Provincia: Chucuito Distrito: Desaguadero Coordenadas: Latitud: 16°33'51.5 "S Longitud: 69°02'22.4 "W URL: https://maps.app.goo.gl/viG6qZrk6yHTPSwz5</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Setiembre 2023 – Julio 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Administración Pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p> <p>Teoría Organizacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03</p>

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CACERES VELASQUEZ
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo BRAYMER ANTONY SARMIENTO HUAYLLA identificado con DNI Nro. 76333785 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
Programa de Segunda Especialidad,
Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

SISTEMAS DE CONTROL INTERNO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE DESAGUADERO-2023

Asesorado por: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 22 de JULIO del 2025

FIRMA ASESOR

FIRMA TESISISTA



Huella



DEDICATORIA

Antes que nada, a Dios, por acompañarme siempre, por darme fuerza cuando más lo necesitaba y por ese amor que me ha sostenido espiritualmente hasta hoy.

A mis padres, Edgar y Agripina, por su cariño inmenso y su apoyo sin condiciones. Ellos fueron mi impulso y mi aliento constante mientras desarrollaba este proyecto.

A mis hermanos, que nunca dejaron de rezar por mí y siempre estuvieron ahí cuando los necesité.



AGRADECIMIENTO

A la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez, por darme las herramientas y los valores que necesitaba para formarme como profesional.

A cada uno de los docentes del programa, porque sus enseñanzas fueron fundamentales para sacar adelante este trabajo. Un agradecimiento especial a mi asesor de tesis y a los miembros del jurado, por su paciencia, dedicación y por creer en este proyecto.

A mis padres, mis tías, tíos y toda mi familia, por no dejar de apoyarme ni un solo día. Su confianza y sus palabras de ánimo fueron clave para que pudiera terminar este proyecto.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.2.1. <i>Problema general.</i>	4
1.2.2. <i>Problemas específicos.</i>	4
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	5
a) Justificación teórica.....	5
b) Justificación metodológica	6
c) Justificación práctica o aplicada.....	7

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL.....	8
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN..... 9

 3.1.1. *A nivel internacional* 9

 3.1.2. *A nivel nacional* 10

 3.1.3. *A nivel regional*..... 11

3.2. BASES TEÓRICAS..... 11

 3.2.1. *Sistemas de control interno* 11

 3.2.1.1. Beneficios del sistema de control interno 15

 3.2.2. *Ambiente de control* 15

 3.2.3. *Evaluación de riesgos* 16

 3.2.3.1. Objetivos de la evaluación de riesgos 17

 3.2.4. *Actividades de control* 17

 3.2.4.1. Controles preventivos frente a controles de detección..... 18

 3.2.5. *Información-comunicación* 18

 3.2.6. *Clima organizacional* 19

 3.2.6.1. Naturaleza del clima organizacional..... 21

 3.2.7. *Liderazgo* 22

 3.2.7.1. Filosofía del conflicto..... 24

 3.2.7.2. Tipos de resultados..... 24

 3.2.8. *Trabajo en equipo* 25

 3.2.8.1. Equipos de trabajo efectivos 26

 3.2.9. *Reconocimiento*..... 27

 3.2.10. *Tipos de reconocimiento*..... 28

3.3. MARCO CONCEPTUAL 29



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL..... 31

4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 31

4.3. Variables..... 31

 4.3.1. *Variable 1*..... 31

 4.3.2. *Variable 2*..... 32

4.4. Operacionalización de Variables. 33

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN..... 34

5.2. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN..... 34

5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN 35

5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN 35

5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 36

5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA..... 36

 5.6.1. *Población* 36

 5.6.2. *Muestra* 38

5.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS..... 38

 5.7.1. *Técnica*..... 38

 5.7.2. *Fuente*..... 38

 5.7.3. *Instrumento*..... 38

5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO..... 38

 5.8.1. *Confiabilidad*..... 38

 5.8.2. *Validez de Instrumento*..... 39



5.9.	PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS.....	39
5.10.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	39

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	45
6.2.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	61
	CONCLUSIONES	63
	RECOMENDACIONES	65
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	67
	ANEXOS	72
	ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	73
	ANEXO 2: MATRIZ DE DATOS.....	75
	ANEXO 3: INSTRUMENTO	76
	ANEXO 4: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO	78
	ANEXO 5: EVIDENCIAS DEL RECOJO DE DATOS.....	79



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Componentes y principios del sistema de control interno	14
Tabla 2	Operacionalización de las variables de investigación	33
Tabla 3	Población de estudio	37
Tabla 4	Alfa de Cronbach.....	39
Tabla 5	Los sistemas de control interno y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.....	39
Tabla 6	El ambiente de control y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.....	41
Tabla 7	La evaluación de riesgos y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.....	42
Tabla 8	Las actividades de control y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.....	43
Tabla 9	La información-comunicación y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.....	44
Tabla 10	Niveles de Correlación	45
Tabla 11	Prueba de Shapiro-Wilk entre los sistemas de control y el clima organizacional.	46
Tabla 12	Correlación Rho de Spearman entre los sistemas de control interno y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero- 2023.	48
Tabla 13	Correlación Rho de Spearman entre el ambiente de control y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.	51



Tabla 14	Correlación Rho de Spearman entre la evaluación de riesgos y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.	53
Tabla 15	Correlación Rho de Spearman entre las actividades de control y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.	56
Tabla 16	Correlación Rho de Spearman entre la información-comunicación y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.	58



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Naturaleza del sistema de control interno según el modelo COSO	13
Figura 2	Componentes del clima organizacional.....	19
Figura 3	Relación entre los sistemas de control interno y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.	49
Figura 4	Relación entre el ambiente de control y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.....	51
Figura 5	Relación entre la evaluación de riesgos y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.....	54
Figura 6	Relación entre las actividades de control y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.....	56
Figura 7	Relación entre la información-comunicación y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.....	59



RESUMEN

Esta investigación buscó conocer cómo se relacionan el clima organizacional y los sistemas de control interno. Para ello, se trabajó con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal, usando un método deductivo y un alcance relacional de tipo aplicado-fundamental. Se aplicó una encuesta con escala Likert que demostró ser muy confiable, alcanzando un coeficiente de alfa de Cronbach de 0,957.

Los resultados mostraron una correlación positiva importante entre ambas variables, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,707 y un nivel de significancia de 0,000 (menor a 0,05). Previamente se realizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, que arrojó valores menores a 0,05, confirmando que no se cumplía el supuesto de normalidad. Los hallazgos evidenciaron que existe una relación significativa y directa entre estas dos variables estudiadas.

En conclusión, se puede afirmar que contar con buenos sistemas de control interno es fundamental para que las entidades públicas, como la municipalidad distrital de Desaguadero, puedan alcanzar sus metas institucionales y, al mismo tiempo, mantener un ambiente de trabajo saludable y positivo para sus colaboradores.

Palabras clave: Control interno, clima organizacional



ABSTRACT

This research sought to understand the relationship between organizational climate and internal control systems. A quantitative approach and a non-experimental, cross-sectional design were employed, using a deductive method and an applied-fundamental relational scope. A Likert-scale survey was used, which proved highly reliable, achieving a Cronbach's alpha coefficient of 0.957.

The results showed a significant positive correlation between the two variables, with a Spearman's rho coefficient of 0.707 and a significance level of 0.000 (less than 0.05). The Shapiro-Wilk normality test was previously performed, yielding values less than 0.05, confirming that the assumption of normality was not met. The findings demonstrated a significant and direct relationship between these two variables.

In conclusion, it can be stated that having sound internal control systems is fundamental for public entities, such as the Desaguadero District Municipality, to achieve their institutional goals and, at the same time, maintain a healthy and positive work environment for their employees.

Keywords: Internal control, organizational climate



INTRODUCCIÓN

Hoy en día, en la gestión pública de nuestro país, la eficiencia y la transparencia son elementos clave para impulsar el desarrollo social y recuperar la confianza de la población en sus autoridades. Lamentablemente, muchas municipalidades peruanas enfrentan serios problemas: una administración deficiente, falta de controles adecuados y un ambiente de trabajo poco motivador. Todo esto hace necesario estudiar cómo se relacionan aspectos internos como el control interno y el clima laboral, que son cruciales para ofrecer servicios de calidad, usar bien los recursos del Estado y cumplir con las metas institucionales.

La Municipalidad Distrital de Desaguadero, en la provincia de Chucuito, región Puno, vive esta misma realidad. Diferentes informes, quejas de la población y observaciones de la Contraloría General de la República han dejado al descubierto varios problemas: demoras en gastar el presupuesto, atención lenta al público, personal desmotivado, poca comunicación entre las áreas, incumplimiento de procesos administrativos y un sistema de control interno débil. Todo esto afecta la imagen de la institución y deja insatisfechas las necesidades de la gente.

Por eso, esta investigación titulada "Sistemas de Control Interno y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero – 2023", busca determinar qué relación existe entre el control interno y el clima laboral en esta entidad. La idea es que un buen ambiente de trabajo, donde haya buenas relaciones entre el personal, un liderazgo cercano, comunicación fluida y reconocimiento al esfuerzo, puede ayudar a que el control interno funcione mejor,



logrando procesos más eficientes, mejores decisiones y más transparencia en la gestión municipal.

Para este estudio se usó un enfoque cuantitativo con método deductivo, de tipo básico, con alcance correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. Se aplicó una encuesta con escala Likert a los trabajadores de la municipalidad. La confiabilidad del cuestionario fue muy alta, con un alfa de Cronbach de 0,957. Como los datos no siguieron una distribución normal según la prueba de Shapiro-Wilk ($p < 0,05$), se utilizó el estadístico Rho de Spearman para el análisis.

Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre ambas variables, con un coeficiente de 0,707 y un $p = 0,000$. Esto significa que cuando mejora el clima organizacional, también se fortalece el control interno. Este hallazgo confirma que el buen funcionamiento de una institución no depende solo de tener normas y procedimientos escritos, sino también del factor humano, la cultura de la organización y el compromiso del personal.

JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Este trabajo es importante porque:

- Aporta evidencia concreta sobre la relación entre clima laboral y control interno en gobiernos locales, un tema poco investigado en nuestra región.
- Ayuda a mejorar la gestión municipal, ofreciendo recomendaciones prácticas para optimizar procesos, fortalecer la cultura institucional y crear un mejor ambiente de trabajo.
- Tiene un impacto social directo, ya que una buena administración pública mejora la calidad de vida de los ciudadanos.



- Sirve como punto de partida para futuras investigaciones, auditorías y políticas públicas que busquen fortalecer la gestión del Estado.

ESTRUCTURA DE LA TESIS

La investigación está organizada en siete capítulos:

Capítulo I - Planteamiento del problema: Descripción de la realidad problemática, formulación del problema, objetivos, justificación y delimitación del estudio.

Capítulo II - Marco teórico: Antecedentes de investigación, teorías sobre clima organizacional y control interno, bases legales y definiciones conceptuales.

Capítulo III - Hipótesis y operacionalización: Matriz de operacionalización, identificación de variables, dimensiones e indicadores.

Capítulo IV - Metodología: Enfoque de investigación, diseño, población y muestra, instrumentos utilizados y métodos de análisis de datos.

Capítulo V - Resultados: Presentación e interpretación de los datos obtenidos.

Capítulo VI - Discusión: Comparación con estudios previos y análisis crítico de los hallazgos.

Capítulo VII - Conclusiones y recomendaciones.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En los últimos años, la gestión pública ha enfrentado una presión cada vez mayor por parte de la sociedad. La gente exige transparencia, que se manejen bien los recursos del Estado y que las instituciones cumplan con lo que prometen. En este contexto, dos elementos resultan fundamentales para que una entidad funcione bien: el Sistema de Control Interno y el clima organizacional. Ambos influyen directamente en cómo se toman las decisiones, qué tan eficiente es la administración y qué tan satisfechos quedan los ciudadanos con los servicios que reciben.

El control interno va mucho más allá de simplemente vigilar o fiscalizar. Es un conjunto de procedimientos, normas, métodos y estructuras que adopta una organización para asegurar que cumple sus objetivos de forma legal, eficiente y ética. Como señalan Philip y Schandl (2019), el control interno es un sistema integrado de procesos que llevan a cabo tanto el personal como la dirección, pensado para dar una seguridad razonable de que se van a lograr los objetivos institucionales. Este sistema actúa en áreas clave como proteger el



patrimonio, garantizar que la información financiera sea confiable, cumplir con las normas y hacer que las operaciones sean más eficientes.

Pero el control interno no puede funcionar bien si el ambiente institucional no lo permite. Aquí es donde entra el clima organizacional, que es básicamente cómo perciben los trabajadores su entorno laboral: las relaciones con sus compañeros, las condiciones de trabajo, el tipo de liderazgo que tienen, qué tan motivados se sienten, cómo fluye la comunicación y cuál es la cultura de la institución (Chiavenato, 2011). Cuando el clima laboral es bueno, el personal se compromete más, es más productivo, innova y se hace responsable de su trabajo. En cambio, cuando el clima es malo, aparece la desmotivación, los conflictos, la apatía, baja la productividad y la gente se resiste a los cambios.

A nivel mundial, varios estudios han comprobado que las organizaciones públicas que cuidan su clima organizacional obtienen mejores resultados en el manejo de recursos, cumplen mejor sus metas y logran implementar de manera más efectiva sus sistemas de control interno. Por eso, en países desarrollados se han adoptado modelos integrados como COSO I, COSO II y COSO 2013, que conectan el control interno con la cultura organizacional, el liderazgo ético, la gestión de riesgos y la toma de decisiones.

Sin embargo, en América Latina la historia es distinta. Todavía persisten grandes problemas: poca cultura de control, resistencia a los cambios, falta de capacitación, personal desmotivado, centralización excesiva en las decisiones, autoridades que no se interesan en aplicar controles adecuados y ausencia de evaluaciones continuas. Todo esto crea una brecha enorme entre lo que dicen las normas y lo que realmente pasa en el día a día de las instituciones. Las consecuencias se ven en presupuestos mal ejecutados, casos de corrupción,



trámites que nunca avanzan, mala atención al público y una pésima imagen institucional.

