

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

FACULTAD DE ECOTURISMO

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



TESIS

“EL AMBIENTE DE CONTROL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA, 2022”

Presentado por:

Bach. HUAMANI ZAMBRANO, Angie Gianella

Bach. TRONCOSO VELASQUEZ, Sebastián

Para Optar al Título Profesional de Contador Público

ASESOR:

DR. LEÓN RAMÍREZ, Alexis

CO- ASESORA:

DRA. BELLIDO ASCARZA, Yajhayda

PUERTO MALDONADO - 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

FACULTAD DE ECOTURISMO

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



TESIS

“EL AMBIENTE DE CONTROL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA, 2022”

Presentado por:

Bach. HUAMANI ZAMBRANO, Angie Gianella

Bach. TRONCOSO VELASQUEZ, Sebastián

Para Optar al Título Profesional de Contador Público

ASESOR:

DR. LEÓN RAMÍREZ, Alexis

CO- ASESORA:

DRA. BELLIDO ASCARZA, Yajhayda

PUERTO MALDONADO - 2023

DEDICATORIA

Queremos dedicarles la tesis como muestra de nuestro más profundo agradecimiento por todo el apoyo y la motivación que nos han brindado durante este proceso. Vuestro constante aliento y confianza en nosotros han sido fundamentales para alcanzar este logro.

Además, queremos agradecerle por ser un ejemplo de perseverancia y dedicación en tu propia carrera. Tu ejemplo me ha inspirado a nunca rendirme en mi búsqueda del conocimiento y la excelencia académica.

Espero que esta tesis sea una muestra de compromiso con nuestra formación profesional y personal, y que de alguna manera contribuya al desarrollo de nuestra sociedad.

Gracias por estar siempre a mi lado y por ser mi fuente de inspiración y apoyo.

Angie Gianella Huamani Zambrano

Nuestra tesis va dedicada a Dios, por iluminar nuestro camino con fuerza para alcanzar nuestros sueños con perseverancia ante situaciones difíciles en el transcurso de nuestros estudios y así nuestra meta puedan cumplirse; a nuestros hermanos compañeros de vida que nos brindan su apoyo incondicional y nos motivan al logro de nuestros objetivos.

Sebastián Troncoso Velásquez

AGRADECIMIENTOS

Queridos padres, con esta tesis queremos expresarles nuestro agradecimiento por su amor, apoyo y confianza inquebrantables durante nuestros estudios, muy agradecidos por ser nuestra inspiración y por motivarnos a alcanzar nuestras metas. Esta tesis es para ustedes, por vuestro sacrificio y por la educación que nos han brindado. Los llevamos siempre en nuestro corazón y esperamos seguir honrándolos con nuestros logros.

Angie Gianella Huamani Zambrano

Queremos agradecer nuestro proyecto de investigación a nuestros docentes por inculcarnos valores éticos profesionales y conocimientos generales de nuestra prestigiosa carrera para contribuir con nuestra hermosa tierra de madre de dios, que fueron de gran inspiración y fuente de desarrollo profesional para nutrir nuestros conocimientos a través de investigaciones con su guía profesional hacia nosotros para ser profesionales de bien.

Sebastián Troncoso Velásquez

Presentación

SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE ECOTURISMO
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

SEÑORES INTEGRANTES DEL JURADO

Según lo dispuesto por el Reglamento de Grados y Títulos, con el propósito de alcanzar el Título Profesional de Contador Público, alcanzamos la Tesis intitulada: *“El Ambiente de Control y su Relación con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022”*, cumpliendo los lineamientos establecidos.

Tenemos la seguridad de poder aportar al desarrollo universitario a través de esta tesis, la cual pondremos a la valoración de los Jurados, para las indicaciones y propuestas que enriquecerán este trabajo.

Atentamente

Angie Gianella Huamani Zambrano

Sebastián Troncoso Velásquez

TURNITIN_ANGIE HUAMANI Y SEBASTIAN TRONCOSO

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.unamad.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1%
9	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	

RESUMEN

La tesis intitulada "*El Ambiente de Control y su Relación con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022*", el objetivo era determinar cómo se relaciona el Ambiente de Control con la Gestión Administrativa del Municipio de la Provincia de Tambopata, 2022, siendo la hipótesis general: el Ambiente de Control se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa del Municipio de la Provincia de Tambopata; el tipo de investigación fue básica, de diseño descriptivo correlacional y transversal, la muestra estuvo constituida de 36 personas que trabajaban en las áreas dependientes de la Gerencia de Planificación y Presupuesto, Gerencia de Administración, Recursos Humanos, Contabilidad, Tesorería, Abastecimiento del Municipio. Aplicamos un cuestionario para Ambiente de Control que contenía 13 interrogaciones con escala Likert; Gestión Administrativa contenía 24 interrogaciones, con la misma escala, siendo en total 37 interrogaciones. La validación fue realizada por juicio de expertos y la Confiabilidad fue con Alfa de Cronbach 0,863 fue el resultado para la Variable Ambiente de Control y el Alfa de Cronbach 0,815 de la Variable Gestión Administrativa; siendo instrumentos de "Buena Fiabilidad".

Ambiente de Control se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa del Municipio Provincial de Tambopata, 2022, el Coeficiente de Correlación de Pearson 0,718 señala la relación significativa, el coeficiente de determinación R cuadrado 0,515, señala el 51.50% de las diferencias que se observan en el Ambiente de Control podrán explicarse por las variaciones de la Gestión Administrativa.

Palabras clave:

Ambiente de Control, Integridad y Valores, Estructura Organizacional apropiada para Objetivos, Competencia Profesional, Gestión Administrativa.

ABSTRACT

The thesis entitled "The Control Environment and its Relationship with the Administrative Management of the Provincial Municipality of Tambopata, 2022", the objective was to determine how the Control Environment is related to the Administrative Management of the Municipality of the Province of Tambopata, 2022, being the general hypothesis: the Control Environment is significantly related to the Administrative Management of the Municipality of the Province of Tambopata; The type of research was basic, with a descriptive correlational and cross-sectional design, the sample consisted of 36 people who worked in the areas dependent on the Planning and Budget Management, Administration Management, Human Resources, Accounting, Treasury, Municipal Supply. We applied a questionnaire for the Control Environment that contained 13 questions with a Likert scale; Administrative Management contained 24 questions, with the same scale, with a total of 37 questions. The validation was carried out by expert judgment and the Reliability was with Cronbach's Alpha 0.863 was the result for the Control Environment Variable and Cronbach's Alpha 0.815 of the Administrative Management Variable; being instruments of "Good Reliability".

Control Environment is significantly related to the Administrative Management of the Provincial Municipality of Tambopata, 2022, the Pearson Correlation Coefficient 0.718 indicates the significant relationship, the coefficient of determination R square 0.515, indicates 51.50% of the differences observed in the Control Environment can be explained by the variations of the Administrative Management.

Keywords:

Control Environment, Integrity and Values, Organizational Structure appropriate for Objectives, Professional Competence, Administrative Management.

Introducción

Esta investigación empleó un enfoque cuantitativo, utilizando una metodología de investigación descriptiva y correlacional para analizar el Ambiente de Control y la Gestión Administrativa en el Municipio de la Provincia de Tambopata, 2022.

En el Capítulo I: Problema de investigación, identificación del problema general y específico, definición y representación del ambiente de control y gestión administrativa, presentación de las variables de estudio, fundamento del estudio y su relevancia para la Municipalidad Provincial de Tambopata.

Capítulo II: Aspecto teórico, revisión de antecedentes relacionados con las variables de estudio en contextos similares, bases teóricas que respaldan el estudio, definición de términos clave para establecer una base sólida.

Capítulo III: Metodología, especificación del tipo básico, el diseño correlacional descriptivo y el enfoque cuantitativo, detalles sobre la técnica y el método utilizados para examinar la información obtenida, descripción de la población y muestra estimada.

Capítulo IV: Resultados y discusión, se presenta los resultados alcanzados sobre el ambiente de control y la gestión administrativa, comparación y discusión con investigaciones equivalentes, conclusiones extraídas de los hallazgos y posibles propuestas que permitan mejorar la gestión administrativa.

Anexos:

Matriz de consistencia de la investigación, instrumentos utilizados para la medición de ambas variables, documentación de autorizaciones y consentimiento informado necesarios para la investigación, fichas de validaciones de instrumentos para asegurar su fiabilidad y validez.

Índice

DEDICATORIA.....	4
RESUMEN	7
Introducción.....	9
Índice.....	10
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.1. Descripción del Problema	15
1.2. Formulación del Problema	17
1.2.1. Problema General.....	17
1.2.2. Problemas Específicos.....	17
1.3. Objetivos	18
1.3.1. Objetivo General	18
1.3.2. Objetivos Específicos	18
1.4. Variables.....	18
1.5. Hipótesis	20
1.5.1. Hipótesis General.....	20
1.5.2. Hipótesis Específicas	20
1.6. Justificación.....	20
1.7. Consideraciones Éticas.....	23
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO	25
2.1. Antecedentes de Estudio	25
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	25
2.1.2. Antecedentes Nacionales	29
2.2. Marco Teórico	32
2.2.1. Variable 1: Ambiente de Control.....	32
2.2.1.1. Integridad y Valores Éticos	38
2.2.1.2. Estructura Organizacional apropiada para Objetivos	42
2.2.1.3. Competencia Profesional	44
2.2.1.4. Importancia del Ambiente de Control.....	46
2.2.1.5. Limitaciones de los Controles Internos	48
2.2.2. Variable 2: Gestión Administrativa	51
2.2.2.1. Planificación	53
2.2.2.1.1. Función de planificación de la gestión	55
2.2.2.1.2. Elementos de una planificación eficaz	56
2.2.2.2. Organización	58

2.2.2.2.1. Función Organizadora de la Gerencia	62
2.2.2.3. Dirección	63
2.2.2.3.1. Función de Dirección de la Gerencia	65
2.2.2.4. Control.....	68
2.2.2.4.1. Función de Control de la Gerencia	70
2.1. Definición de Términos.....	73
CAPÍTULO III: METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN	78
3.1. Tipo de estudio	78
3.2. Diseño del Estudio	80
3.3. Población y Muestra	81
3.4. Métodos y Técnicas	82
3.5. Tratamiento de Datos	83
3.5.1. Validación y Confiabilidad del Instrumento.....	83
3.5.2. Validez de los Instrumentos	84
3.5.3. Confiabilidad del Instrumento.....	84
3.6. Baremos.....	87
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	92
4.1. PRUEBA DE NORMALIDAD.....	96
CONCLUSIONES.....	125
SUGERENCIAS	127
Referencias Bibliográficas	130
ANEXOS	133
Anexo N° 01: Matriz de Consistencia	134
Anexo N° 02: Cuestionario del Ambiente de Control	135
Cuestionario de la Gestión Administrativa	136
Anexo N° 03: Solicitud de validación de instrumentos.....	138
Anexo N° 04: Formatos de validación de instrumentos	141
Anexo N° 05: Solicitud de Autorización	144
Anexo N° 06: Consentimiento Informado	145

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Variable Ambiente de Control y Variable Gestión Administrativa.....	102
Figura 2. Variable Ambiente de Control y la Dimensión Planificación.....	107
Figura 3. Variable Ambiente de Control y la Dimensión Organización.....	113
Figura 4. Variable Ambiente de Control y la Dimensión Dirección.....	118
Figura 5. Variable Ambiente de Control y la Dimensión Control.....	122

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Confiabilidad de la Variable Ambiente de Control mediante Alfa de Cronbach.....	85
Tabla 2. Confiabilidad de la Variable Gestión Administrativa mediante Alfa de Cronbach.....	86
Tabla 3. Resumen de Procesamiento de Datos.....	87
Tabla 4. Baremo Variable Ambiente de Control.....	88
Tabla 5. Baremo Dimensión Integridad y Valores Éticos.....	88
Tabla 6. Baremo Dimensión Estructura Organizacional apropiada para Objetivos.....	89
Tabla 7. Baremo Dimensión Competencia Profesional.....	89
Tabla 8. Baremo Variable Gestión Administrativa.....	89
Tabla 9. Baremo Dimensión Planificación.....	90
Tabla 10. Baremo Dimensión Organización.....	90
Tabla 11. Baremo Dimensión Dirección.....	90
Tabla 12. Baremo Dimensión Control.....	91
Tabla 13. Estadísticos descriptivos de la Variable Ambiente de Control.....	92
Tabla 14. Estadísticos descriptivos de la Variable Gestión Administrativa.....	93
Tabla 15. Matriz de Correlaciones.....	94
Tabla 16. Prueba de Normalidad.....	96
Tabla 17. Correlación entre las variables.....	98
Tabla 18. Resumen del modelo entre las dos variables.....	99
Tabla 19. ANOVA entre las dos variables.....	100
Tabla 20. Coeficientes entre las dos variables.....	101
Tabla 21. Correlación entre la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Planificación.....	106
Tabla 22. Resumen del Modelo de la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Planificación.....	106
Tabla 23. Anova entre la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Planificación.....	107
Tabla 24. Correlaciones entre la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Organización.....	111

Tabla 25. Resumen del Modelo entre la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Organización.....	112
Tabla 26. Anova entre la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Organización.....	113
Tabla 27. Correlaciones entre la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Dirección.....	117
Tabla 28. Resumen del Modelo entre la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Dirección.....	117
Tabla 29. Anova entre la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Dirección	118
Tabla 30. Correlaciones entre la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Control.....	121
Tabla 31. Resumen del Modelo entre la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Control.....	121
Tabla 32. Anova entre la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Control.....	122

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del Problema

El control administrativo desde siempre fue un tema de numerosas discusiones a nivel mundial a lo largo del tiempo. Esto se debe, en parte, a la resistencia natural de las personas a ser supervisadas o controladas en sus acciones y decisiones. Además, factores culturales y sociales pueden reforzar esta resistencia y generar oposición a la implementación de mecanismos de supervisión en diversas organizaciones.

A pesar de estas controversias y desafíos, la mayoría de las personas y expertos coinciden en que el control es primordial las buenas prácticas de una institución, el control es obligatorio para garantizar que las labores y procedimientos sean llevadas según los objetivos y políticas establecidas. Proporciona una manera de evaluar el rendimiento y la eficiencia, identificar desviaciones y realizar la toma de acciones correctoras al requerirse.

En el contexto de la gestión, el control es fundamental que permite a los gerentes y líderes a mantener el rumbo establecido, asegurando que se alcancen los resultados deseados y se mantenga la integridad de los procesos.

El Ambiente de Control y la Gestión Administrativa son dos aspectos fundamentales para el correcto funcionamiento de cualquier entidad gubernamental, incluyendo las municipalidades provinciales. Estos elementos se refieren a la manera en que se establece la estructura organizativa, se toman decisiones, se emplean recursos y se asegura lograr los objetivos institucionales.

A nivel internacional, diversas municipalidades provinciales vienen enfrentando desafíos en cuanto a establecer y mantener un Ambiente de Control apropiado y una Gestión Administrativa eficiente.

Las municipalidades y gobiernos locales desempeñan un papel fundamental para prestar servicios públicos, el desarrollo local y el manejo de recursos en todo el país.

En el contexto nacional, es importante analizar cómo abordan el Ambiente de Control y Gestión Administrativa en diversas municipalidades y gobiernos locales en distintas regiones del país.

Las municipalidades y los gobiernos locales son actores clave para prestar servicios públicos esenciales y en el progreso de las comunidades en toda la nación. Por lo tanto, es crucial examinar cómo se manejan estos aspectos y cómo pueden mejorarse para optimizar la administración gubernamental.

En la Municipalidad de la Provincia de Tambopata, es fundamental contar con un apropiado Ambiente de Control y una eficiente Gestión Administrativa que permita garantizar el alcance de objetivos organizacionales, el correcto empleo de recursos gubernamentales y las prestaciones efectivas de los servicios a la población.

En dicha Municipalidad, encontramos deficiencias en las rendiciones de cuentas y la divulgación de información pública a cargo de la municipalidad, lo que dificulta la supervisión y control por parte de los órganos de fiscalización y la comunidad, se detectan problemas en asignar y utilizar los recursos gubernamentales, lo que afecta la ejecución de proyectos y servicios adecuados a la población. Asimismo, observamos una brecha en cuanto a la capacitación y competencia del personal encargado de la administración en el municipio provincial, la falta de conocimientos y habilidades adecuadas puede afectar el desempeño y eficiencia en las prestaciones de servicios públicos brindados por el municipio, lo que también ocasiona un inadecuado proceso de planeamiento que implicaría la falta de metas y objetivos claros para el progreso de la comunidad, dificultando tomar decisiones efectivas y el empleo eficiente de recursos. Además, se observa la falta de coordinación entre diferentes áreas y la ausencia de sistemas y procedimientos de control adecuados que podrían

generar riesgos de corrupción, malversación de fondos y malas prácticas administrativas, lo que afectaría la eficacia y la transparencia en la administración municipal.

Por lo tanto, era necesario realizar una investigación sobre el Ambiente de Control y la Gestión Administrativa del Municipio de la Provincia de Tambopata, evaluando la integridad y valores éticos, estructura organizacional, competencia profesional, planeamiento, organización, dirección y control, para plantear sugerencias y soluciones que ayuden a incrementar la eficacia de los servicios públicos y el progreso sostenible de la comuna.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo se relaciona el Ambiente de Control con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

PE₁ ¿De qué manera se relaciona el Ambiente de Control con el Proceso de Planificación en la Municipalidad Provincial de Tambopata?