En el Perú, para enfrentar esta problemática, se aprobó la Ley N.º 28716 – Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, que obliga a todas las instituciones públicas a implementar sistemas de control interno siguiendo estándares internacionales. Además, la Contraloría General de la República publicó la "Guía para la Implementación del Control Interno basado en COSO". Sin embargo, a pesar de tener todo este marco legal, muchas entidades públicas todavía muestran un bajo nivel de cumplimiento, desconocen las normas, no tienen una cultura de control, el liderazgo es débil, los procesos administrativos son ineficientes y hay poca motivación entre los trabajadores.

Situación específica en la Municipalidad Distrital de Desaguadero

La Municipalidad Distrital de Desaguadero está ubicada en la región Puno, en la frontera con Bolivia, lo que la convierte en un punto estratégico para el comercio y el tránsito internacional. A pesar de su importancia económica y social, esta municipalidad enfrenta serias limitaciones en su gestión interna. Entre los principales problemas que se han identificado están:

- Implementación incompleta del sistema de control interno: No se han desarrollado adecuadamente los cinco componentes básicos (ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y supervisión).
- Ambiente laboral deteriorado: Hay desmotivación entre el personal, poco reconocimiento a su trabajo, conflictos entre áreas, sobrecarga laboral y falta de comunicación efectiva.



- Rotación constante de personal y autoridades: Esto impide que haya continuidad en los procesos administrativos.
- Incumplimiento de normas y procedimientos: No se respetan las directivas del Manual de Organización y Funciones (MOF) ni del Reglamento Interno de Servidores Civiles.
- Mala atención al ciudadano: Los trámites se demoran, hay mucha burocracia y la población está insatisfecha con los servicios que recibe.
- Liderazgo débil: Hay poca participación del personal en las decisiones importantes y falta supervisión.
- Observaciones constantes de la Contraloría: Tanto la Contraloría General de la República como el Órgano de Control Institucional (OCI) han señalado reiteradamente deficiencias administrativas, presupuestales y de control.

Esta situación no solo afecta la eficiencia y eficacia de la institución, sino también el bienestar de los trabajadores, el cumplimiento de las metas y la confianza de la población en su municipalidad. Por eso, es necesario investigar si existe una relación significativa entre el clima organizacional y el sistema de control interno en esta entidad.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general.

PG: ¿Cuál es la relación que existe entre los sistemas de control interno y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023?

1.2.2. Problemas específicos.

PE₁ ¿Cuál es la relación que existe entre el ambiente de control y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023?



PE₂ ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de riesgos y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023?

PE₃ ¿Cuál es la relación que existe entre las actividades de control y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023?

PE₄ ¿Cuál es la relación que existe entre la información-comunicación y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

a) Justificación teórica

Esta investigación resulta importante desde el punto de vista teórico porque busca aportar nuevos conocimientos sobre cómo se relacionan el clima organizacional y el control interno en las instituciones públicas. Si bien diversos estudios han demostrado que un buen ambiente laboral influye positivamente en aspectos como la motivación de los empleados, su productividad y hasta su comportamiento ético, y sabemos que el control interno es fundamental para manejar correctamente los recursos del Estado y prevenir la corrupción, lo cierto es que la mayoría de estas investigaciones se han realizado en empresas privadas o en grandes entidades del sector público.

Lo que hace falta es entender mejor qué ocurre en municipalidades más pequeñas, especialmente aquellas ubicadas en zonas fronterizas como Desaguadero, donde la realidad administrativa puede ser bastante diferente. Mi investigación pretende llenar ese vacío aportando información concreta sobre cómo estas dos variables se relacionan en un contexto local específico.

Más allá de confirmar lo que ya sabemos, busco generar nuevas ideas sobre cómo factores propios de estas instituciones —como el tipo de liderazgo que existe, las costumbres administrativas arraigadas o qué tan involucrado está



realmente el personal— afectan la eficacia del control interno. Es importante conocer estas dinámicas particulares porque los gobiernos locales peruanos enfrentan desafíos únicos que no siempre son los mismos que viven las grandes organizaciones.

b) Justificación metodológica

Desde lo metodológico, este trabajo se justifica porque aplica un enfoque científico serio que me permitirá conseguir datos confiables y válidos. Voy a desarrollar un estudio correlacional, que es el tipo de investigación adecuada cuando queremos saber si dos variables están relacionadas y en qué medida.

Para recoger la información usaré cuestionarios que ya han sido probados en otros estudios pero que voy a adaptar específicamente para el contexto municipal. Estos instrumentos pasarán por un proceso de validación donde expertos revisarán que realmente midan lo que deben medir, y además calcularé el Alfa de Cronbach para asegurarme de que sean confiables.

Trabajaré con una muestra representativa de trabajadores de diferentes áreas de la municipalidad: administración, logística, contabilidad, recursos humanos, obras y las distintas gerencias. Esto es importante porque me dará una visión completa de toda la organización. Una vez que tenga los datos, los voy a procesar usando software estadístico especializado, lo que me permitirá hacer tanto análisis descriptivos como inferenciales.

La ventaja de usar esta metodología es doble: por un lado me asegura obtener resultados precisos, y por otro, el modelo que desarrolle podrá ser utilizado por otros investigadores que quieran estudiar temas parecidos en diferentes instituciones del Estado.



c) Justificación práctica o aplicada

En términos prácticos, considero que esta investigación tiene un valor real tanto para la institución como para la sociedad. Los hallazgos van a servir como una base concreta para mejorar la gestión municipal. Por ejemplo, voy a poder identificar cuáles son los principales problemas en el ambiente laboral: si hay fallas en la comunicación entre áreas, si los trabajadores se sienten desmotivados, si las relaciones entre compañeros son conflictivas o si hace falta un liderazgo más participativo.

Al mismo tiempo, podré evaluar qué tan bien están funcionando realmente los sistemas de control interno que existen actualmente. Esto significa revisar si los procedimientos se están cumpliendo como deberían, si hay supervisión adecuada, si se respetan las normas o si existen problemas en cómo se manejan los recursos públicos.

Lo más valioso es que estos resultados no se quedarán solo en un documento académico. Los directivos de la municipalidad podrán usarlos para diseñar estrategias concretas de mejora: fortalecer la cultura organizacional, hacer la gestión más transparente, tomar mejores decisiones basadas en evidencia. Al final del día, esto no solo beneficia a la Municipalidad de Desaguadero, sino principalmente a los ciudadanos, que merecen tener instituciones eficientes y comprometidas con el servicio público.

Además, pienso que este estudio puede servir como punto de referencia para otras municipalidades del país que enfrentan situaciones parecidas. Así se estaría promoviendo que más gobiernos locales implementen políticas de g



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

OG: Determinar la relación que existe entre los sistemas de control interno y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE₁ Establecer la relación que existe entre el ambiente de control y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.

OE₂ Establecer la relación que existe entre la evaluación de riesgos y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.

OE₃ Establecer la relación que existe entre las actividades de control y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.

OE₄ Establecer la relación que existe entre la información-comunicación y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. A nivel internacional

Villagómez (2021) realizó un estudio cuyo propósito principal fue diseñar un sistema de control interno usando el modelo COSO II para mejorar y actualizar los procedimientos operativos de la empresa Ginsberg Ecuador S.A. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional. Para recoger la información se aplicaron cuestionarios de control interno. Como resultado, se logró proporcionar a la empresa un modelo de sistema de control interno que le permite operar con mayor eficiencia y alcanzar sus objetivos de manera exitosa.

Freire (2020) planteó como objetivo general de su investigación la implementación de un sistema de control interno. Utilizó un enfoque mixto que combinó métodos cualitativos y cuantitativos, con un nivel descriptivo-explicativo. La herramienta principal para recopilar información fue el cuestionario. Al final, el estudio proporcionó a la empresa un modelo de control interno que facilitó la mejora de procesos tanto para el personal interno como para los clientes externos.



3.1.2. A nivel nacional

Tejada (2022) desarrolló una investigación con el objetivo de establecer la relación entre el clima organizacional y el control interno en empresas importadoras de Lima. Empleó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de corte transversal y un alcance descriptivo-correlacional. Se aplicó una encuesta a 100 trabajadores de la empresa. Los resultados evidenciaron una relación directa y positiva entre ambas variables, lo que permitió concluir que mientras más efectivo sea el control interno, mejor será el clima organizacional de la institución.

Juárez (2021) tuvo como propósito central de su investigación determinar la relación entre la gestión administrativa y el sistema de control interno. Para lograrlo, utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con alcance correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. Los datos se obtuvieron mediante encuestas aplicadas a tres colaboradores y un estudiante. Se concluyó que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el sistema de control interno en el colegio "Nuestros Héroes de la Guerra del Pacífico" de Tacna.

Escate (2017) llevó a cabo un estudio no experimental con enfoque cuantitativo y nivel descriptivo-correlacional, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el sistema de control interno en la Dirección de Seguridad Integral de la Policía Nacional del Perú. Se aplicó una encuesta a una muestra de 120 trabajadores de la institución. Los resultados demostraron una relación significativa entre ambas variables, lo que respaldó la idea de que al mejorar el sistema de control interno, también mejora el clima organizacional de la entidad.



3.1.3. A nivel regional

Zamata (2016) planteó en su investigación evaluar qué tan efectiva era la implementación del Sistema de Control Interno para el logro de los objetivos institucionales. Utilizó un enfoque cuantitativo de tipo básico, con método deductivo, nivel explicativo-causal y diseño no experimental. La información se obtuvo mediante encuestas. El autor encontró que el nivel de implementación del control interno alcanzaba apenas un 19% en una escala de 0 a 100, lo que significa que se encuentra en una etapa inicial. Identificó que los componentes de ambiente de control y evaluación de riesgos son aspectos que necesitan ser fortalecidos para mejorar el rendimiento institucional.

Parari (2019) tuvo como propósito conocer la percepción de los docentes sobre el clima organizacional en las instituciones educativas de Samán-Azángaro. Para ello, empleó un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo directo, con diseño transversal. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos. Los resultados mostraron que la percepción de los docentes sobre el clima organizacional de la institución era regular. Por lo tanto, se recomendó aplicar estrategias como la empatía, el trabajo en equipo y la motivación para mejorar el desempeño institucional.

3.2. BASES TEÓRICAS

3.2.1. Sistemas de control interno

Philip & Schandl (2019) explican que el sistema de control interno está conformado por un conjunto de reglas, procedimientos y estructuras que se aplican en toda la organización. La finalidad de establecer e implementar el control interno en una institución es:

- Cumplir con los objetivos estratégicos planificados



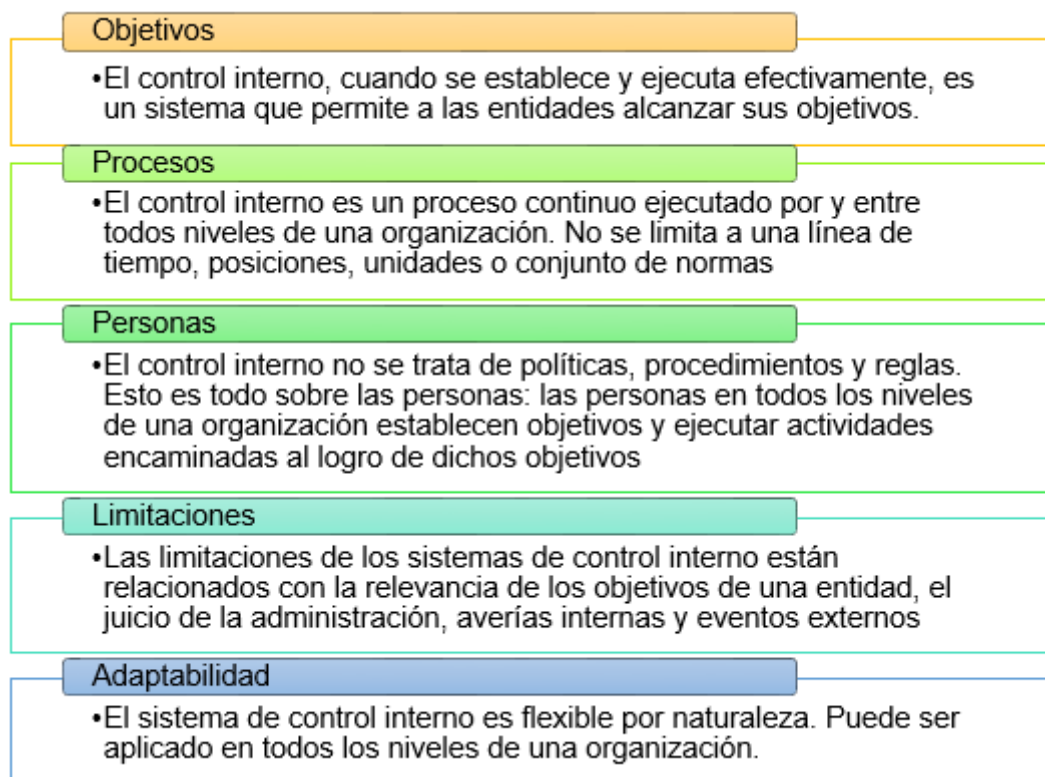
- Gestionar la empresa de manera eficaz y eficiente
- Proteger los recursos de la organización
- Cumplir con todas las normas y regulaciones, tanto internas como externas
- Proporcionar información confiable a las partes interesadas, sean internas o externas

Christine & Cole (1998) señalan que un sistema de control interno eficiente es fundamental para la gestión y constituye la base de una operación empresarial segura y confiable. Este sistema facilita el rendimiento financiero a largo plazo y el logro de las metas organizacionales. Además, ayuda a garantizar que los planes, políticas, procedimientos y estándares internos cumplan con los requisitos legales, mientras se reduce el riesgo de pérdidas o daños inesperados para la empresa.

Foreword (2021) define el control interno como un proceso implementado por el directorio, la gerencia y demás empleados de una organización, diseñado para proporcionar un nivel razonable de seguridad respecto al logro de los objetivos relacionados con las operaciones, la información financiera y el cumplimiento normativo.

Figura 1

Naturaleza del sistema de control interno según el modelo COSO



Nota. La figura representa los componentes de la naturaleza para desarrollar un adecuado sistema de control interno. Según el autor Foreword (2021)

Philip & Schandl (2019) Un proceso llamado control interno garantiza que todo transcurra según lo previsto. El propósito de los sistemas de control interno de una organización es ofrecer un grado razonable de confianza en el cumplimiento de los objetivos operativos, de ejecución de tareas y de presentación de informes.