PE₂ ¿Cómo se relaciona el Ambiente de Control con el Proceso de Organización en la Municipalidad Provincial de Tambopata?

PE₃ ¿Cuál es la relación del Ambiente de Control con el Proceso de Dirección en la Municipalidad Provincial de Tambopata?

PE₄ ¿De qué manera se relaciona el Ambiente de Control con el Proceso de Control en la Municipalidad Provincial de Tambopata?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar cómo se relaciona el Ambiente de Control con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

OE₁. Determinar de qué manera se relaciona el Ambiente de Control con el Proceso de Planificación en la Municipalidad Provincial de Tambopata.

OE₂. Determinar cómo se relaciona el Ambiente de Control con el Proceso de Organización en la Municipalidad Provincial de Tambopata.

OE₃. Determinar cuál es la relación del Ambiente de Control con el Proceso de Dirección en la Municipalidad Provincial de Tambopata.

OE₄. Determinar de qué manera se relaciona el Ambiente de Control con el Proceso de Control en la Municipalidad Provincial de Tambopata.

1.4. Variables

Variable de Estudio 1: Ambiente de Control

Entorno en el que trabaja el personal y se desarrollan las actividades de una organización, establece las bases para una gestión efectiva y es esencial para el ejercicio adecuado de los otros elementos de control interno. Un ambiente sólido promueve la eficiencia, la transparencia, la integridad y permite lograr los objetivos institucionales.

Son estándares, procesos y estructuras que suministran el cimiento para el trabajo efectivo del control interno en la institución. Incluye el tono en la cima (actitud y comportamiento de los líderes), la estructura de gobierno, la filosofía de administración, la forma en que se asignan responsabilidades y se lleva a cabo la supervisión, y cómo se promueve la integridad y los valores dentro de una institución. (COSO).

Dimensiones:

- ✓ Integridad y Valores Éticos
- ✓ Estructura Organizacional apropiada para Objetivos
- ✓ Competencia Profesional

Variable de Estudio 2: Gestión Administrativa

Conjunto de gestiones y procesos llevados para planificarse, organizarse, dirigir y controlarse las acciones y empleo de recursos que cuenta el organismo con el objeto de conseguir sus metas y objetivos de forma efectiva. En el contexto de una entidad gubernamental como una Municipalidad Provincial, la gestión administrativa implica la coordinación de diversas funciones y responsabilidades para brindar servicios y satisfacer las exigencias de la colectividad.

Es primordial para el éxito de la entidad, ya que ayuda a maximizar los recursos disponibles y a lograr un desempeño óptimo. Los gerentes y líderes ejercen un rol crucial en la gerencia administrativa al tomar decisiones entendidas y estratégicas para alcanzar los objetivos institucionales.

Dimensiones:

- Planeamiento
- Organización
- Dirección
- Control

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General

HG El Ambiente de Control se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022.

1.5.2. Hipótesis Específicas

HE₁. El Ambiente de Control se relaciona significativamente con el Proceso de Planificación de la Municipalidad Provincial de Tambopata.

HE₂. El Ambiente de Control se relaciona significativamente con el Proceso de Organización de la Municipalidad Provincial de Tambopata.

HE₃. El Ambiente de Control se relaciona significativamente con el Proceso de Dirección de la Municipalidad Provincial de Tambopata.

HE₄. El Ambiente de Control se relaciona significativamente con el Proceso de Control de la Municipalidad Provincial de Tambopata.

1.6. Justificación

1.6.1. Relevancia Social

La Municipalidad es una institución que ofrece servicios esenciales a la comunidad. Al analizar y mejorar el Ambiente de Control y la Gestión Administrativa, esta investigación puede ayudar al mejoramiento de los servicios que se prestan y el trabajo de la gestión pública, lo que finalmente beneficia a los habitantes.

Las decisiones y acciones tomadas por el municipio tendrán un impacto directo y específico en la calidad de vida de los ciudadanos. La administración eficiente de recursos municipales, la

planificación adecuada de los servicios y proyectos, pueden generar mejoras sustanciales en la vida de la comunidad.

1.6.2. Implicancias Prácticas

El hecho de que el trabajo de investigación se base en un escenario real significa que los resultados tienen una relevancia directa para la situación y los desafíos que enfrenta el municipio en la vida cotidiana. Esto asegura que las conclusiones puedan ser aplicadas de manera práctica y beneficiosa.

Una vez que los resultados se hayan analizado y comprendido, es posible generar sugerencias y recomendaciones concretas. Estas sugerencias pueden ser acciones específicas que el municipio podría tomar para abordar áreas de mejora identificadas en la investigación.

Las implicancias prácticas están vinculadas directamente con mejorar la gestión administrativa. Esto podría incluir la optimización de procesos, implementando mejores prácticas, la identificación de áreas de ineficiencia y la introducción de cambios que puedan acrecentar la eficiencia y la efectividad de sus procedimientos.

Las acciones derivadas de las implicancias prácticas pueden tener un impacto directo en el funcionamiento del municipio. Esto puede abarcar desde mejorar las prestaciones de los servicios hasta la toma de decisiones más informadas que beneficien a la comunidad en general.

Las implicancias prácticas pueden influir en la eficacia de las acciones municipales, la transparencia y la calidad del servicio que brindado. Estos son esenciales para la generación de confianza en la comunidad y enriquecer la experiencia de los habitantes.

Las acciones resultantes de las implicancias prácticas pueden tener un efecto positivo directo en la comunidad. Las mejoras en la gestión pueden traducirse en una mayor satisfacción de los ciudadanos, un mayor acceso a servicios de calidad y una mayor confianza en las autoridades locales.

Al abordar las áreas de mejora identificadas en la investigación, las implicancias prácticas pudiendo ayudar a alcanzar los objetivos del municipio. Esto puede incluir objetivos relacionados con la eficiencia, el crecimiento, la sostenibilidad y la satisfacción de la comunidad.

1.6.3. Valor Teórico

Radica en su capacidad para aportar al conocimiento y la comprensión de la gerencia administrativa en el ámbito gubernamental y financiero. Los resultados pueden influir en investigaciones futuras, enriquecer teorías existentes y proporcionar orientación valiosa para la mejora de la gestión en diversas organizaciones.

La investigación contribuye a la literatura existente al agregar nuevos datos, resultados y análisis, esto enriquece el cuerpo de conocimiento en áreas clave relacionadas con la gestión pública y financiera, y ofrece nuevas perspectivas y enfoques para abordar desafíos comunes.

Los resultados pueden ayudar a mejorar en la teoría y la comprensión de la gerencia gubernamental y la gestión financiera. Al examinar el "Ambiente de Control" y la "Gestión Administrativa", se puede contribuir a la formulación de teorías más sólidas, identificando nociones clave que influyen en el funcionamiento de las entidades gubernamentales, pueden tener un impacto directo en la práctica. Las entidades gubernamentales pueden utilizar los resultados para implementar cambios en sus procesos y políticas, con la finalidad de conseguir la eficiencia, la transparencia y la efectividad de su gestión.

1.6.4. Utilidad Metodológica

La metodología rigurosa y sistemática que se ha empleado en la investigación asegura que los datos se recopilaron y analizaron de manera coherente y precisa. Esto es crucial para obtener

resultados confiables y válidos que puedan servir como plataforma sólida para tomar decisiones.

Al utilizar métodos como encuestas, análisis de datos y entrevistas, se asegura de que los datos recopilados sean precisos y representativos de la realidad. La elección de métodos confiables y apropiados aumenta la validez de tus resultados.

La metodología utilizada en la investigación proporciona información valiosa que puede ser utilizada para tomar decisiones informadas. Los resultados basados en datos sólidos pueden orientar en una mejor toma de decisiones en el Municipio a implementar cambios y mejoras con mayor confianza.

Al utilizar métodos y técnicas de estudio rigurosos, como encuestas, análisis de datos y entrevistas, la investigación asegura la recopilación de información precisa y confiable.

A través de la metodología, se está generando datos empíricos y concretos que pueden ayudar a identificar problemas, patrones y oportunidades en la gestión administrativa. Estos datos pueden ser utilizados para respaldar tus conclusiones y recomendaciones.

1.6.5. Viabilidad o Factibilidad

Se cuenta con acceso a la información relevante, a los datos necesarios y a los recursos requeridos para realizar la investigación, así como el respaldo y apoyo del Municipio en estudio, y otros actores clave en la organización, la problemática de las variables en estudio es relevante y tiene implicaciones prácticas en el Municipio, esto aumenta la utilidad y conveniencia del estudio, y el impacto inmediato en la entidad, lo cual hace que la investigación sea significativa y valiosa.

1.7. Consideraciones Éticas

Se comunicó el objeto del estudio a los que participaron en la investigación, obteniéndose el consentimiento informado, lo que

permitió la disposición del personal a colaborar y comprender el propósito de la investigación.