Tabla 1*Componentes y principios del sistema de control interno*

Componentes	Principio
Ambiente de control	<ul style="list-style-type: none">• Compromiso con la integridad y los valores éticos• Establece estructura, responsabilidad y autoridad• Compromiso para hacerle frente a la competencia• Hace cumplir la transparencia en todos los sentidos
Evaluación de riesgos	<ul style="list-style-type: none">✓ Establece y especifica los objetivos✓ Identifica y analiza los posibles riesgos que se puedan presentar✓ Evalúa posibles riesgos de fraude✓ Identificas y analiza los cambios significativos
Actividades de control	<ul style="list-style-type: none">• Selecciona y controla actividades de control• Selecciona y desarrolla controles generales en toda la organización• Despliega actividades de control de acuerdo a las normas y políticas de la organización
Información – comunicación	<ul style="list-style-type: none">✓ Utiliza información relevante para las diferentes áreas de la organización✓ Comunicación interna✓ Comunicación externa
Actividades de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">• Evaluaciones continuas para asegurar de que todo marche de acuerdo a lo planeado.• Evaluación y comunicación eficiente de los diferentes sucesos dentro y fuera de la organización

Nota. Esta tabla muestra los principales componentes y principios de un sistema de control interno según el modelo COSO Foreword (2021)

3.2.1.1. Beneficios del sistema de control interno

Según Casati (2014), un sistema de control interno eficiente y efectivo, orientado a reducir los riesgos, depende de la capacidad de analizar diferentes alternativas y, finalmente, elegir las opciones de control que ofrezcan el mejor equilibrio entre costo y beneficio. Entre los principales beneficios del control interno se encuentran:

- ❖ Permite diferenciar claramente entre evaluar y medir el desempeño real y el funcionamiento del sistema.
- ❖ Un sistema de control interno bien estructurado garantiza que se evalúe el desempeño continuamente, hasta identificar y corregir posibles errores o fallas.
- ❖ Facilita la detección oportuna de eventos negativos que puedan presentarse en la organización y permite responder ante ellos.
- ❖ Asegura que se cuente con los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades de control.
- ❖ Establece procesos claros y eficientes para un adecuado sistema de control.
- ❖ Mejora la gestión de los recursos con los que cuenta la organización.

3.2.2. Ambiente de control

Christine & Cole (1998) señalan que el directorio tiene la responsabilidad de aprobar y revisar periódicamente las políticas y estrategias principales de la organización. Esto incluye determinar los niveles de riesgo que son aceptables, asegurarse de que la alta dirección defina la estructura organizacional, tomar las medidas necesarias para identificar, medir, supervisar y controlar los riesgos



más importantes de la organización, y mantener un ambiente de control efectivo donde la alta dirección vigile la eficacia del sistema de control interno.

Philip & Schandl (2019) explican que una de las formas más importantes de mejorar la efectividad del control interno es alineando constantemente los riesgos y controles de una organización con sus objetivos, mediante el establecimiento de un ambiente de control adecuado. Toda organización tiene una misión y visión, desarrolla estrategias, define objetivos que desea alcanzar y elabora planes para lograrlos. Con el tiempo, estas estrategias, objetivos y planes se actualizan y cambian en respuesta a distintos factores relacionados con la organización. De la misma manera, la alineación de riesgos y controles con las estrategias revisadas, los objetivos y los planes también debe actualizarse y modificarse (p. 21).

3.2.3. Evaluación de riesgos

Philip & Schandl (2019) sostienen que la evaluación de riesgos es la base para decidir cómo se van a gestionar los peligros. El riesgo se entiende como la probabilidad de que ocurra un evento que afecte negativamente el logro de los objetivos organizacionales. Una gestión eficaz requiere que la evaluación de riesgos analice los efectos de los posibles cambios en el entorno interno y externo y, cuando sea necesario, se tomen las medidas adecuadas para mitigarlos.

Christine & Cole (1998) señalan que identificar y evaluar periódicamente los riesgos importantes que podrían afectar negativamente el logro de las metas y objetivos de la organización es fundamental para la efectividad de un sistema de control interno. Esta evaluación debe incluir todos los riesgos a los que se



enfrenta la empresa. Para gestionar cualquier riesgo nuevo o que no se haya gestionado previamente, puede ser necesario actualizar los controles internos.

3.2.3.1. Objetivos de la evaluación de riesgos

Según Casati (2014), la evaluación de riesgos debe:

- Garantizar que se cubran todos los riesgos significativos de la organización.
- Utilizar enfoques para identificar riesgos que aseguren una clara relación con los objetivos de la organización, tanto operativos como de gobierno corporativo.
- Promover una asignación adecuada y proporcional de recursos para las actividades de control y las funciones de seguimiento de riesgos según su importancia.

3.2.4. Actividades de control

Philip & Schandl (2019) definen las actividades de control como acciones que ayudan a la gerencia a reducir los riesgos para que se logren los objetivos según las directrices organizacionales establecidas. Generalmente se describen en políticas, procedimientos y normas. Las actividades de control pueden implementarse en todos los niveles de la organización y pueden ser de carácter preventivo o de detección.

Christine & Cole (1998) indican que un componente esencial de las operaciones diarias de una organización deben ser las actividades de control, la supervisión del cumplimiento, la verificación del respeto a los límites de exposición, un sistema de autorización y aprobación, y un sistema de verificación y conciliación.



3.2.4.1. Controles preventivos frente a controles de detección

Casati (2014) explica que las actividades de control pueden ser preventivas o de detección. Normalmente, las empresas eligen la combinación que mejor se adapta a sus operaciones. La principal diferencia entre ambos tipos de controles es el momento en que se aplican:

- Control preventivo: Está diseñado para evitar que ocurra un evento o resultado no deseado en el momento preciso.
- Control de detección: Su objetivo es identificar un evento o resultado no deseado después del procesamiento original, pero antes de que se alcance el objetivo final. En ambos casos, el componente crucial de la actividad de control es la acción para detener o corregir un evento o resultado indeseable.

3.2.5. Información-comunicación

Christine & Cole (1998) afirman que para que un sistema de control interno sea eficiente, es necesario contar con información financiera, operativa y de cumplimiento interna adecuada y completa, así como con datos externos sobre eventos y circunstancias relevantes para la toma de decisiones organizacionales. Esta información debe ser oportuna, confiable, de fácil acceso y presentarse de manera consistente.

Philip & Schandl (2019) señalan que la información crítica se difunde tanto dentro como fuera de la organización mediante comunicaciones internas y externas. A través de la comunicación interna, la alta dirección puede demostrar al personal que las actividades de control deben tomarse en serio para evitar posibles fallas.



Christine & Cole (1998) indican que un sistema de control interno eficaz necesita canales de comunicación efectivos para garantizar que todo el personal de la entidad comprenda y cumpla completamente las políticas y procedimientos que afectan sus responsabilidades, y que otra información pertinente llegue al personal adecuado.

Foreword (2021) define la información y comunicación como el proceso continuo e iterativo de suministrar, intercambiar y obtener la información necesaria. La dirección recopila, produce y aplica información pertinente y de alta calidad procedente de fuentes internas y externas para respaldar el funcionamiento de otros componentes del control interno.

3.2.6. Clima organizacional

Para **Chiavenato (2011)**, el clima organizacional es el ambiente que se crea entre los miembros de una organización. Se refiere específicamente a los aspectos motivadores del entorno laboral y está estrechamente relacionado con el nivel de motivación de los empleados.

Canli (2011) señala que el clima organizacional facilita la comprensión y caracterización de cada comportamiento individual dentro de la organización, incluyendo la innovación.

Plecas et al. (2018) explican que el clima organizacional refleja la percepción de una persona sobre la organización a la que pertenece. Es un conjunto de características y estructuras organizacionales específicas que los trabajadores perciben y que influyen significativamente en su comportamiento. Por lo tanto, en sentido amplio, el entorno social de la organización podría considerarse el clima organizacional.



Robbins & Coulter (2012) indican que el clima organizacional refleja cómo las personas perciben la organización de la que forman parte. Es un conjunto de características y disposiciones específicas que los trabajadores experimentan en sus empresas y que influyen significativamente en su comportamiento.

Canli (2011) menciona que entre las variables que conforman el clima organizacional se encuentran: estructura organizacional, responsabilidad, recompensas, moderación, estructura de apoyo, normas, identidad y conflicto, estilos de liderazgo, atribuciones motivacionales, procesos de comunicación, cumplimiento, rendición de cuentas, estándares de desempeño, apertura organizacional, seguridad y compensación, autonomía, dimensión física, evaluación, relaciones interpersonales, participación, liderazgo, comportamiento sistémico, entre otras.

Figura 2

Componentes del clima organizacional



Nota: Esta figura representa las características del clima organizacional que está formada por varios componentes necesarios en toda organización.

3.2.6.1. Naturaleza del clima organizacional

Percepción General: El clima organizacional refleja frecuentemente la identidad de una organización. Representa la forma en que las personas perciben la empresa; es la imagen que los trabajadores tienen del ambiente interno en el que desarrollan sus actividades.

Concepto abstracto e intangible: El clima organizacional es un concepto cualitativo. Sus mecanismos son muy difíciles de describir en términos de unidades medibles u observables.

Identidad Única y Distinta: El clima organizacional le da a cada organización un carácter particular. Muestra cómo una organización se diferencia de otra.



Calidad duradera: El clima organizacional se construye a lo largo del tiempo. Describe un aspecto relativamente estable del ambiente interno que comparten todos sus miembros.

Concepto Multidimensional: El clima organizacional es un concepto complejo que se ve influenciado por diversos elementos, como el estilo de liderazgo, los patrones de comunicación, la estructura de autoridad y diversos niveles de autonomía, conflicto y colaboración.

3.2.7. Liderazgo

Robbins & Coulter (2012) señalan que el liderazgo es fundamental para entender el comportamiento del grupo, ya que el líder generalmente guía nuestros objetivos. Comprender cómo actúan los líderes efectivos puede ayudar a mejorar el rendimiento del equipo y, sobre todo, a fomentar un ambiente de trabajo positivo.

Chiavenato (2011) define el liderazgo como el uso de la influencia interpersonal para lograr uno o más objetivos específicos a través de la comunicación humana en una situación determinada.

Plecas et al. (2018) explican que el liderazgo se entiende como la influencia interpersonal ejercida en un contexto particular para lograr objetivos específicos.

Robbins & Coulter (2012) definen el liderazgo como la capacidad de persuadir a un grupo de personas para que persigan una visión o un conjunto de objetivos. Esta influencia puede provenir de una fuente formal, como un cargo directivo dentro de una organización. Sin embargo, no todos los directivos son líderes, ni todos los líderes son directivos. El hecho de que una organización otorgue ciertos derechos a sus directivos no garantiza que lideren con éxito. La



capacidad de ejercer influencia fuera de la estructura formal de una organización, conocida como liderazgo informal, suele ser tan importante o incluso más que la influencia formal. En otras palabras, los líderes pueden ser designados formalmente o surgir de manera natural dentro de un grupo (p. 368).

Vallejo (2016) sostiene que el liderazgo es uno de los elementos clave para fomentar un ambiente laboral positivo y de confianza. Los miembros de un equipo efectivo confían mutuamente y también confían en sus líderes. Cuando hay confianza interpersonal, los miembros del equipo son más colaborativos, no necesitan supervisar constantemente el comportamiento de los demás y están unidos por la convicción de que nadie se aprovechará de ellos. Dado que la confianza es la base del liderazgo, los miembros del equipo están más dispuestos a arriesgarse y mostrar sus debilidades cuando sienten que pueden confiar en sus compañeros. Esto permite que un grupo acepte y siga los objetivos y decisiones de su líder.

Solución de conflictos

Chiavenato (2011) indica que el conflicto es, sin duda, uno de los principales fenómenos organizacionales. Sin embargo, puede ser útil para la resolución de problemas, siempre que se sepa gestionarlo, proponer soluciones rápidas y viables, y crear un ambiente de trabajo positivo.

Rahim (2001) explica que los conflictos son inevitables entre los seres humanos. Las relaciones entre dos o más entidades sociales (individuos, grupos, organizaciones y naciones) pueden volverse incompatibles o inconsistentes al encontrarse en la búsqueda de sus objetivos. Cuando dos o más de estas entidades tienen preferencias de comportamiento parcialmente excluyentes para sus acciones conjuntas, cuando tienen diferentes actitudes, valores, creencias y

capacidades, o cuando desean un recurso similar y escaso, sus relaciones pueden volverse conflictivas. El conflicto surge de la percepción de diferencias en los intereses de las personas.

3.2.7.1. Filosofía del conflicto

Robbins & Judge (2009) describen tres teorías sobre el conflicto organizacional:

1. **La teoría clásica o tradicionalista:** Se basaba en la premisa de que el conflicto es perjudicial para una organización y debe minimizarse o evitarse.
2. **La teoría conductista:** Surgió después de la etapa clásica y se caracteriza por reconocer que el conflicto es inevitable en las organizaciones. Los conductistas aceptan la existencia del conflicto e incluso pueden sugerir su gestión para mejorar el rendimiento organizacional. Sin embargo, no han creado deliberadamente situaciones que conduzcan al conflicto dentro de las organizaciones.
3. **La filosofía interaccionista del conflicto:** Es muy diferente de las dos primeras y presenta las siguientes características:
 - Reconoce que el conflicto es absolutamente necesario.
 - Define la gestión de conflictos como un proceso que abarca tanto técnicas de estimulación como de resolución.
 - Fomenta claramente la oposición constructiva.
 - Sostiene que una de las principales funciones de todo directivo es gestionar los conflictos.

3.2.7.2. Tipos de resultados

Rahim (2001) menciona dos tipos de resultados al resolver conflictos:

Resultados funcionales:

- El conflicto tiene el potencial de fomentar el crecimiento, la creatividad y la innovación.
- Puede mejorar la toma de decisiones organizacional.
- Se pueden encontrar diferentes maneras de resolver un problema.
- Del conflicto pueden surgir soluciones sinérgicas a desafíos compartidos.
- Se puede mejorar el rendimiento tanto a nivel individual como grupal.
- Las personas y las organizaciones pueden verse obligadas a buscar nuevas estrategias.
- Puede ser necesario que las personas y las organizaciones expresen y expliquen sus opiniones.