Se mantiene la prudencia y reserva en relación con el tema y se protege la confidencialidad y privacidad de las personas y la información involucrada en el estudio, evitando la divulgación no autorizada de datos sensibles, respetándose los derechos individuales.

El estudio tiene fines universitarios, y se siguieron criterios éticos, siendo esencial para certificar la integridad del estudio y la confiabilidad de los resultados. Cumplir con estándares éticos sólidos aumenta la credibilidad y validez de tus hallazgos.

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de Estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Mosquera G., Panchana M. (2020) en la investigación "*El Ambiente de Control, la Evaluación de Riesgos y la Actividad de la Administración de Bienes en el Sector Público*" publicado en la Universidad Estatal Península de Santa Elena - Ecuador, aborda de forma significativa y detallada sobre el ambiente de control, la evaluación de riesgos y la gerencia de bienes en el sector estatal, tiene como objetivo principal analizar la interacción entre el ambiente de control, la evaluación de riesgos y la actividad de la gerencia de bienes en el contexto del sector estatal. La investigación se basa en las normas nacional e internacional actual, así como en el Reglamento General de la gerencia, uso, práctica y control de bienes del sector gubernamental. También se hace referencia a las Normas Técnicas de Control Interno y al Modelo de Control Interno COSO III, utiliza un enfoque cualitativo, con énfasis en el método analítico, sintético y reflexivo. Concluye que, el ambiente de control interviene en el proceso de las actividades y en la determinación de objetivos. La evaluación de riesgos está relacionada con identificar y tratar eventos de riesgo. Los lineamientos que protegen y conservan los bienes y el control para acceder al sistema de información son aspectos cruciales. Se formulan preguntas para evaluar esas variables, lo que sugiere la importancia de abordar estos aspectos en la gerencia de bienes en el sector gubernamental. La investigación ofrece un análisis exhaustivo y fundamentado sobre la interacción, al basarse en la legislación y normativas pertinentes y aplicar un enfoque cualitativo y analítico, la investigación proporciona valiosas conclusiones que contribuyen al entendimiento y mejora de la gestión de activos y riesgos en el contexto gubernamental.

Flores R. (2017) en la investigación "*Actualización y Modernización de la Evaluación del Ambiente de Control en el Sector Público*" de la Universidad Mayor de San Andrés, aborda un tema de gran relevancia al proponer la actualización y modernización de la metodología de apreciación del Ambiente de Control en entidades estatales de Bolivia. La tesis busca actualizar y modernizar la metodología para evaluar el Ambiente de Control en el sector gubernamental de Bolivia, para que se ajuste a las variaciones en la legislación, adoptándose modernas tecnologías de información y las tendencias contemporáneas en el pensamiento administrativo. La metodología fue principalmente descriptiva, enfocándose en un enfoque cualitativo. Sin embargo, en la evaluación del Ambiente de Control, se incorpora una valoración cuantitativa de los Factores del Ambiente de Control mediante cálculos aritméticos básicos. Concluye que, resalta la importancia del avance tecnológico y las plataformas virtuales que generen una base de datos que se accedan en línea para el público. Esto reduce costos de verificación documental en la investigación de candidatos para cargos en la administración pública. Se discute la inclusión del Factor Administración Estratégica en el Ambiente de Control. Se plantea que la planeación estratégica y el Ambiente de Control no es clara ni relevante, según la definición de Mintzberg (2013) sobre la naturaleza de la planeación estratégica. Se plantea la importancia del espíritu ético en los funcionarios con un Control Interno que opere eficazmente, se cuestiona la inclusión del Factor Administración Estratégica en el Ambiente de Control debido a la falta de relación entre los propósitos de la planeación estratégica y el Ambiente de Control. La tesis aborda la necesidad de actualizar y modernizar en evaluar el Ambiente de Control en el sector gubernamental de Bolivia, teniendo en cuenta cambios legislativos, tecnológicos y administrativos contemporáneos. A través de un enfoque cualitativo con elementos cuantitativos en la evaluación, se llega a conclusiones sobre la importancia del avance tecnológico y la cuestión ética en el funcionamiento eficaz del Control Interno. Además, se plantea un análisis

crítico sobre la inclusión del Factor Administración Estratégica en el Entorno de Control y su relación con la planeación estratégica.

Serrano P. y Col (2017) el estudio titulado "*El control interno como herramienta precisa para una gestión financiera y contable eficiente en las organizaciones bananeras de la ciudad del Cantón Machala-Ecuador*", se enfoca en examinar el papel crucial del control interno en la administración financiera y contable de instituciones bananeras en el Cantón Machala. El objetivo era conocer cómo el control interno se convierte en un instrumento esencial para lograr un manejo financiero y contable eficaz en instituciones bananeras. La metodología fue cuantitativa y utiliza métodos bibliográficos, documentales y descriptivos. Esto implica revisar y analizar información existente en la literatura y documentos relacionados con control interno y gestión financiera. Concluyen que, las empresas bananeras en el Cantón Machala vienen cumpliendo con la mayoría de los elementos. Esto contribuye a garantizar la legalidad de las acciones y procedimientos realizadas en estas empresas, así como la razonabilidad de la información generada. El control interno está estrechamente relacionada con la gerencia financiera. Su aplicación adecuada permite una administración eficiente de las empresas y de los recursos financieros. El estudio resalta la relevancia del control interno en el contexto organizacional bananeras en el Cantón Machala, Ecuador. A través de métodos cualitativos y el análisis de información documental, determinándose que el control interno favorece significativamente a una administración financiera y contable eficiente al asegurar el cumplimiento legal y la integridad de la información. Este estudio proporciona información valiosa sobre cómo el control interno es considerado como elemento principal en la gerencia de empresas bananeras, lo que puede tener implicaciones tanto para la academia como para la práctica empresarial en la región.

Lara Quintanilla Lisbeth C. (2017) en la investigación titulada "*Manual de procedimientos de control interno para la gestión financiera de la dirección provincial del consejo de la judicatura Pastaza*" realizada en la

Universidad Regional Autónoma de los Andes en Ecuador, se centra en la creación e ejecución de un manual de control interno fundamentado en COSO 2013 que permita el mejoramiento del manejo financiero en la Unidad de Finanzas de la institución en estudio. El objetivo fue la elaboración y aplicación de un manual de control interno en la Unidad de Finanzas del organismo estudiado. El modelo utilizado como base para la creación del manual es COSO 2013. La investigación se enmarca en un enfoque práctico y aplicado. Se elabora un manual de control interno fundamentado en el modelo COSO 2013 y se aplica en la Unidad de Finanzas de la institución. La metodología implica la identificación de procesos, procedimientos y controles necesarios para certificar la seguridad y procedencia de la información financiera. Concluye que, la aplicación del manual fundamentado en el modelo COSO 2013 facilitó identificar potenciales contextos, desarrollando un control adecuado en las operaciones financieras. El manual contribuyó a detectar, reducir y corregir desaciertos que se demostraron en las actividades financieras, mejorando la precisión y confiabilidad de la información. La culminación del manual de control interno proporcionó una base sólida para tomar decisiones correctas a cargo de los directores del organismo, al tener información financiera confiable y pertinente. La investigación destaca la relevancia de elaborar un manual de control interno establecido en COSO 2013 en la gestión financiera. La metodología práctica y la aplicación del manual permitieron mejorar la calidad de los procesos financieros, reducir errores y facilitar tomar decisiones informadas. Este estudio suministra información valiosa sobre cómo la ejecución de un enfoque de control interno puede tener un impacto positivo en la administración financiera de una institución.