Resultados disfuncionales:

- El conflicto puede generar insatisfacción, agotamiento y estrés laboral.
- Puede disminuir la comunicación entre grupos e individuos.
- Podría surgir una cultura de sospecha y desconfianza.
- Las relaciones podrían verse perjudicadas.
- Podría disminuir el rendimiento laboral.
- Podría aumentar la resistencia al cambio.
- La lealtad y el compromiso organizacional podrían verse afectados.

3.2.8. Trabajo en equipo

Chiavenato (2011) señala que los empleados deben colaborar entre sí, intercambiar información, resolver conflictos y anteponer las necesidades del equipo a las individuales.

Bills (2000) indica que el trabajo en equipo es un componente clave del éxito laboral. Cada miembro del equipo desempeña un papel específico al



completar tareas, organizar, coordinar y colaborar para alcanzar metas y objetivos comunes.

Cano (2017) explica que el trabajo en equipo implica construir relaciones y trabajar junto con otros mientras se aplican una variedad de habilidades y comportamientos esenciales, como la comunicación, la responsabilidad, el respeto por las diferentes opiniones, la capacidad de participar en la toma de decisiones y la capacidad de aportar ideas, sugerencias y esfuerzo a los grupos para lograr resultados exitosos.

3.2.8.1. Equipos de trabajo efectivos

Robbins & Judge (2009) mencionan algunas características de los equipos o grupos de trabajo productivos al realizar sus tareas:

a) Los equipos exitosos comparten características comunes. Cuentan con un clima de confianza, un buen liderazgo, recursos suficientes y un sistema de recompensas y evaluaciones de desempeño que reconoce las contribuciones del equipo.

b) Los equipos pequeños, idealmente compuestos por personas de diversos orígenes, también tienen más probabilidades de ser efectivos. Cuentan con personas que prefieren trabajar en grupo y cumplir con los requisitos de sus funciones. El trabajo de sus miembros proporciona libertad y autonomía, la oportunidad de aplicar diversas habilidades y talentos, la capacidad de completar una tarea o producto de forma completa e identificable, y realizar un trabajo que afecta significativamente a los demás.

c) Por último, los equipos exitosos tienen miembros que confían en las capacidades del grupo y que están comprometidos con una estrategia clara, una



visión compartida de lo que debe hacerse, objetivos de equipo explícitos, una cantidad razonable de conflictos constructivos y poca holgazanería social.

3.2.9. Reconocimiento

Vallejo (2016) sostiene que el reconocimiento es crucial para inspirar a las personas y fomentar un ambiente laboral positivo. Para muchas organizaciones, la palabra "recompensa" es sinónimo de reconocimiento. Representa la compensación por el trabajo realizado. Las recompensas son un componente esencial para orientar a las personas en cuanto a la compensación, la retroalimentación y el reconocimiento por sus contribuciones a la empresa.

Chiavenato (2011) indica que las organizaciones que cuentan con una cultura sólida y motivadora que implementa principios de reconocimiento al empleado, comprende la importancia de recompensar el trabajo duro e inspira a otros empleados a establecer relaciones laborales con objetivos, tienen mayor probabilidad de:

- Atraer y retener personal talentoso.
- Motivar, involucrar y comprometer a los trabajadores.
- Impulsar la calidad y la productividad.
- Reducir los gastos de nómina.
- Proporcionar compensación justa y equitativa.
- Respetar la normativa laboral.
- Contribuir al logro de los objetivos organizacionales.
- Crear un ambiente agradable que fomenta el trabajo.



3.2.10. Tipos de reconocimiento

Vallejo (2016) señala que los programas de reconocimiento deben equilibrar los esfuerzos basados en el desempeño y en los valores, pero también deben incluir tres enfoques: formal, informal y diario.

1. **El reconocimiento formal:** Se compone de programas de reconocimiento organizados con objetivos, procedimientos y estándares relacionados con recompensar y elogiar a individuos, grupos o departamentos de toda la organización por alcanzar sus objetivos. Incluye reconocimiento a nivel organizacional, específico departamental y reconocimiento diario no planificado.
2. **El reconocimiento informal:** Se centra en los logros de rendimiento individual o de equipo, el logro de objetivos y otros hitos, que pueden tener lugar semanal o trimestralmente. Algunos ejemplos son recompensas económicas, refrigerios, certificados, tarjetas de regalo e incentivos basados en puntos.
3. **El reconocimiento día a día o cotidiano:** Tiene la ventaja de proporcionar un refuerzo sólido e instantáneo para la conducta deseada y sirve como modelo para otros empleados de un comportamiento deseable que apoya los objetivos corporativos. Además, brinda a las personas la oportunidad de ser reconocidas de inmediato por su propio esfuerzo, así como por el de otros empleados y equipos.



3.3. MARCO CONCEPTUAL.

Sistemas de control interno

Es un proceso implementado por la junta directiva de una organización para proporcionar un nivel razonable de certeza sobre el logro de los objetivos relacionados con las operaciones, informes y metas de la organización.

Ambiente de control

Es el conjunto de políticas, procedimientos y estructuras organizacionales que sirven como base para implementar el control interno en toda la empresa.

Evaluación de riesgos

Es la base para decidir cómo se manejarán los riesgos. Exige que la dirección analice los efectos de los cambios potenciales en el entorno interno y externo y, si es necesario, tome medidas para mitigar dichos efectos.

Actividad de control

Son medidas que la dirección adopta para reducir los riesgos y garantizar el cumplimiento de los objetivos. Estas actividades de control pueden llevarse a cabo en todos los niveles organizativos y pueden ser preventivas o de detección.

Información y comunicación

Es el proceso continuo e iterativo de suministrar, intercambiar y obtener la información necesaria. La dirección recopila, produce y aplica información pertinente y de alta calidad procedente de fuentes internas y externas para respaldar el funcionamiento de otros componentes del control interno.

Clima organizacional

Es el ambiente que se crea entre los miembros de una organización. Identifica específicamente los aspectos motivadores del entorno laboral y está estrechamente vinculado al grado de motivación de los empleados.



Liderazgo

Es la capacidad de persuadir a las personas para que alcancen objetivos compartidos. Todos los directivos deben demostrar liderazgo, y la mayoría de los líderes gestionan de alguna manera.

Solución de conflictos

El conflicto es uno de los principales fenómenos organizacionales. Sin embargo, si se sabe gestionar los desacuerdos, encontrar soluciones rápidas y prácticas, y fomentar un ambiente de trabajo saludable, puede servir como una herramienta útil para la resolución de problemas.

Trabajo en equipo

Implica que los empleados colaboren entre sí, intercambien información, resuelvan conflictos y antepongan las necesidades del equipo a las individuales para completar tareas, organizar, coordinar y alcanzar metas y objetivos comunes.

Reconocimiento

Es fundamental para inspirar a los empleados y fomentar un ambiente laboral positivo. La palabra "recompensa", que implica compensación y retribución por el trabajo realizado, suele asociarse con el reconocimiento en las organizaciones.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL

HG: Existe relación significativa entre los sistemas de control interno y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.

4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE1: Existe relación significativa entre el ambiente de control y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023

HE2: Existe relación significativa entre la evaluación de riesgos y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023

HE3: Existe relación significativa entre las actividades de control y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023

HE4: Existe relación significativa entre la información-comunicación y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023

4.3. Variables.

Las variables que estudiar en el desarrollo de esta investigación son:

4.3.1. Variable 1.

- Sistemas de control interno



Dimensiones

- Ambiente de control
- Evaluación de riesgos
- Actividad de control
- Información-comunicación

4.3.2. Variable 2.

- Clima organizacional

Dimensiones

- Liderazgo
- Solución de conflictos
- Trabajo en equipo
- Reconocimiento

4.4. Operacionalización de Variables.

Tabla 2

Operacionalización de las variables de investigación

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORIZACIÓN
V.1 Sistemas de control interno Según Philip & Schandl (2019)	Ambiente de control	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Integridad y valores ▪ Estructura organizacional ▪ Competencias profesionales ▪ Responsabilidad 	<p>Totalmente en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p>
	Evaluación de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión de riesgos ▪ Objetivos claros ▪ Identificación de fraude ▪ Monitoreo de cambios 	<p>De acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>
	Actividades de control	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Despliegue de actividades ▪ Análisis de faltas y deficiencias 	
	Información-comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Información de calidad ▪ Comunicación interna ▪ Comunicación externa 	
V.2 Clima organizacional Según Chiavenato (2011)	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> ○ Motivación ○ Asertividad ○ Tolerancia 	<p>Totalmente en desacuerdo</p>
	Solución de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Reflexión ○ Equidad en funciones ○ Reconocer errores 	<p>En desacuerdo</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>De acuerdo</p>
	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ○ Actitud cooperativa ○ Integración positiva ○ Cumplimiento de objetivos 	<p>Totalmente de acuerdo</p>
	Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ○ Motivación laboral ○ Retroalimentación 	

Nota. Esta tabla muestra la operacionalización de las variables de estudio sistemas de control interno según Philip & Schandl (2019) y clima organizacional según Chiavenato (2011)



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo. Según Hernández et al. (2014), este tipo de estudios se caracterizan por ser secuenciales y basados en evidencias, recopilando datos para verificar hipótesis a través de mediciones numéricas y análisis estadísticos con el fin de construir modelos de comportamiento y probar teorías (p. 4).

En otras palabras, se utilizarán instrumentos de medición para recopilar datos cuantitativos que serán analizados mediante estadística inferencial.

5.2. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

Se empleó el método deductivo. De acuerdo con Bernal (2010), este método se basa en un razonamiento que parte de afirmaciones generales y busca confirmarlas o refutarlas mediante la obtención de conclusiones específicas a partir de los resultados observados (de lo general a lo particular) (p. 60).

En términos simples, es un proceso que implica observar el fenómeno de estudio, formular hipótesis y deducir posibles resultados a partir de esas



hipótesis. De esta manera, el investigador debe determinar si se acepta la hipótesis nula o la hipótesis alternativa planteada.

5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según su naturaleza, la investigación fue de tipo básica aplicada. Conforme a Valderrama (2013), este tipo de investigación enriquece un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no necesariamente produce resultados de aplicación inmediata; más bien, se interesa en obtener información de la realidad para profundizar la comprensión de la teoría científica, identificando sus fundamentos y principios (p. 28).

Es importante destacar que su finalidad es ampliar el conocimiento centrándose en el conjunto de referencias teóricas existentes.

5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación tiene un alcance relacional o correlacional, ya que busca identificar la relación significativa y las características particulares de los fenómenos estudiados (Hernández et al., 2014, p. 92).

En otras palabras, el conjunto de procedimientos que conforman este análisis permite describir de manera detallada la localidad, la población del sector y las políticas, estableciendo la relación entre las variables estudiadas.

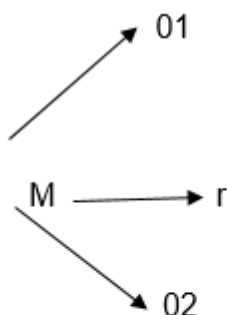
Es correlacional porque busca determinar un patrón consistente o una relación entre dos variables en una población específica (Hernández et al., 2014, p. 93).

En síntesis, se seleccionan dos variables para determinar el grado de asociación o correlación que existe entre ellas en la comunidad estudiada.

5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo de este estudio se utilizó un diseño no experimental de corte transversal, tal como lo plantea Pino (2010).

Este diseño implica que no se manipulan las variables y que la recolección de datos se realiza en un solo momento del tiempo.



Dónde:

M= Muestra de estudio

O= Observación o información recogida

r= Correlación

5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

5.6.1. Población

Según Toledo (2016), la población es el conjunto de elementos o unidades de estudio que presentan características particulares. En este caso, la población del estudio estuvo conformada por 49 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero.

Tabla 3

Población de estudio

ÓRGANOS DE LA MUNICIPALIDAD	POBLACIÓN
ALCALDÍA	1
ENCARGADO DE LA PROCURADURÍA MUNICIPAL	1
LÍDER DE LA UNIDAD DE GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES	1
ENCARGADO DE LA SECRETARÍA GENERAL	1
ASISTENTE DE LA SECRETARÍA GENERAL	1
LÍDER DE LA UNIDAD DE RELACIONES PÚBLICAS	1
LÍDER DE LA UNIDAD DE ARCHIVO CENTRAL	1
LÍDER DE LA UNIDAD DE TRÁMITE DOCUMENTARIO	1
ENCARGADO DE LA GERENCIA MUNICIPAL	1
SECRETARIA DE GERENCIA MUNICIPAL	1
ENCARGADO DEL TERMINAL TERRESTRE	1
ENCARGADO DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	1
LÍDER DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	1
ASISTENTE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	1
LÍDER DE LA UNIDAD DE LOGÍSTICA Y PATRIMONIO	1
ASISTENTE DE LA UNIDAD DE LOGÍSTICA Y PATRIMONIO	1
LÍDER DE LA UNIDAD DE TESORERÍA	1
ASISTENTE DE LA UNIDAD DE TESORERÍA	1
LÍDER DE LA UNIDAD DE CONTABILIDAD	1
ASISTENTE DE LA UNIDAD DE CONTABILIDAD	1
LÍDER DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA	1
ASISTENTE DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA	1
ENCARGADO DE LA OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA	1
ENCARGADO DE LA OFICINA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO	1
LÍDER DE LA OFICINA DE PROGRAMACIÓN MULTIANUAL DE INVERSIONES	1
ASISTENTE DE LA OFICINA DE PROGRAMACIÓN MULTIANUAL DE INVERSIONES	1
LÍDER DE LA UNIDAD FORMULADORA	1
ASISTENTE DE LA UNIDAD FORMULADORA	1
ENCARGADO DE LA SUBGERENCIA DE INFRAESTRUCTURA URBANO-RURAL	1
LÍDER DE LA DIVISIÓN DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE PROYECTOS	1
LÍDER DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS Y PROYECTOS DEFINITIVOS	1
LÍDER DE LA DIVISIÓN DE PLANEAMIENTO URBANO Y CATASTRO	1
ENCARGADO DE LA SUBGERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO Y AMBIENTAL	1
LÍDER DE LA DIVISIÓN DE DESARROLLO AGROPECUARIO	1
LÍDER DE LA DIVISIÓN DE DESARROLLO COMERCIAL Y FISCALIZACIÓN	1
LÍDER DE LA DIVISIÓN DE TRANSPORTE Y CIRCULACIÓN VIAL	1
LÍDER DE LA DIVISIÓN DE GESTIÓN AMBIENTAL	1
ASISTENTE DE LA DIVISIÓN DE GESTIÓN AMBIENTAL	1
LÍDER DE LA DIVISIÓN DE SALUD PÚBLICA	1
LÍDER DE LA DIVISIÓN DEL ÁREA TÉCNICA MUNICIPAL	1
ENCARGADO DE LA SUBGERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL	1
LÍDER DE LA DIVISIÓN DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE	1
LÍDER DE LA DIVISIÓN DE SEGURIDAD CIUDADANA	1
LÍDER DE PROGRAMAS SOCIALES Y DEMUNA-OMAPED-ULE	1
LÍDER DE LA DIVISIÓN DE REGISTRO CIVIL	1
VIGILANTE DEL COLISEO	1
VIGILANTE DEL MUNICIPIO	1
OPERADOR DE MAQUINARIAS	1
TOTAL	49

Nota. Esta tabla muestra la población de estudio para el proyecto de investigación que fue autorizado por la Municipalidad Distrital de Desaguadero.