Salnave M., Lizarazo J. (2017) en la investigación "*El Sistema de Control Interno en el Estado Colombiano como Instancia Integradora de los Sistemas de Gestión y Control para Mejorar la Eficacia y Efectividad de la Gestión Pública al 2030*", Universidad Externado de Colombia, se enfoca en fortalecer la eficacia, efectividad, ética y transparencia en la

administración gubernamental en Colombia mediante la integración del Control Interno con los sistemas de administración y control. El objetivo era transformar el Sistema de Control Interno de Colombia en una pretensión que integre el sistema de gestión y control que mejore la transparencia y la ética en la administración gubernamental, con una perspectiva hacia el año 2030. La investigación se enmarca, en el uso de herramientas prospectivas y estratégicas. Se enfoca en la construcción de futuros alcanzables y se apoya en la participación de expertos y aquellos que aplican el control interno para recoger las perspectivas y conocimientos. Concluye que, los resultados indican que, con herramientas apropiadas y la participación de peritos, es posible la construcción de futuros alternativos y ser optimista frente a realidades que parecen arraigadas en el tiempo. La investigación destaca la importancia de dar voz a los peritos y a aquellos que se aplica en el control interno para recoger su conocimiento y perspectivas, lo que a menudo no es aprovechado por los formuladores de políticas. Esto permite generar propuestas de cambios y mejoras creativas. La aplicación de la prospectiva estratégica permite al investigador explorar experiencias y tendencias fuera de su zona de confort, lo que aporta nuevas perspectivas y posibilidades de cambio. También facilita la reestructuración del futuro basada en la realidad, superando la noción de destino inmutable. La investigación aborda la transformación del Control en Colombia como pretensión que integra la administración y control para la mejora del trabajo gubernamental en términos de ética y transparencia. La metodología prospectiva y estratégica utilizada permite explorar futuros posibles y aprovechar el conocimiento de expertos y profesionales en el campo, lo que aporta una visión optimista y creativa para el cambio y la mejora en el ámbito público.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Morales K., Sinchi D. (2021) en la tesis "*Control Interno y Gestión Administrativa en el Municipio de la Provincia de Satipo - 2020*" para lograr el título de Contador Público, se centra en analizar la

correspondencia del Control Interno y Gestión Administrativa en el Municipio de la Provincia de Satipo. El objetivo fue establecer la relación existente del Control Interno y la Gestión Administrativa en la Municipalidad de la Provincia de Satipo en el año 2020. El método fue descriptivo correlacional. La muestra del estudio consiste en 23 trabajadores del Municipio. Concluyendo que, hay una asociación significativa del Control Interno con la Gestión Administrativa en dicho Municipio. La correspondencia positiva alta con un coeficiente de correlación (r) 0,991 señala una fuerte asociación del control interno y la apropiada gestión administrativa. Encontraron una correspondencia efectiva muy alta del Control Interno y la Planeación ($r = 0,940$), lo que sugiere que un buen control interno está relacionado con una mayor planeación administrativa. La correlación positiva muy alta del Control Interno y el manejo de Organización ($r = 0,948$) indica que un control interno sólido está relacionado con un mayor proceso de organización. Se encuentra una relación positiva alta del Control Interno con Dirección ($r = 0,988$), sugiere que un adecuado control interno está vinculado con una mayor dirección. La investigación señala una correlación efectiva muy alta del Control Interno y el Control ($r = 0,963$), indicando que un control interno efectivo se asocia con un mayor control. La investigación destaca la correspondencia positiva y específica del Control Interno y diversos aspectos de la Gerencia en dicho Municipio. Un buen control interno está asociado con una mejor gestión. Estos hallazgos resaltan la relevancia de implantar y fortalecer prácticas de control interno que mejoren la efectividad de las administraciones en entidades gubernamentales como dicho Municipio.

Rivera A., Yaranga I. (2020) en la tesis "*El control interno y su incidencia en la gestión administrativa del área de tesorería del municipio de la provincia de Oxapampa, 2019*" para lograr el título de Contador Público, Universidad Nacional Alcides Carrión, se enfoca en analizar la correspondencia del Control Interno y la gestión en tesorería del municipio de la provincia de Oxapampa durante 2019. La metodología utilizada era

tipo analítico, y emplea un diseño no experimental. La muestra del estudio consiste en 11 directivos y trabajadores del área de tesorería del municipio. Concluyendo que, encontraron una relación efectiva alta (0.580) en la variable independiente (Control Interno) y la variable dependiente (Gestión Administrativa). Esto muestra que hay una correspondencia significativa del Control Interno y la calidad de la gestión en el área de tesorería. La efectividad, eficiencia y confiabilidad, intervienen efectivamente en aspectos como planificar, dirigir, anticiparse a sucesos y operaciones del manejo administrativo en tesorería. La proyección del control interno, mediante etapas como control previo, fiscalización previa y control posterior, incrementa las posibilidades de una buena gestión de tesorería. Los procedimientos de control interno, incluyendo evaluaciones, acciones y demostraciones, mejoran la dirección de áreas con capacidades, estimulación y rotaciones, contribuyendo a una administración efectiva en tesorería. La investigación destaca la ingerencia positiva del Control Interno en la gestión de tesorería. El Control Interno ayuda a la confiabilidad, planificación, dirección y organización de la gestión. Estos resultados subrayan la importancia de implementar prácticas sólidas de control interno que ayude al mejoramiento de la eficacia y efectividad de la administración de las entidades gubernamentales.

Bayona L., Toledo J. (2019) en el estudio "*El Sistema de Control Interno y su Relación con la Gestión Administrativa del Municipio del Distrito de Amarilis, 2018*" para lograr el título de Contador Público en la Universidad de Huánuco, se enfoca en analizar la correspondencia del Sistema de Control Interno y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Amarilis durante 2018. El objetivo fue encontrar la correspondencia del Control Interno y la gestión del Municipio Distrital de Amarilis durante el año 2018. La metodología era descriptivo correlacional, diseño no experimental y corresponde al transeccional. La muestra del estudio consiste en 32 trabajadores nombrados del municipio. Concluye que, hay correspondencia del Control Interno y la gestión en

dicho Municipio 2018. El valor correlacional obtenido 0,364, muestra una correspondencia positiva débil. En consecuencia, es aceptada la hipótesis general. En el Ambiente de Control, determina una correlación positiva débil (0,314) sobre la gestión administrativa, lo que lleva a aceptar la hipótesis específica N° 1. Se identifica una correlación positiva muy débil (0,082) de las acciones de control y la gestión, llevando a aceptar la hipótesis específica N° 2. Se establece una correspondencia positiva débil (0,265) de la información y comunicación y la gestión administrativa, llevando a aceptar la hipótesis específica N° 3. Se confirma una correlación positiva débil (0,304) de la información y comunicación y la administración, llevando a aceptar la hipótesis específica N° 4. La investigación revela que hay una correspondencia positiva del Control Interno y la gestión administrativa. Aunque estas correlaciones son en su mayoría débiles, sugieren que implementando y fortaleciendo el Control Interno logran contribuir a mejorar la gestión administrativa en el organismo social.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Variable 1: Ambiente de Control

Elemento fundamental de control interno en una organización y se refiere al entorno ético, cultural y operativo en el que operan los empleados y se llevan a cabo las actividades.

COSO: "está referida al conjunto de normas, valores, políticas, actitudes, competencias y comportamientos de los empleados y la dirección de una organización que, en conjunto, dan forma al funcionamiento de la entidad y guían sus actividades diarias. Es el cimiento para realizar actividades de control mediante el organismo social".

Es el contexto en el que se despliegan las acciones de la organización y está determinado por factores como valores éticos, la integridad, la filosofía de administración, el compromiso de los altos directivos con el control interno, la competencia de los empleados y los estilos de dirección.

Un ambiente de control sólido es básico para el éxito y la confianza del control interno en el organismo social, ya que establece las bases para la operatividad adecuada de los otros aspectos del control interno y promueve una cultura organizativa que fomenta la responsabilidad, la transparencia y el cumplimiento normativo.

Robert N. Anthony: "abarca los valores éticos, la integridad, la filosofía de administración y el tipo operativo de una entidad. Es el tono que los gerentes y empleados dejan claro respecto a la importancia del control".

Richard B. Chambers: "El ambiente de control está referida a la injerencia que poseen los factores organizativos y de administración en el control interno".

Michael C. Knapp: "es la cultura de la entidad, es decir, los valores, normas, reglas y expectativas de conducta que influyen en el modo en que los trabajadores operan en la organización. También incluye la organización y los sistemas de autoridad y responsabilidad".

El Ambiente de Control son parámetros y operaciones que permitan garantizar que la dirección de una empresa logre los objetivos de la empresa".

Michael C. Knapp, Rolando M. Chávez y Patrick C. Ngassam: "El ambiente de control es el marco ético y operativo establecido por la alta dirección para proporcionar dirección a la organización y establecer un ambiente en el que los trabajadores realicen sus actividades cotidianas".

Robert H. Hayes y Steven C. Weelwright: "son normas, políticas, procedimientos y estructuras de organización y autoridad delineadas para suministrar seguridad razonable que las metas de la organización se conseguirán y de que los actos no autorizados serán detectados, impedidos y corregidos".

Stephen P. Robbins y María Coulter: "referida a la ética, los valores, la competencia y el comportamiento de los empleados dentro de una institución. Un ambiente de control sólido logra influir en la seguridad en el control interno".

Es el cimiento en el que establecen y operan los otros elementos del control interno en el organismo social. Incluye elementos intangibles como

la ética, los valores y la cultura organizacional, así como factores tangibles como las estructuras de gobierno y las políticas establecidas. Un ambiente de control sólido es esencial para garantizar la seguridad del control y la obtención de objetivos organizacionales.

Richard B. Cascarino: "es la base del control interno, que incluye componentes que intervienen en el control de toda entidad. Esto contiene la integridad, los valores éticos, las capacidades, la disposición de gobierno y el asignamiento de responsabilidades".

Establece las bases para la efectividad de los otros elementos del control interno y es primordial si se quiere impulsar la integridad, la ética y el cumplimiento normativo en toda la organización.

Robert L. Mainardi: "es el conjunto de normas éticas, valores, actitudes, competencia y compromiso con el control de la alta dirección y los trabajadores, respecto a la trascendencia del control en el organismo social".

El "Ambiente de Control" es el entorno ético, cultural y operativo de una organización que influye en la conciencia y actitudes de la gestión y el personal en correlación al control interno y el cumplimiento normativo.

Es el tono que implanta la alta dirección con respecto a la importancia del control institucional".

Richard B. Lanza: "tono ético y cultural del organismo, así como a la garantía y eficiencia del control interno. Incluye el liderazgo y la responsabilidad de los altos directivos, el énfasis en la integridad y la ética, y como es la gestión de riesgos y se establecen responsabilidades".

Proporciona el cimiento para el trabajo efectivo de otros elementos del control interno y contribuye a establecer una cultura organizacional que promueve la integridad, la ética y la efectividad en las acciones y procesos. Es esencial para garantizar que la organización alcance sus objetivos y cumpla con sus responsabilidades de manera ética y responsable.

Ernst & Young: "abarca el conjunto de elementos que impresionan la conducta del personal y la cultura organizacional. Incluye el tono en la cima, la estructura institucional, los sistemas de administración de riesgos,

la ética y los valores de la organización, así como la forma en que se comunica y se refuerza la observancia de políticas y operaciones".

El ambiente de control proporciona el cimiento de los controles internos en la institución. Por lo tanto, si bien no siempre está directamente relacionado con una aplicación específica, es un elemento importante al considerar los sistemas de control interno establecido en el organismo social.

Definición proporcionada por el Instituto de Auditores Internos indica que el entorno de control es el cimiento primordial en el que se construye y opera un control interno efectivo en una institución, el cual busca lograr varios objetivos esenciales:

- ✓ **Lograr Objetivos Estratégicos:** El ambiente de control se establece para apoyar y facilitar alcanzar los objetivos estratégicos de la institución. Estos objetivos pueden incluir metas de crecimiento, expansión, innovación, entre otros.
- ✓ **Proporcionar Informes Financieros Confiables:** El ambiente de control también busca asegurar la generación de informes financieros confiables y precisos que sean útiles tanto para las partes interesadas internas como externas de la organización.
- ✓ **Operar Eficientemente y Eficazmente:** El entorno de control está diseñado para optimizar la operación eficiente y eficaz de la organización. Esto implica maximizar la utilización de recursos y procesos para conseguir los objetivos de forma efectiva.
- ✓ **Cumplir con Leyes y Reglamentos:** Una parte esencial del ambiente de control es certificar que la organización el cumplimiento con todas las legislaciones y políticas aplicables en su sector y ubicación. Esto ayuda a evitar riesgos legales y mantener una operación ética.
- ✓ **Salvaguardar Activos:** El ambiente de control busca proteger los activos del organismo social. Esto implica la implementación de medidas de seguridad y políticas para prevenir pérdidas, robos o mal uso de los recursos.

A través de este ambiente, se busca garantizar la integridad, confiabilidad y eficiencia en la operación institucional, así como la obediencia de normativas y la protección de los activos.

Es fundamental comprender que el ambiente de control abarca no solo la disposición organizativa y los procesos, sino también los valores culturales, las actitudes y las expectativas que influyen en cómo se implementan y mantienen los controles en toda la institución.

La alta dirección, incluida la junta directiva y la gerencia ejecutiva, desempeña un rol esencial en la instauración y sostenimiento de un ambiente de control efectivo. Su liderazgo y ejemplo establecen la base para la cultura y las prácticas de control en toda la organización.

Reflejará la cultura de la institución y la actitud general hacia el control y la gestión de riesgos. Esto incluye el compromiso institucional con la ética, la integridad y el cumplimiento normativo.

También conocido como "el tono en la parte superior", este concepto corresponde a cómo la alta dirección establece las expectativas de comportamiento y el enfoque en los controles a través de su liderazgo y comunicación.

El ambiente de control incluye la enunciación de estándares de conducta y prácticas profesionales aceptables dentro de la organización. Estos estándares guían el comportamiento de los empleados en relación con la gestión de riesgos y la observancia normativa.

La revisión debe estar diseñada para identificar las debilidades del control interno, identificar acciones que se necesitan para corregir estas debilidades, monitorear la implementación de las acciones correctivas necesarias y evaluar periódicamente la adecuación del control interno continuo del organismo.

Los principios son esenciales para establecer una base sólida que respalde la seguridad:

- 1. Evaluación Continua del Riesgo:** La organización realiza una evaluación continua del riesgo que logren impresionar el alcance de sus objetivos. Esto implica la identificación de riesgos potenciales, evaluando

el impacto y posibilidad, debiendo tomarse acciones que mitiguen o gestionar dichos riesgos.

- 2. Actividades de Control:** Se establecen lineamientos y ordenamientos que permitan certificar que las actividades operativas están siendo llevadas de manera eficiente y efectiva. Estas actividades de control pueden incluir procesos de aprobación, verificación, conciliación y supervisión.
- 3. Información y Comunicación:** La organización establece canales efectivos de comunicación y flujo de información. Esto asegura que la información relevante llegue a las partes interesadas adecuadas en el momento adecuado, facilitando la toma de decisiones informadas.
- 4. Monitoreo Continuo:** La organización realiza un monitoreo constante de la efectividad del control interno. Esto puede incluir revisiones periódicas, evaluaciones formales y auditorías internas para el aseguramiento que los controles se encuentra operando como se espera.
- 5. Adaptación a los Cambios:** La organización es capaz de adaptarse a cambios en el entorno interno y externo. Esto implica ajustar los controles internos según sea necesario para abordar nuevos riesgos, desafíos y oportunidades.

Estos principios, en conjunto, forman el cimiento para establecer un control interno sólido y efectivo en la organización. Al seguir estos principios, la organización puede mejorar la gestión de riesgos, la eficiencia operativa, la transparencia y rendiciones de cuenta en las actividades y procedimientos.

Estos principios, cuando se implementan de manera efectiva y coherente, ayudan a implantar un entorno de control sólido y un cimiento para el control interno eficiente y eficaz en toda la institución.

Cada organización debe comenzar por establecer su entorno de control interno. Se ha dicho que se necesitan cinco cosas para lograr un cambio exitoso: visión, habilidades, incentivos, recursos y un plan. Los esfuerzos por cambiar sin una visión crean confusión.

Curiosamente, cuando se trata de implementar o mejorar el control interno en el organismo, el entorno de control es un factor generalizado que afecta a todos los otros aspectos de control interno. En consecuencia, un “tono alto” deficiente por parte de la junta directiva o la gerencia ejecutiva probablemente obstaculizará o dañará los demás componentes.

Los controles internos son esenciales para el funcionamiento eficaz de los gobiernos provinciales y distritales. En pocas palabras, los controles internos son actividades o procedimientos diseñados para suministrar seguridad razonable de que las operaciones van según el plan” Sin controles internos adecuados, la administración tiene pocas garantías de que se lograrán sus metas y objetivos.

Si son adecuadamente diseñados los controles y se aplican correctamente reducen la probabilidad de que se producirán errores o fraudes que no serán detectados. Los controles internos también ayudan a asegurarse de que los departamentos (aparte de la oficina principal de finanzas) estén funcionando como se esperaba.

Cuando se discute el tema del control interno, la conversación frecuentemente se centra en las actividades o procedimientos de control, en lugar del panorama general de todo el marco de control interno. Para ejecutar sus responsabilidades efectivamente, la gerencia necesita entender cómo un sistema interno integrado el marco de control debería funcionar.

El éxito general de los sistemas de controles internos dependerán de qué tan efectivamente funciona cada uno de estos elementos y qué tan bien están coordinados e integrados entre sí.

Es un elemento omnipresente y esencial en el marco de control interno, su predominio se extiende a las áreas y aspectos de la organización, desde la ética y los comportamientos hasta la certeza del control interno y la calidad del informe financiero.

2.2.1.1. Integridad y Valores Éticos

Se refieren a la promoción de una cultura organizacional ética y responsable, donde los líderes y empleados actúan de manera íntegra,

honesto y ético en todas sus actividades y decisiones. La presencia de una sólida integridad y valores éticos en el entorno de control es fundamental para fomentar una cultura ética en la institución y certificar que se cumplan las políticas, leyes y regulaciones aplicables. Estos elementos ayudan a crear un ambiente propicio para la eficacia y el buen gobierno corporativo, contribuyendo a la confianza tanto interna como externamente.

COSO: "son los cimientos que se establecen para que todos los otros elementos funcionen efectivamente. La alta dirección y los líderes del organismo deben establecer el tono en la cima y promover un ambiente de integridad y comportamiento ético en toda la organización".