5.6.2. Muestra

Según Hernández et al. (2014), la muestra es un subconjunto representativo de la población. En esta investigación, dado que la población es relativamente pequeña y accesible, se trabajó con toda la población, conformada por los 49 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero. Por lo tanto, se utilizó un censo poblacional.

5.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

5.7.1. Técnica.

Para el desarrollo de la investigación se utilizó la técnica de la encuesta.

5.7.2. Fuente.

Se empleó el trabajo de campo como fuente primaria de recopilación de información.

5.7.3. Instrumento.

Se utilizó un cuestionario con escala de Likert como instrumento de medición.

5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO.

5.8.1. Confiabilidad.

Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, tal como lo sugiere Vara-Horna (2010). El procesamiento de datos se realizó mediante el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Tabla 4*Alfa de Cronbach***Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	24

5.8.2. Validez de Instrumento.

Para validar el instrumento se solicitó la evaluación de tres expertos en el área. Cada uno de ellos revisó el cuestionario y emitió su opinión en una hoja de validación, donde indicaron si aceptaban o rechazaban la aplicación del instrumento.

5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS.

Después de realizar el trabajo de campo durante los días 20 y 30 de junio, los datos recopilados del estudio "SISTEMAS DE CONTROL INTERNO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DESAGUADERO-2023" fueron procesados y analizados utilizando el software estadístico IBM SPSS versión 23.

5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

Para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico Tau-b de Kendall.

Contrastación de hipótesis general**Planteamiento de hipótesis**

- **Ho (Hipótesis nula):** No existe una relación significativa entre los sistemas de control interno y el clima organizacional.
- **Ha (Hipótesis alterna):** Existe una relación significativa entre los sistemas de control interno y el clima organizacional.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0,05$

Estadística de prueba

Se utilizó la prueba Tau-b de Kendall debido a que los datos no cumplían con el supuesto de normalidad (datos no paramétricos) y la tabla de contingencia era de dos por cinco.

Tabla 5

Los sistemas de control interno y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,566	,089	6,146	,000
N de casos válidos		49			

a. No se asume la hipótesis nula.

b. Aplicando la hipótesis nula, se asume el error estándar asintótico.

Interpretación y decisión

Los sistemas de control interno y el clima organizacional están relacionados, como lo indica el estadístico de prueba Tau-c de Kendall, que arroja un valor de 0,000, que es menor que el $\alpha = 0,05$ sugerido.

Contrastación de hipótesis 2

Planteamiento de hipótesis

Ho: El clima organizacional y el entorno de control no tienen una correlación significativa.

Ha: El clima organizacional y el entorno de control tienen una correlación significativa.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

La tabla es de dos por cinco y se utilizó la prueba Tau-b de Kendall porque los datos no son paramétricos.

Tabla 6

El ambiente de control y el clima organizacional

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,523	,101	5,017	,000
N de casos válidos		49			

a. No se asume que la hipótesis nula sea verdadera.

b. Aplicación del error estándar asintótico basado en el supuesto de la hipótesis nula.

Interpretación y decisión

La estadística de prueba Tau-c de Kendall, que produce un resultado de 0,000, por debajo del $\alpha = 0,05$ recomendado, indica que existe una correlación entre el entorno de control y el clima organizacional.

Contrastación de hipótesis 3**Planteamiento de hipótesis**

Ho: La evaluación de riesgos y el clima organizacional no presentan una correlación significativa.

Ha: La evaluación de riesgos y el clima organizacional presentan una correlación significativa.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

La tabla es de dos por cinco y se utilizó la prueba Tau-b de Kendall porque los datos no son paramétricos.

Tabla 7

La evaluación de riesgos y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,540	,084	6,114	,000
N de casos válidos		49			

a. No se asume la hipótesis nula.

b. Aplicando la hipótesis nula, se asume el error estándar asintótico.

Interpretación y decisión

La evaluación de riesgos y el clima organizacional están relacionados, como lo indica el estadístico de prueba Tau-c de Kendall, que arroja un valor de 0,000, que es menor que el $\alpha = 0,05$ sugerido.

Contrastación de hipótesis 4

Planteamiento de hipótesis

Ho: El ambiente organizacional y las actividades de control no tienen una correlación significativa.

Ha: El clima organizacional y las actividades de control sí tienen una correlación significativa.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

La tabla era de dos por cinco y se utilizó la prueba Tau-b de Kendall porque los datos no eran paramétricos.

Tabla 8

Las actividades de control y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,466	,104	4,261	,000
N de casos válidos		49			

a. No se asume la hipótesis nula.

b. Aplicando la hipótesis nula, se asume el error estándar asintótico.

Interpretación y decisión

Al analizar los resultados obtenidos mediante la prueba Tau-c de Kendall, encontré que el valor de significancia fue de 0,000, lo cual está claramente por debajo del nivel de $\alpha = 0,05$ que establecí como referencia. Esto me permite afirmar con confianza que existe efectivamente una correlación entre las actividades de control y el clima organizacional en la institución estudiada. En otras palabras, estos dos aspectos están relacionados de manera significativa.

Contrastación de la hipótesis 5

Planteamiento de las hipótesis

Para esta quinta hipótesis, definí dos posibles escenarios:

Hipótesis nula (H_0): El clima organizacional y la comunicación de información no tienen una relación significativa entre sí.

Hipótesis alterna (H_a): Sí existe una correlación significativa entre la comunicación de información y el ambiente organizacional.

Nivel de significancia establecido

Trabajé con un nivel de confianza del 95%, lo que equivale a un margen de error (alfa) del 5%, es decir, $\alpha = 0.05$. Este es el estándar más usado en investigaciones sociales y me pareció apropiado para este estudio.

Prueba estadística aplicada

Dado que los datos que recopilé no seguían una distribución normal (no eran paramétricos), decidí utilizar la prueba Tau-b de Kendall, que es la más adecuada para este tipo de información. Además, la tabla de contingencia que construí tenía una estructura de dos filas por cinco columnas, lo cual también fue determinante para elegir esta prueba específica.

Tabla 9

La información-comunicación y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,494	,099	4,629	,000
N de casos válidos		49			

a. No se asume la hipótesis nula.

b. Aplicando la hipótesis nula, se asume el error estándar asintótico.

Interpretación y decisión

La información-comunicación y el clima organizacional están correlacionados, como lo demuestra el estadístico Tau-c de Kendall, que tiene un valor de 0,000, que es menor que el $\alpha = 0,05$ recomendado.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 10

Niveles de Correlación

Niveles de Correlación	
- 0.90 =	Correlación negativa muy fuerte
- 0.75 =	Correlación negativa considerable
- 0.50 =	Correlación negativa media
- 0.25 =	Correlación negativa débil
- 0.10 =	Correlación negativa muy débil
0.00 =	No existe correlación alguna entre las variables
+ 0.10 =	Correlación positiva muy débil
+ 0.25 =	Correlación positiva débil
+ 0.50 =	Correlación positiva media
+ 0.75 =	Correlación positiva considerable
+ 0.90 =	Correlación positiva muy fuerte
+ 1.00 =	Correlación positiva perfecta

Nota: La tabla muestra los niveles de correlación

(Hernández et al., 2014, p. 305)

Prueba de normalidad

Tabla 11

Prueba de Shapiro-Wilk entre los sistemas de control y el clima organizacional.

	Pruebas de normalidad		
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Sistemas de control interno	,830	49	,000
Reconocimiento	,857	49	,000

Nota: La tabla muestra la prueba de Shapiro-Wilk para una muestra

Interpretación de los resultados

Al revisar los números obtenidos, me encuentro con algo bastante claro: sí hay una relación importante entre cómo funciona la comunicación-información y el clima laboral que se respira en la institución. El coeficiente Tau-c de Kendall me dio un valor de $p = 0,000$, que está muy por debajo del $\alpha = 0,05$ que tomé como referencia. Con base en esto, descarto la hipótesis nula y me quedo con la alterna, lo que confirma que estas dos variables efectivamente están vinculadas.

Lo interesante de este hallazgo es entender qué implica realmente. Puedo afirmar que la forma en que se maneja la información en la municipalidad —qué tan clara es, si llega cuando debe llegar, si realmente se comunican las cosas importantes— tiene un peso directo en cómo los trabajadores viven su día a día laboral.

He observado que cuando los canales de comunicación funcionan bien, cuando la información fluye de manera transparente y existe un verdadero diálogo (no solo órdenes de arriba hacia abajo), el ambiente mejora



sustancialmente: la gente confía más entre sí, colabora con mayor disposición y el clima en general se vuelve más agradable. Por otro lado, cuando la comunicación falla, cuando es incompleta o llega tarde, empiezan a aparecer los problemas típicos: malentendidos, tensiones entre compañeros y un ambiente laboral que se va deteriorando poco a poco.

Entonces, después de analizar toda esta información, mi conclusión es que los datos respaldan claramente algo que quizás ya intuíamos pero que ahora tiene sustento empírico: si una institución quiere mejorar su clima organizacional, debe trabajar seriamente en fortalecer sus procesos de comunicación interna. Esto no solo ayuda a que las personas se lleven mejor, sino que también genera mayor compromiso con la institución y crea mejores condiciones para que todos puedan hacer bien su trabajo.



RESULTADOS

Objetivo general

Tabla 12

Correlación Rho de Spearman entre los sistemas de control interno y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.

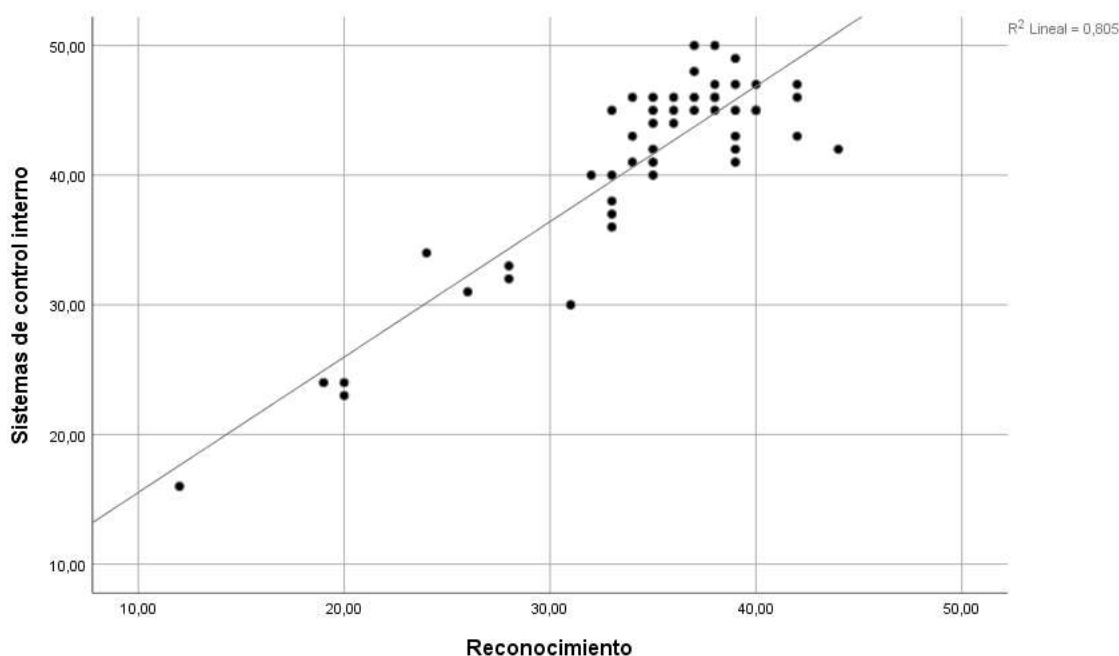
Correlaciones

		Sistemas de control	
		interno	Reconocimiento
Rho	de Sistemas de control	de 1,000	,707**
Spearman	interno		
	coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	49	49
	Reconocimiento		
	coeficiente de correlación	de ,707**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	49	49

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

Figura 3

Relación entre los sistemas de control interno y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.



Interpretación

Para analizar la relación entre estas dos variables, utilicé el coeficiente Rho de Spearman, que según explican Hernández y sus colegas (2014, p. 305), es una herramienta estadística especialmente útil cuando trabajamos con variables ordinales y queremos conocer tanto qué tan fuerte es su relación como hacia dónde se dirige esa asociación. Los resultados que obtuve fueron bastante reveladores: el coeficiente arrojó un valor de +0,707.

Este número me dice algo importante: existe una correlación positiva y bastante considerable entre los sistemas de control interno y el clima organizacional de la municipalidad. ¿Qué significa esto en la práctica? Pues que cuando la institución refuerza sus mecanismos de control —me refiero a cosas como la supervisión constante, el cumplimiento de las normas, los procedimientos administrativos bien definidos y la transparencia en cómo se



manejan los recursos— el ambiente de trabajo que perciben los empleados también mejora.

Dicho de otra manera, cuando hay un sistema de control interno que funciona bien y está estructurado, esto ayuda a crear un espacio laboral más organizado, donde la gente confía más en la institución, se trabaja con mayor ética y todos están más enfocados en alcanzar las metas que se han propuesto.

Algo que me pareció importante verificar fue si esta correlación que encontré era realmente significativa o podría ser solo casualidad. Al revisar el valor de significancia estadística, vi que está por debajo de $\alpha = 0,05$, lo cual me confirma que no, definitivamente no es producto del azar. Hay evidencia sólida de que esta relación es real. Por eso descarto la hipótesis nula y acepto la alterna: puedo afirmar con seguridad que fortalecer el control interno sí tiene un impacto directo y positivo en el clima organizacional.

Lo que rescato de todo este análisis es que los resultados apuntan a algo bastante práctico y valioso: cuando una institución invierte en mejorar sus sistemas de control interno, no solo está haciendo más eficientes sus procesos administrativos (que ya de por sí es importante), sino que además está contribuyendo a que sus trabajadores se sientan más motivados, confíen más en la organización y se relacionen mejor entre ellos. Es como un efecto dominó positivo.

Objetivo específico 1

Tabla 13

Correlación Rho de Spearman entre el ambiente de control y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.

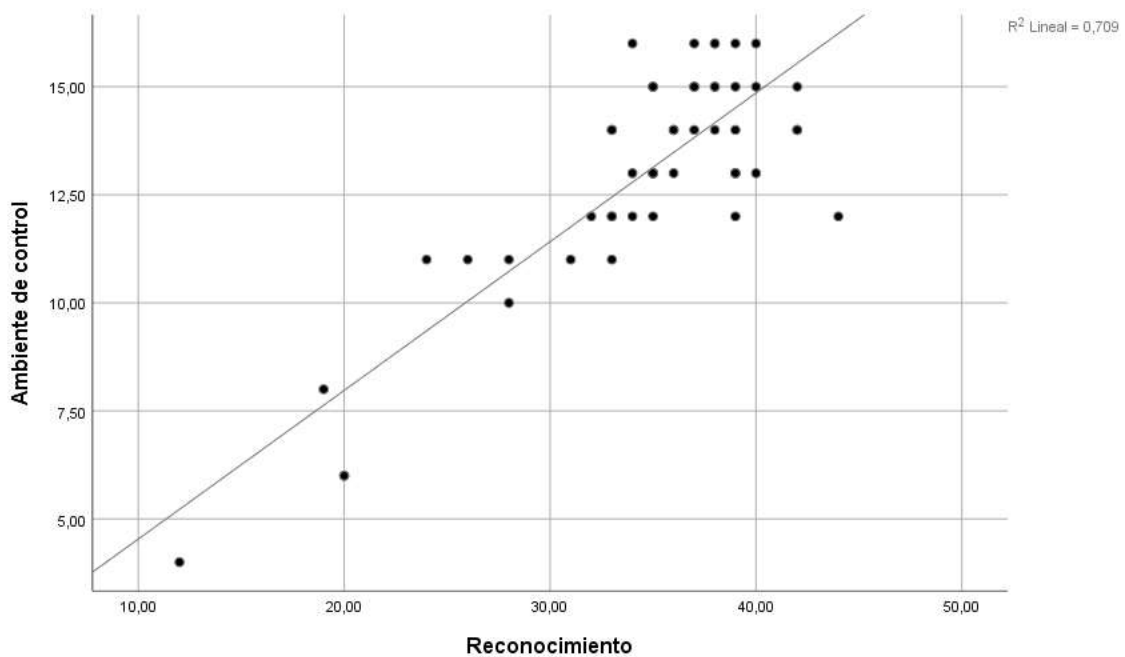
Correlaciones

			Ambiente de control	de Reconocimiento
Rho de Spearman	Ambiente de control	Coeficiente de correlación	1,000	,640**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	49	49
	Reconocimiento	Coeficiente de correlación	,640**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	49	49

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

Figura 4

Relación entre el ambiente de control y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.





Interpretación

Para este análisis también recurrí al coeficiente Rho de Spearman, que como mencionan Hernández y su equipo (2014, p. 305), me permite evaluar cómo se relacionan dos variables ordinales, viendo no solo qué tan intensa es esa conexión sino también en qué sentido va. Cuando procesé los datos, obtuve un coeficiente de +0,640, lo que indica que hay una correlación positiva moderada entre el ambiente de control y el clima organizacional.

¿Qué puedo interpretar de este resultado? Básicamente, que cuando la institución trabaja en fortalecer su ambiente de control —y con esto me refiero a promover que se cumplan las normas, fomentar conductas éticas, ser transparentes en las operaciones y mantener una supervisión adecuada de lo que se hace— el clima laboral también tiende a mejorar.

Lo interesante es que los trabajadores lo perciben claramente: sienten que están en un lugar más organizado, donde pueden confiar en los procesos, donde las cosas funcionan como deberían. Y esto no es poca cosa, porque ese tipo de ambiente laboral más ordenado y confiable termina favoreciendo aspectos fundamentales como la motivación del personal, su compromiso con la institución y hasta las relaciones que se dan entre compañeros.

Ahora bien, algo que siempre reviso con cuidado es si estos resultados son estadísticamente confiables o podrían deberse simplemente a la casualidad. En este caso, el valor de significancia quedó por debajo de $\alpha = 0,05$ (específicamente $p < 0,05$), lo cual me da la tranquilidad de que no estamos ante un resultado azaroso. Hay evidencia estadística sólida que respalda esta relación. Por esta razón, descarto la hipótesis nula y me quedo con la alterna:

queda verificado que el ambiente de control sí influye de manera directa y positiva sobre el clima organizacional.

Si tuviera que resumir lo que este estudio me ha mostrado, diría que trabajar en mejorar el ambiente de control trae beneficios en dos niveles. Por un lado, obviamente fortalece la institución desde el punto de vista administrativo y de gestión, que es lo que uno esperaría. Pero además, y esto me parece igual de valioso, contribuye a crear un espacio de trabajo donde la gente se siente bien, donde las cosas fluyen de manera armoniosa y donde se puede trabajar con eficiencia. Es una inversión que vale la pena en múltiples sentidos.

Objetivo específico 2

Tabla 14

Correlación Rho de Spearman entre la evaluación de riesgos y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.

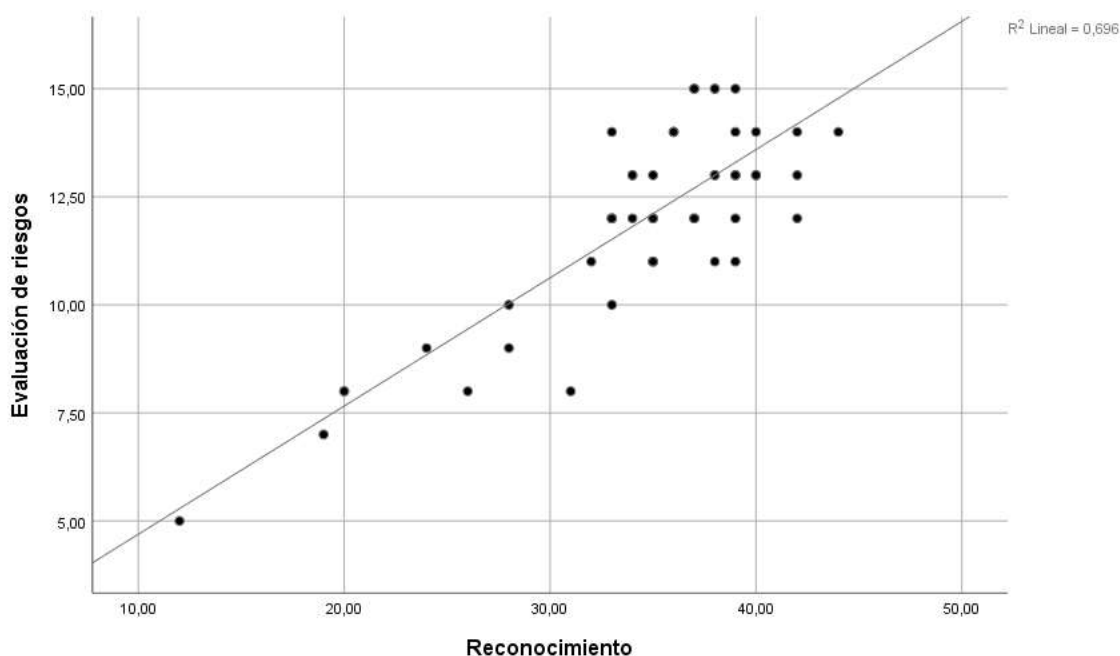
Correlaciones

			Evaluación de riesgos	de Reconocimiento
Rho de Spearman	Evaluación de riesgos	Coeficiente de correlación	1,000	,667**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	49	49
	Reconocimiento	Coeficiente de correlación	,667**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	49	49

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

Figura 5

Relación entre la evaluación de riesgos y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.



Interpretación

Nuevamente apliqué el coeficiente Rho de Spearman para este análisis, siguiendo lo que plantean Hernández y colaboradores (2014, p. 305) sobre su utilidad para medir tanto la fuerza como la dirección en que se relacionan variables ordinales. Los números que obtuve son reveladores: un coeficiente de $+0,667$, lo que me indica que existe una correlación positiva moderada entre la evaluación de riesgos y el clima organizacional.

Este hallazgo me permite entender algo importante sobre cómo funciona la institución. Cuando la municipalidad hace bien su tarea de identificar, analizar y gestionar los diferentes tipos de riesgos —sean operativos, administrativos, financieros o los que tienen que ver con el personal mismo— lo que sucede es que se crea un ambiente más estable y confiable para trabajar.



Me parece interesante destacar que una buena evaluación de riesgos no solo cumple su función obvia de prevenir problemas futuros, sino que además tiene un efecto positivo en cómo se sienten los trabajadores. Cuando la gente sabe que la institución está anticipando posibles dificultades y tomando medidas al respecto, eso les da tranquilidad. Se reduce esa sensación de incertidumbre que a veces agobia en el trabajo, y quienes toman decisiones lo pueden hacer con mayor seguridad. Todo esto termina influyendo en que el ambiente laboral se perciba de mejor manera.

Por supuesto, también me fijé en la significancia estadística de estos resultados. El valor p quedó por debajo de $\alpha = 0,05$, lo cual es una buena señal porque confirma que esta relación que estoy observando no es casualidad ni un capricho de los datos. Hay sustento estadístico real detrás de esto. Entonces, como en los casos anteriores, descarto la hipótesis nula y acepto la alterna: queda confirmado que sí hay una relación significativa entre estas dos variables.

Lo que puedo concluir de todo esto es que cuando una institución se toma en serio la evaluación de riesgos y la gestiona apropiadamente, está haciendo mucho más que solo protegerse de eventualidades. Está construyendo un mejor clima organizacional. Está creando condiciones para que el personal trabaje más seguro, colabore mejor con sus compañeros y todos estén más enfocados en alcanzar lo que la institución se propone lograr. Es una de esas prácticas que tienen múltiples beneficios a la vez.

Objetivo específico 3

Tabla 15

Correlación Rho de Spearman entre las actividades de control y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.

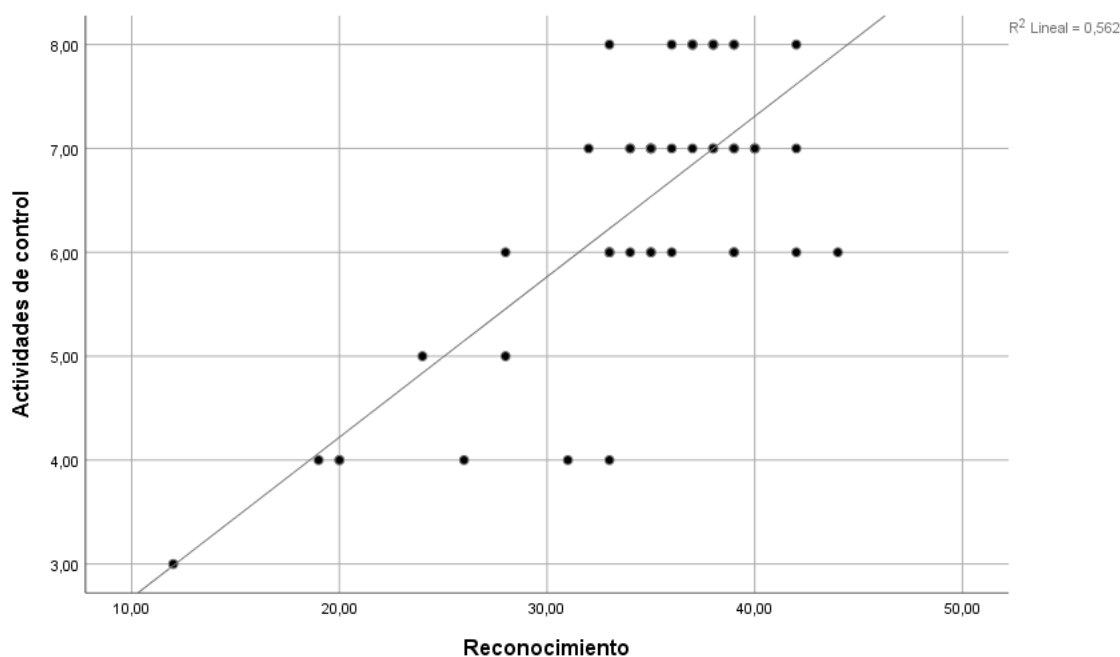
Correlaciones

		Actividades de control	de Reconocimiento
Rho de Spearman	Actividades de control	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,573**
	N	49	49
Reconocimiento	Reconocimiento	Coefficiente de correlación	,573**
		Sig. (bilateral)	1,000
	N	49	49

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

Figura 6

Relación entre las actividades de control y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.