En general, la integridad incumbe la honestidad, la coherencia y la congruencia de valores personales y las labores del personal y el organismo en su conjunto. Una cultura de integridad promueve la responsabilidad y la transparencia de sus operaciones y decisiones organizacionales.

Los valores éticos dentro del ambiente de control establecen los cimientos para un comportamiento ético en toda la organización. Guiados por estos valores, los empleados y directivos toman decisiones que promueven la integridad, la responsabilidad y el respeto, creando una cultura ética que es básico para el éxito razonable de la entidad.

Harold Koontz y Weihrich, Heinz: "El entorno de control, los valores éticos son fundamentos sobre los cuales se construye la cultura organizacional. Estos valores orientan las decisiones y acciones del personal de la organización y promueven una conducta ética y responsable".

Un ambiente de control sólido y ético se basa en la adhesión a principios morales y valores compartidos, y es fundamental para promover una cultura organizacional ética y responsable. La alta dirección y los líderes juegan un papel crucial en establecer el tono ético y demostrar un compromiso con la integridad, lo que a su vez influye en la conducta de todos los que integran la institución y en la eficacia del control interno.

INTOSAI: "incluye valores éticos y cultura organizacional, que son fundamentales para instituir una estructura de control interno efectiva y la transcendencia de sus objetivos corporativos. Los valores éticos deben ser promovidos y reflejados en todas las gestiones y disposiciones de los empleados y la alta dirección".

Es importante destacar que la integridad y los valores éticos no solo se refieren al comportamiento individual de los empleados, sino que también se extienden a la cultura del organismo y al liderazgo en la organización. Un ambiente de control sólido y ético fomentaran que se cumplan políticas y procedimientos, rendiciones de cuentas, la transparencia en la información y la promoción de una conducta ética en todas las actividades y relaciones dentro de la organización.

Robert H. Hayes y Robert E. Horne: "incluye la integridad y los valores éticos que regirán el comportamiento de los colaboradores del organismo y promueven una cultura de honestidad y responsabilidad".

Stephen P. Robbins y Mary Coulter: "se refiere a la ética, los valores y las normas de comportamiento dentro del organismo. Un entorno de control ético fomenta una cultura de integridad y honestidad en todos los niveles de la organización".

Richard B. Cascarino: "incluye el establecimiento de valores éticos y la promoción de la integridad en la organización, lo que ayuda a garantizar que la conducta de los empleados sea coherente con los principios y estándares éticos establecidos".

Cuando los valores éticos están arraigados en la cultura organizacional, los empleados son más conscientes de la importancia de actuar de manera ética en todas las interacciones laborales. Esto incluye tomar decisiones, interactuar con los colaboradores y la relación con los clientes y proveedores.

Una cultura ética crea un ambiente en el que los empleados confían en sus líderes y en la dirección de la organización. Saben que sus superiores se guían por valores sólidos y éticos, lo que crea una sensación de seguridad y lealtad hacia el organismo.

Los interesados externos, como compradores, distribuidores, inversionistas y reguladores, confían en las organizaciones que demuestran un compromiso con la ética y la integridad. Esto puede llevar a relaciones más sólidas y a una reputación positiva en el mercado.

Una cultura ética reduce la exposición a riesgos legales y de reputación. Las organizaciones que operan de manera ética tienen menos probabilidades de verse involucradas en escándalos o disputas legales que podrían dañar su imagen y reputación.

En la conciencia de control y el comportamiento de los empleados en la institución influirá un entorno de control sólido y ético previniendo fraudes y comportamientos inapropiados, promover una cultura de cumplimiento y fomentar rendiciones de cuentas y la transparencia en todas las actividades de la entidad.

Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados (AICPA): "El ambiente de control se compone de los valores éticos y la integridad que serán evidentes en todo el organismo. Estos valores intervienen en el comportamiento del personal y establecen la base para una cultura ética y de cumplimiento".

La integridad y los valores éticos son fundamentales del entorno de control en una organización. La alta dirección y los líderes desempeñan un rol crucial en establecer un contexto ético y promover los valores que guían el comportamiento de los empleados en el organismo. Un entorno sólido, basado en la integridad y los valores éticos, contribuye a la cultura organizacional ética y de cumplimiento, lo que a su vez fortalece el control interno y ayuda al organismo a conseguir los objetivos de manera efectiva y responsable.

Instituto de Auditores Internos (IIA): "La variable ambiente de control contiene la ética, los valores y la integridad que son fundamentales para establecer un tono ético en toda la organización y asegurar que los empleados actúen de manera ética y comprometido en el ejercicio de sus funciones".

Una organización que promueve la integridad y los valores éticos en su entorno de control tiende a tener un mayor cumplimiento de las políticas y regulaciones, una menor probabilidad de fraude y conductas inapropiadas, y una mayor confianza tanto interna como externamente.

2.2.1.2. Estructura Organizacional apropiada para Objetivos

La disposición del organismo social adecuada es fundamental para establecer un ambiente de control efectivo en una organización. Una estructura organizacional adecuada define la forma en que se congregan, distribuyen y disponen las tareas, las responsabilidades y la autoridad dentro de la institucional para conseguir los objetivos establecidos.

COSO: El marco COSO enfatiza que una estructura organizacional apropiada debe asegurarse de que las responsabilidades estén claramente definidas y que haya una separación adecuada de funciones clave, como autorización, registro y custodia de activos, para minimizar los riesgos de errores y fraudes.

La estructura organizacional apropiada se diseña con la finalidad de ayudar a conseguir objetivos del organismo y permitir una supervisión efectiva, una comunicación clara y una toma de decisiones adecuada. Una estructura organizacional convenientemente determinada y coherente contribuye a establecer un entorno de control sólido, alineado con los valores éticos y las expectativas de integridad en la organización. La adecuada asignación de responsabilidades y autoridades también contribuye a prevenir y detectar posibles fraudes, errores o irregularidades, lo que es básico para un adecuado trabajo y la observancia de objetivos de control.

Robert H. Hayes y Robert E. Horne: "Una estructura organizacional apropiada implica un diseño claro de funciones y jerarquías dentro de la organización, así como la asignación de responsabilidades y autoridades para garantizar una adecuada supervisión y control de las actividades".

Stephen P. Robbins y Mary Coulter: "Una estructura organizacional apropiada establece la división del trabajo y la coherencia de acciones para alcanzar los objetivos organizacionales, y también permite una adecuada delimitación de responsabilidades para facilitar el control interno y las rendiciones de cuentas".

La estructura organizacional apropiada debe ser aquella que fomente una cultura ética y responsable, con roles y responsabilidades claramente definidos y una comunicación efectiva. La segregación de funciones, la transparencia en rendir cuentas y la promoción de la integridad en los niveles institucionales son claves para alcanzar un ambiente de control sólido y efectivo. Cada organización debe adaptar su estructura organizacional para cumplir con sus objetivos específicos y promover un ambiente de trabajo ético y cumplimiento normativo.

Peter Drucker: Drucker enfatiza que una estructura organizacional apropiada debe ser flexible y adaptable para responder a las variedades del entorno y los objetivos institucionales. También debe facilitar la colaboración y la toma de decisiones descentralizada cuando sea necesario.

La distribución organizacional adecuada para objetivos de la variable "Ambiente de Control" debe impulsar la eficiencia, la eficacia y la responsabilidad dentro de la entidad. Debe establecer líneas claras de autoridad y comunicación, definir funciones y responsabilidades, y facilitar la coordinación y lograr los objetivos organizacionales. Una estructura organizacional sólida y bien diseñada es esencial para establecer un ambiente de control efectivo y asegurar que la organización opere de manera ética, transparente y en observancia de las políticas y normas.

Richard B. Cascarino: "La estructura organizacional apropiada se refiere a la disposición de funciones y compromisos en la entidad, que garantiza que las actividades estén claramente definidas y que los flujos de información y decisiones sean eficientes y eficaces para alcanzar las metas y objetivos".

Una estructura organizacional clara y bien definida establece roles y responsabilidades específicos para cada área y nivel del organismo. Esto evita la confusión sobre quién es responsable de qué tareas y procesos, lo que facilita las rendiciones de cuentas y la consecución de las expectativas.

Una estructura organizacional efectiva facilita la coordinación y la comunicación entre las diferentes áreas y departamentos. Las líneas de comunicación claras y los procesos de coordinación suaves permiten una respuesta rápida a los problemas y una colaboración eficiente en la búsqueda de soluciones.

La estructura organizacional establece la jerarquía de autoridad, lo que favorece a tomar decisiones y a la delegación adecuada de responsabilidades. Los flujos de aprobación y las decisiones escalonadas aseguran que las decisiones importantes sean tomadas por las personas adecuadas.

Una estructura organizacional adecuada es un pilar clave, una estructura clara, bien definida y adaptable facilita la colaboración, las rendiciones de cuentas y la toma de decisiones, lo que a su vez contribuye al éxito sostenible de la organización.