Interpretación

Para analizar esta relación utilicé el coeficiente Rho de Spearman, que como bien explican Hernández y su equipo (2014, p. 305), es una herramienta no paramétrica ideal cuando queremos ver cómo se relacionan variables ordinales, tanto en intensidad como en dirección. El valor que me arrojó el análisis fue de +0,573, que refleja una correlación positiva moderada entre las actividades de control y el clima organizacional.

Este resultado me dice algo bastante práctico sobre lo que pasa en la institución. Cuando las actividades de control se realizan bien —y aquí estoy hablando de cosas concretas como supervisar que los procesos se cumplan, aplicar las normas de manera consistente, seguir los procedimientos que están establecidos y darle seguimiento real a las responsabilidades de cada quien— el clima laboral mejora.

Lo que he podido interpretar es que hay una lógica clara detrás de esto: cuando el personal ve que hay claridad en cómo deben hacerse las cosas, que las evaluaciones son justas y equitativas para todos, y que efectivamente se controla que cada uno cumpla con su parte, se genera una sensación de orden y transparencia que beneficia a todos. La gente trabaja más tranquila en un ambiente donde saben qué esperar y sienten que las reglas se aplican parejo. Eso construye confianza.

Revisando la parte estadística, encontré que el valor de significancia (p) está por debajo de $\alpha = 0,05$, lo cual me confirma que no estoy viendo una casualidad en los datos. Esta relación es real y tiene respaldo estadístico sólido. Por eso, como en los análisis anteriores, rechazo la hipótesis nula y acepto la

alterna: puedo afirmar con evidencia que las actividades de control sí se relacionan de manera significativa con el clima organizacional.

Mi conclusión después de revisar estos resultados es que invertir en mejorar las actividades de control tiene un doble beneficio. Por un lado, claro, ayuda a que se cumplan los objetivos administrativos de la institución, que es para lo que están diseñadas estas actividades. Pero por otro lado, y esto me parece igual de valioso, contribuye a construir un mejor lugar para trabajar. Un espacio donde la gente confía en los procesos, asume sus responsabilidades con mayor seriedad y todo funciona de manera más eficiente. Es como matar dos pájaros de un tiro, pero en el buen sentido.

Objetivo específico 4

Tabla 16

Correlación Rho de Spearman entre la información-comunicación y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.

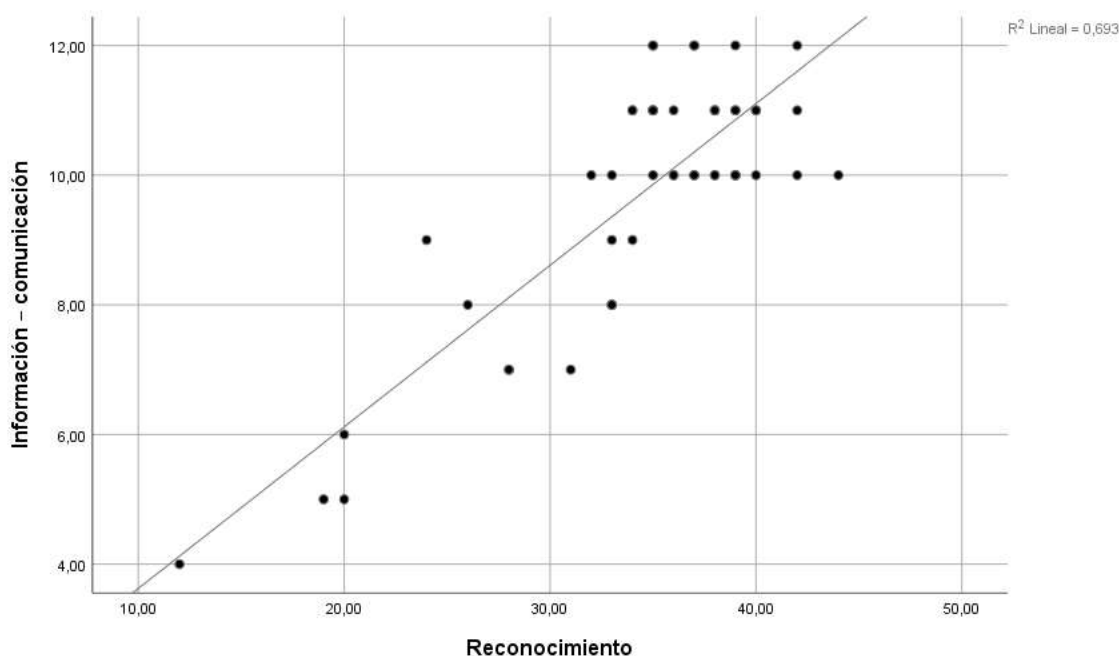
Correlaciones

			Información comunicación	– Reconocimiento
Rho de Spearman	Información	–Coeficiente	de1,000	,619**
	comunicación	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	49	49
	Reconocimiento	Coeficiente	de,619**	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	49	49

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

Figura 7

Relación entre la información-comunicación y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023.



Interpretación

Una vez más recurrí al coeficiente Rho de Spearman para este análisis, tomando en cuenta lo que plantean Hernández y sus colaboradores (2014, p. 305) sobre cómo esta medida nos ayuda a entender la fuerza y dirección de las relaciones entre variables ordinales. En este caso, el coeficiente me dio un valor de +0,619, lo que muestra que hay una correlación positiva moderada entre el clima organizacional y la información-comunicación.

Este hallazgo me resulta particularmente interesante porque muestra algo que quizás intuimos pero ahora tenemos comprobado con datos: cuando la información y comunicación dentro de la institución funcionan bien, el clima laboral también mejora. Y cuando digo que funcionan bien, me refiero a que los mensajes sean claros y lleguen cuando deben llegar, que la información esté al



alcance de quienes la necesitan, y sobre todo, que haya un verdadero diálogo, no solo comunicados de arriba hacia abajo.

Lo que he observado es que un buen flujo de información hace maravillas en una organización. Primero, genera confianza entre las personas porque todos sienten que están en la misma página. Segundo, reduce esa incertidumbre tan incómoda de no saber qué está pasando o qué se espera de uno. Tercero, facilita que las diferentes áreas coordinen mejor entre sí, porque todos tienen la información necesaria para hacer su parte. Y todo esto, en conjunto, hace que las relaciones laborales sean más colaborativas y menos conflictivas.

Ahora, revisando la significancia estadística de estos resultados, vi que el valor está por debajo de $\alpha = 0,05$, lo cual es importante porque me confirma que no estoy sacando conclusiones apresuradas basadas en coincidencias. La relación que estoy viendo es estadísticamente sólida. Por eso descarto la hipótesis nula y me quedo con la alterna: hay evidencia clara de que estas dos variables están relacionadas de manera significativa.

Lo que me llevo de este análisis es que trabajar en mejorar cómo circula la información y cómo se comunican las personas dentro de la institución no es solo una cuestión de eficiencia operativa, aunque eso también importa. Es que además tiene un impacto directo en crear un mejor ambiente para trabajar. Un lugar donde la gente se siente más integrada, más motivada y donde las cosas simplemente funcionan mejor. Es una de esas inversiones que valen la pena porque los beneficios se ven en múltiples aspectos del día a día institucional.



6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo de esta investigación fue comprender la relación entre los sistemas de control interno y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero durante el año 2023. Estas estrategias son ampliamente utilizadas tanto en las municipalidades distritales como en los gobiernos regionales de la región de Puno. Este estudio complementa y amplía los hallazgos previos de otros investigadores.

Tejada (2022) encontró en su investigación una correlación clara y positiva entre el clima organizacional y el control interno, concluyendo que cuando el control interno mejora, también mejora el clima organizacional de la institución. Este resultado coincide con los hallazgos de nuestra investigación, donde se evidenció una relación significativa entre ambas variables.

Juárez (2021) demostró que existe una relación significativa entre el sistema de control interno y la gestión administrativa en la institución educativa "Nuestros Héroes de la Guerra del Pacífico" en Tacna. Esto refuerza la idea de que el control interno no solo es una herramienta técnica, sino que también influye directamente en la gestión y el ambiente laboral de las instituciones públicas.

Villagómez (2021) concluyó su estudio proporcionando a la empresa un modelo de sistema de control interno que le permitió expandirse con éxito y rentabilidad. De manera similar, Freire (2020) finalizó su investigación ofreciendo a la empresa un modelo de sistema de control interno que le permitió optimizar sus procesos para beneficio tanto de sus clientes internos como externos. Ambos estudios demuestran que la implementación adecuada de sistemas de control interno trae beneficios tangibles a las organizaciones.



Zamata (2016) señaló que la Municipalidad Provincial de San Román alcanzó apenas un 19% en el nivel de implementación del control interno en una escala de 0 a 100, ubicándose en una etapa inicial. El autor recomendó fortalecer componentes como el ambiente de control y la evaluación de riesgos para mejorar el desempeño institucional. Esta situación es similar a la observada en la Municipalidad Distrital de Desaguadero, donde existen deficiencias en la implementación completa del sistema de control interno.

Parari (2019) encontró en su investigación que los docentes de la institución consideraban que el clima organizacional era regular, y sugirió que se necesitan estrategias como la empatía, el trabajo en equipo y la motivación para mejorarlo. Esto coincide con los hallazgos de nuestro estudio, donde se identificó que un clima organizacional deteriorado afecta el desempeño institucional y la implementación efectiva de los controles internos.

En conjunto, estos antecedentes refuerzan la importancia de la relación entre el clima organizacional y los sistemas de control interno, y evidencian que ambos elementos d



CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó que existe una relación positiva y significativa entre los sistemas de control interno y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero. Con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,707 y un valor p de 0,000 (menor a 0,05), se comprueba que ambas variables están relacionadas de manera directa. Esto significa que cuando se fortalece el sistema de control interno, también mejora el clima organizacional de la institución, y viceversa.

SEGUNDA: Se evidenció una relación positiva y moderada entre el ambiente de control y el clima organizacional. El análisis mediante la prueba Tau-b de Kendall mostró un coeficiente Rho de Spearman de +0,640 con un valor p de 0,000 (menor a 0,05), lo que confirma que esta relación es estadísticamente significativa. El ambiente de control, al proporcionar disciplina y estructura organizacional, influye directamente en la percepción que tienen los trabajadores sobre su entorno laboral.

TERCERA: Se comprobó que existe una relación positiva y moderada entre la evaluación de riesgos y el clima organizacional. La prueba Tau-b de Kendall arrojó un coeficiente Rho de Spearman de +0,667 con un valor p de 0,000 (menor a 0,05), confirmando la significancia estadística de esta relación. Esto indica que cuando la institución identifica y gestiona adecuadamente sus riesgos, el ambiente laboral mejora considerablemente.



CUARTA: Se determinó que las actividades de control tienen una relación positiva y moderada con el clima organizacional. El estadístico Tau-b de Kendall mostró un coeficiente Rho de Spearman de +0,573 con un valor p de 0,000 (menor a 0,05), demostrando que esta relación es estadísticamente significativa. Las políticas y procedimientos de control implementados adecuadamente contribuyen a generar un mejor ambiente de trabajo.

QUINTA: Se evidenció una relación positiva y moderada entre la información-comunicación y el clima organizacional. Con un coeficiente Rho de Spearman de +0,619 y un valor p de 0,000 (menor a 0,05), se confirma que esta relación es estadísticamente significativa. Esto demuestra que una comunicación efectiva y fluida dentro de la institución mejora la percepción del ambiente laboral por parte de los trabajadores.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda fortalecer los sistemas de control interno en la Municipalidad Distrital de Desaguadero para asegurar y proteger adecuadamente los recursos y activos de la entidad de cualquier tipo de pérdida, deterioro, mal uso o actividades ilícitas. Esto permitirá prevenir irregularidades o situaciones adversas que puedan afectar el patrimonio institucional y mejorar la eficiencia en la gestión de recursos públicos.

SEGUNDA: Se sugiere tomar medidas inmediatas para mejorar el ambiente de control, ya que este componente proporciona la base y estructura para todos los demás elementos del control interno. Es fundamental promover la integridad institucional, fortalecer los valores éticos, desarrollar las competencias del personal y establecer una estructura organizacional clara con líneas de autoridad y responsabilidad bien definidas.

TERCERA: Respecto a la evaluación de riesgos, se recomienda implementar un proceso sistemático y continuo para identificar, analizar y gestionar los riesgos que pueden afectar el logro de los objetivos institucionales. Es importante que la municipalidad adopte medidas preventivas y correctivas de manera oportuna para minimizar el impacto de eventos adversos en el entorno laboral y en la prestación de servicios a la población.

CUARTA: Dada la importancia de las actividades de control, se recomienda a la Municipalidad Distrital de Desaguadero supervisar y fortalecer de manera inmediata la implementación de políticas y procedimientos



que permitan gestionar los riesgos institucionales. Estas medidas deben estar alineadas con los objetivos organizacionales y deben aplicarse en todos los niveles de la institución para garantizar su efectividad.

QUINTA: Respecto a la información y comunicación, se recomienda mejorar los canales de comunicación en todos los niveles de la municipalidad. Es fundamental promover el diálogo abierto entre los trabajadores y con la población para facilitar el intercambio de información relevante y oportuna. Esto permitirá que la institución logre sus objetivos de manera más eficiente y brinde un mejor servicio a todos los usuarios.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bernal. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra. Ed.). Pearson Educacion Colombia.
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bills. (2000). Trabajo en equipo. *Glencoe McGraw, Vol. 1*.
<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/odep/topics/youth/softskills/teamwork.pdf>
- Canli. (2011). The Impact of Organizational Climate on Organizational Creativity in Educational Institutions. *Center for Inquiry in Education, National-Louis University, Chicago,, Vol. 14*.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1345426.pdf>
- Cano. (2017). *La administración y el proceso administrativo* (1ra. Ed.). Universidad De Bogotá Jorge Tadeo Lozano.
- Casati. (2014). *Evaluating Internal Control Systems* (1ra. Ed.). The Institute of Internal Auditors Research Foundation.
<https://www.interniaudit.cz/download/IIA/Evaluating-Internal-Control-Systems.pdf>
- Chiavenato. (2011). *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da. Ed.). MC. Graw Hill Interamericana.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
- Christine, & Cole, R. (1998). Internal control systems in banking organisations. *Basle Committee on Banking Supervision, Vol. 17*.
<https://www.bis.org/publ/bcbs40.pdf>



- Escate. (2017). *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* [Tesis Mestría-Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9959/Escate_ALC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Foreword. (2021). *Internal Control* (3ra. Ed.). International Finance Corporation.
<https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/0ab4e93d-fae8-439f-b4f7-ed5abaeb680e/IC-Handbook-2021.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nX.MmBn>
- Freire. (2020). *Modelo de control interno para la empresa de sal Famosal S.A.* [Tesis Licenciatura-Pontificia Universidad Católica del Ecuador].
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3070/1/77242.pdf>
- Hernández, Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación In Journal of Chemical Information and Modeling* (Sexta Ed.).
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Juarez. (2021). *Sistema de control interno y gestión administrativa en la institución educativa "Nuestros Héroes de la Guerra del Pacífico", Tacna* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
[https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6289/Sistema de control interno y gesti%C3%B3n administrativa.pdf?sequence=1](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6289/Sistema%20de%20control%20interno%20y%20gesti%C3%B3n%20administrativa.pdf?sequence=1)
- Parari. (2019). *Clima organizacional en la percepción de docentes de las instituciones educativas de Samán - Azángaro* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional del Altiplano Puno].



http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/16753/Par_ari_Masco_Angela.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez. (2002). *Liderazgo, ética en la dirección de empresas, la nueva empresa del siglo XXI* (3ra. Ed.). Deusto S.A.

<https://www.manoloalcazar.com/uploads/2021/12/japl-libro-liderazgo-y-etica-en-la-direccion-de-empresas.pdf>

Philip, & Schandl, A. (2019). *COSO: Internal Control Integrated Framework* (1ra. Ed.). Crowe-COSO Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. https://www.coso.org/shared_documents/crowe-coso-internal-control-integrated-framework.pdf

Pino. (2010). *Manual de la investigación científica: Guías Metodológicas para elaborar planes tesis de pregrado, maestría y doctoral*. Lima - Perú: Instituto de Investigación Católica Tesis Asesores.

Plecas, Squires, C., & Garis, L. (2018). *The Essentials of Leadership in Government* (2da. Ed.). Sugar Sheet-University of the Fraser Valley. <https://cjr.ufv.ca/wp-content/uploads/2018/02/Essentials-of-Leadership-book-2nd-Ed-web.pdf>

Rahim. (2001). *Managing Conflict in Organizations* (3ra. Ed.). Quorum Books. http://www.untag-smd.ac.id/files/perpustakaan_digital_1/conflict_management_managing_conflict_in_organizations.pdf

Robbins, & Coulter, M. (2012). *Management* (11th. Ed.). Pearson Education, Prentice Hall. <https://cdn.website-editor.net/25dd89c80efb48d88c2c233155dfc479/files/uploaded/management-11th-edn-by-stephen-p-robbins-mary-coulter-pdf.pdf>



- Robbins, & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13a. Ed.). Pearson Educación.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/R_OBBINS_comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Tejada. (2022). *Control interno y clima organizacional en las empresas importadoras de bienes, Lima* [Tesis Licenciatura-Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8f94df1a-e002-4d24-9270-20af563de02e/content>
- Toledo. (2016). *Población y Muestra. Medios Educativos* (1ra. Ed.). Universidad Autónoma Del Estado de México.
<https://sistemadeinvestigacion.ibero.mx/es/publications/población-y-muestra-sólo-visión-proyectables%0D>
- Valderrama. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica* (2da. Ed.). Lima - San Marcos.
<https://es.scribd.com/document/409029434/Pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza-pdf>
- Vallejo. (2016). *Gestión del talento humano* (1ra. Ed.). Instituto de Investigaciones Riobamba, Ecuador.
[http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n del talento humano-comprimido.pdf](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf)
- Vara-Horna. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesis de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing. Facultad de Ciencias Administrativas y*



Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres. (2da. Ed.).

[https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-_aristides-
vara.pdf](https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-_aristides-vara.pdf)

Villagómez. (2021). *Diseño de un sistema de control interno basado en el modelo*

Coso II para la empresa Ginsberg Ecuador S.A [Tesis Licenciatura-
Pontificia Universidad Católica de Ecuador].

[http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/19217/Tesis_Final
%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/19217/Tesis_Final_%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Zamata. (2016). *Evaluar el estado de implementación y aplicación de Sistema*

*de Control Interno para el logro de los objetivos Institucionales en la
Municipalidad Provincial de San Román* [Tesis Licenciatura-Universidad

Nacional del Altiplano Puno].

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/1806/zama
ta_mamani_ronal_mario.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/1806/zamata_mamani_ronal_mario.pdf?sequence=1&isallowed=y)



ANEXOS



ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: SISTEMAS DE CONTROL INTERNO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DESAGUADERO-2023

Enfoque: Cuantitativo **Método:** deductivo **Tipo:** Básico Aplicativo **Nivel:** Correlacional **Diseño:** No experimental-Transversal

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><u>PROBLEMA GENERAL</u> ¿Cuál es la relación que existe entre los sistemas de control interno y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023?</p> <p><u>PROBLEMA ESPECÍFICO</u> ¿Cuál es la relación que existe entre el ambiente de control y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la</p>	<p><u>HIPÓTESIS GENERAL</u> Existe relación significativa entre los sistemas de control interno y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023</p> <p><u>HIPÓTESIS ESPECÍFICA</u> Existe relación significativa entre el ambiente de control y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023</p> <p>Existe relación significativa entre la evaluación de riesgos y el clima organizacional en la Municipalidad</p>	<p><u>OBJETIVOS GENERAL</u> Determinar la relación que existe entre los sistemas de control interno y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023</p> <p><u>OBJETIVO ESPECÍFICO</u> Establecer la relación que existe entre el ambiente de control y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023</p> <p>Establecer la relación que existe entre la evaluación de riesgos y el clima organizacional</p>	<p>V.1 Sistemas de control interno Según Philip & Schandl (2019)</p> <p>V.2</p>	<p>Ambiente de control</p> <p>Evaluación de riesgos</p> <p>Actividades de control</p> <p>Información-comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Integridad y valores ▪ Estructura organizacional ▪ Competencias profesionales ▪ Responsabilidad ▪ Gestión de riesgos ▪ Objetivos claros ▪ Identificación de fraude ▪ Monitoreo de cambios ▪ Despliegue de actividades ▪ Análisis de faltas y deficiencias ▪ Información de calidad ▪ Comunicación interna ▪ Comunicación externa



evaluación de riesgos y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023?

¿Cuál es la relación que existe entre las actividades de control y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023?

¿Cuál es la relación que existe entre la información-comunicación y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023?

Distrital de Desaguadero-2023

Existe relación significativa entre las actividades de control y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023

Existe relación significativa entre la información-comunicación y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023

en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023

Establecer la relación que existe entre las actividades de control y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023

Establecer la relación que existe entre la información-comunicación y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero-2023

Clima organizacional
Según Chiavenato (2011)

Liderazgo

Solución de conflictos

Trabajo en equipo

Reconocimiento

- Motivación
- Asertividad
- Tolerancia
- Reflexión
- Equidad en funciones
- Reconocer errores
- Actitud cooperativa
- Integración positiva
- Cumplimiento de objetivos
- Motivación laboral
- Retroalimentación



ANEXO 2: MATRIZ DE DATOS

1	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	
2	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	
3	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	
4	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	
5	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	
6	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	
7	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	2.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	
8	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	
9	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	
10	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	
11	2.00	4.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	
12	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	
13	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	
14	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	
15	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	
16	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	2.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	
17	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	
18	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	
19	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	
20	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	
21	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	
22	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	
23	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	
24	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	
25	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	2.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	
26	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	
27	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	
28	3.00	4.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	
29	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00

ID	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	pre1	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
2	pre2	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
3	pre3	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
4	pre4	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
5	pre5	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
6	pre6	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	pre7	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
8	pre8	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
9	pre9	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
10	pre10	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
11	pre11	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
12	pre12	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
13	pre13	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
14	pre14	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
15	pre15	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
16	pre16	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
17	pre17	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
18	pre18	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
19	pre19	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
20	pre20	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
21	pre21	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
22	pre22	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
23	pre23	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
24	pre24	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
25	d1_v1	Númerico	8	2	Ambiente de co	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
26	d2_v1	Númerico	8	2	Evaluación de ri	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
27	d3_v1	Númerico	8	2	Actividades de	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
28	d4_v1	Númerico	8	2	Información - c	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
29	ta_v1	Númerico	8	2	Sistemas de co	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
30	d1_v2	Númerico	8	2	clima organizac	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
31	d2_v2	Númerico	8	2	Liderazgo	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
32	d3_v2	Númerico	8	2	Solución de co	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
33	d4_v2	Númerico	8	2	Trabajo en equipo	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
34	ta_v2	Númerico	8	2	Reconocimiento	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada

ANEXO 3: INSTRUMENTO

SISTEMAS DE CONTROL INTERNO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DESAGUADERO-2023

El objetivo del presente cuestionario es recopilar información para identificar los sistemas de control interno y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Desaguadero, sus respuestas serán muy importantes por lo que será necesario que conteste todas las preguntas que solamente son para situaciones académicas y en forma anónima. Agradezco sinceramente su colaboración

Instrucciones: Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) marque con una "X" la alternativa seleccionada.

1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo

Nº PREGUNTAS	1= Totalmente en desacuerdo	2= En desacuerdo	3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4= de acuerdo	5= Totalmente de acuerdo	
SISTEMAS DE CONTROL INTERNO						
Ambiente de control						
1	¿Considera que en la municipalidad distrital de Desaguadero existe integridad y valores para un ambiente de control saludable?	1	2	3	4	5
2	¿Considera que en la municipalidad distrital de Desaguadero cuentan con una estructura organizacional adecuada?	1	2	3	4	5
3	¿Considera que en la municipalidad distrital de Desaguadero los colaboradores cuentan con las competencias profesionales necesarias?	1	2	3	4	5
4	¿Considera que en la municipalidad distrital de Desaguadero los funcionarios y trabajadores asumen responsabilidades de forma eficiente?	1	2	3	4	5
Evaluación de riesgos						
5	¿Considera que en la municipalidad distrital de Desaguadero cuentan con un sistema adecuado de gestión de riesgos?	1	2	3	4	5
6	¿Considera que en la municipalidad distrital de Desaguadero tienen los objetivos claros?	1	2	3	4	5
7	¿Considera que en la municipalidad distrital de Desaguadero existe algún sistema adecuado de identificación de fraude para evitar los malos uso de los recursos?	1	2	3	4	5
8	¿Considera que en la municipalidad distrital de Desaguadero monitoreos eficientes ante posibles cambios que se pueda enfrentar?	1	2	3	4	5
Actividades de control						
9	¿Considera que en la municipalidad distrital de Desaguadero existe un adecuado despliegue de actividades en las diferentes áreas de la entidad?	1	2	3	4	5



10	¿Considera que en la municipalidad distrital de Desaguadero existe un adecuado análisis de las faltas y deficiencias que puedan ocurrir en la entidad?	1	2	3	4	5
Información – comunicación						
11	¿Considera que existe información de calidad en la municipalidad distrital de Desaguadero?	1	2	3	4	5
12	¿Considera que existe comunicación interna de calidad entre los colaboradores de la municipalidad distrital de Desaguadero?	1	2	3	4	5
13	¿Considera que existe comunicación externa de calidad y con transparencia en la municipalidad distrital de Desaguadero?	1	2	3	4	5
CLIMA ORGANIZACIONAL						
Liderazgo						
14	¿Considera que en la municipalidad distrital de Desaguadero los funcionarios y trabajadores cuenta con la motivación necesaria para fomentar un adecuado clima organizacional?	1	2	3	4	5
15	¿Considera que existe asertividad por parte de los miembros de la municipalidad distrital de Desaguadero?	1	2	3	4	5
16	¿Considera que en la municipalidad distrital de Desaguadero existe la tolerancia necesaria entre los trabajadores y funcionarios?	1	2	3	4	5
Solución de conflictos						
17	¿Considera que en la municipalidad distrital de Desaguadero los colaboradores tienen la capacidad de reflexionar ante posibles problemas que se puedan presentar?	1	2	3	4	5
18	¿Considera que en la municipalidad distrital de Desaguadero existe equidad de funciones entre sus miembros?	1	2	3	4	5
19	¿Considera que en la municipalidad distrital de Desaguadero los colaboradores saben reconocer errores?	1	2	3	4	5
Trabajo en equipo						
20	¿Considera que en la municipalidad distrital de Desaguadero hay buena actitud cooperativa entre los grupos de trabajo?	1	2	3	4	5
21	¿Considera que en la municipalidad distrital de Desaguadero existe una integración positiva en sus grupos de trabajo?	1	2	3	4	5
22	¿Considera que en la municipalidad distrital de Desaguadero los grupos de trabajo cumplen sus objetivos?	1	2	3	4	5
Reconocimiento						
23	¿Considera que en la municipalidad distrital de Desaguadero existe buena motivación laboral para sus colaboradores?	1	2	3	4	5
24	¿Considera que en la municipalidad distrital de Desaguadero la retroalimentación para fortalecer las competencias de los colaboradores es eficiente?	1	2	3	4	5

“GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN”



ANEXO 4: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO DE TESIS: Sistemas de Control Interno y Gesta
Organizacional en la Municipalidad Distrital de Dosaguado - 2023.

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: S.ber Alex Quipa
- PROFESIÓN : Lic. en Administración de Empresas
- CARGO ACTUAL : Docente
- GRADO ACADÉMICO: Magister

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, Items e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudella y Orizano Lincoln(2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, C=Total/50= 0.88

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha.....


 Firma del experto
 DNI N° 80421891
 N° celular: 911792062

ANEXO 5: EVIDENCIAS DEL RECOJO DE DATOS





ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: _____

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: BRAYMER ANTONY SARMIENTO HUAYLLA

Dirección: PASAJE SARMIENTO N° 129.....

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 76333785

Teléfono: 926524300 email: braymersarmiento@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: SISTEMAS DE CONTROL INTERNO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DE DESAGUADERO-2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): SISTEMAS DE CONTROL INTERNO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

22 - 07 - 25

Fecha