2.2.1.3. Competencia Profesional

La competencia profesional en el contexto del entorno de control se refiere a la habilidad, conocimiento y experiencia que poseen los empleados y líderes de una organización para desempeñar adecuadamente sus funciones y responsabilidades.

El marco COSO enfatiza que la competencia profesional es determinante para el éxito del ambiente de control. Se refiere a la capacidad y habilidad del personal para desempeñar sus funciones de manera competente y para comprender las implicaciones de sus decisiones en correspondencia a los objetivos del organismo y la obediencia de las políticas y regulaciones aplicables.

La competencia profesional dentro del entorno de control corresponde con la preparación y habilidades del personal para

desempeñar sus funciones de manera efectiva, asegurando que el organismo tenga los recursos apropiados para alcanzar sus objetivos y cumplir con sus responsabilidades. Una fuerza laboral competente y bien capacitada es un activo valioso para cualquier organización, ya que contribuye a una gestión eficiente y a un cumplimiento efectivo de las políticas y regulaciones, lo que fortalece el contexto de control y el desempeño general de la institución.

Robert H. Hayes y Robert E. Horne: "La competencia profesional en el ambiente de control implica contar con empleados que posean el conocimiento, destrezas y experiencia requeridos para cumplir con sus responsabilidades con eficiencia y eficacia".

La competencia profesional dentro del ambiente de control corresponderá con la preparación y habilidades de los trabajadores para desempeñar sus funciones de manera efectiva, asegurando que el organismo tenga los recursos humanos convenientes para alcanzar sus objetivos y cumplir con sus responsabilidades. Una fuerza laboral competente y bien capacitada es un activo valioso para cualquier organización, ya que contribuye a una gestión eficiente y a un cumplimiento efectivo de las políticas y regulaciones, lo que fortalece el entorno de control y el desempeño general de la institución.

Richard B. Cascarino: "La competencia profesional es la medida en que el personal posee las habilidades, conocimientos y capacidades requeridas para realizar sus funciones de manera competente y adecuada, lo que contribuye a la eficacia del control interno que facilite conseguir sus objetivos organizacionales".

La competencia profesional en el ambiente de control se refiere a la disponibilidad de trabajadores capacitados, con el conocimiento y las habilidades apropiadas que permita realizar sus funciones y responsabilidades de manera competente. La competencia profesional es esencial para garantizar que las tareas se realicen con calidad y precisión, y contribuye a la efectividad en el control interno en el organismo. La presencia de un personal competente y calificado permite que los procesos y actividades se desarrollen de manera efectiva,

promoviendo un ambiente de control sólido y una gestión organizacional exitosa.

Stephen P. Robbins y Mary Coulter: "La competencia profesional es un componente básico del ambiente de control y está referida a la capacidad del personal para desempeñar sus funciones con eficacia y eficiencia, y para tomar decisiones informadas y éticas en línea con los objetivos organizacionales".

Michael J. Ramos: "La competencia profesional es la capacidad y preparación de los individuos para realizar sus tareas y funciones de manera efectiva y eficiente. Esto incluye el conocimiento técnico, la experiencia y las destrezas necesarias que se requieren para cumplir con las actividades asignadas".

La competencia profesional, en el contexto del entorno de control, referida a la destreza y conocimiento de los trabajadores que ocupan puestos clave en una organización que le permita cumplir con sus compromisos de forma efectiva y eficiente. Esta competencia profesional es esencial para garantizar que los empleados estén capacitados y preparados para desempeñar sus funciones de manera adecuada, lo que contribuye a un entorno de control sólido y a una administración efectiva en la organización.

2.2.1.4. Importancia del Ambiente de Control

Las organizaciones prosperan cuando establecen entornos de control que fomentan la ejecución eficiente de las operaciones. El entorno de control sirve como la base primordial en el cual se establecen y ejecutan el sistema y conocimientos de control interno. Es la combinación de valores, normas y actitudes compartidas por todo el personal del organismo, a partir la alta dirección inclusive el personal de nivel operativo.

Una cultura organizacional sólida y arraigada en la integridad y los valores éticos crea un entorno en el cual los empleados comprenden la importancia de cumplir con políticas y procedimientos, así como de reportar irregularidades.

El ambiente de control contribuye a la prevención de riesgos al establecer límites claros y expectativas de comportamiento. Una cultura que fomente la responsabilidad y la transparencia reduce la probabilidad de irregularidades y malas prácticas.

Un ambiente de control saludable mejora la eficiencia de las operaciones al motivar el compromiso y las rendiciones de cuentas. Los empleados entienden sus roles y responsabilidades, lo que reduce la duplicación de esfuerzos y mejora la calidad del trabajo.

La existencia de un ambiente de control sólido aumenta la confianza tanto internamente como externamente. Los inversores, clientes, proveedores y reguladores confían en que la organización opera con integridad y ética, lo que a su vez mejora la reputación y el posicionamiento en el mercado.

El entorno de control también influirá en tomar decisiones, cuando los líderes y empleados comprenden los valores y objetivos del organismo social, es más probable que tomen decisiones alineadas con esos principios.

Para mantener un entorno de control general adecuado, una empresa debe evaluar sus activos y recursos que se protegerán, identificar los privilegios que se restringirán e identificar los controles disponibles y sus tipos y funciones. Los controles son los medios para evitar el uso indebido o el abuso de los privilegios mientras se permite que las personas o los procesos autorizados hagan su trabajo. Cuando se implementan adecuadamente, los controles preventivos, de detección, correctivos, disuasivos, de recuperación y de compensación adecuados minimizarán la probabilidad de penetración y compromiso exitosos porque un mal actor tendría que atravesar varios tipos diferentes de mecanismos de protección antes de obtener acceso a la información crítica. activos tecnológicos.

Los controles internos ayudan a una organización a lograr sus objetivos. Son los frenos y proporciones para afirmar la misión mientras ayuda a la prevención del fraude, el derroche y la arbitrariedad y asegura el uso eficiente de recursos. Los controles internos constituyen el primer

mecanismo de defensa y el mejor elemento que tiene una organización para salvaguardar sus activos y recursos, aun cuando estos puedan proporcionar solo razonable, no absoluta, garantía. Todas las organizaciones necesitan controles internos para:

- ✓ Cumplir sus misiones;
- ✓ Disminuir las opciones de fraude;
- ✓ Prevenir las pérdidas de fondos y demás recursos;
- ✓ Determinar estándares de desempeño;
- ✓ Garantizar el cumplimiento de legislaciones, leyes, políticas y programaciones;
- ✓ Preservar la integridad;
- ✓ Evitar la mala publicidad;
- ✓ Garantizar la confianza del público; y
- ✓ Proteger a todos los empleados.

Las consecuencias de controles internos débiles pueden variar desde información inexacta o incompleta, hasta el despilfarro o mal uso de los bienes, e incluso a la malversación o hurto. Una de las cosas más peligrosas de un control interno débil es que genera una falta de rendición de cuentas. Si ocurren eventos adversos, como un robo o una falla grave, puede ser difícil identificar la causa específica del problema y determinar quién puede ser responsable si no se establece la rendición de cuentas. Como resultado, el personal inocente puede caer bajo sospecha. Controles fuertes pueden ayudar a identificar quién o qué salió mal y qué medidas correctivas se necesitan acciones. En un nivel más amplio, que no se rindan cuentas puede resultar en la erosión de los derechos públicos, en la confianza y apoyo, y también puede obstaculizar la capacidad de una organización para servir al público de manera efectiva.

2.2.1.5. Limitaciones de los Controles Internos

A pesar de su importancia y efectividad, los controles internos presentan ciertas limitaciones que deben ser reconocidas y gestionadas

por las organizaciones. Estas limitaciones pueden afectar la capacidad del control interno para ofrecer seguridad completa y absoluta en el logro de objetivos y metas del organismo.

Los controles internos proporcionan una seguridad razonable, pero no garantizan una protección completa contra todos los riesgos y amenazas. Si bien pueden reducir significativamente la probabilidad de ocurrencia de eventos no deseados, no pueden eliminar totalmente el riesgo.

Implementar controles internos puede implicar costos significativos, como la inversión en tecnología, capacitación y recursos humanos. Existe una relación de costo-beneficio que debe evaluarse, ya que implementar controles excesivos puede ser prohibitivamente costoso y no siempre proporcionar un beneficio proporcional.

En algunos casos, las personas pueden encontrar formas de eludir o anular los controles internos a través de medios fraudulentos o maliciosos. Esto puede ocurrir cuando se explotan debilidades en el diseño del control o cuando las personas coluden para evadir los procedimientos establecidos.

La colaboración malintencionada entre individuos puede socavar los controles internos. Cuando varias personas se unen para cometer fraude o evadir los controles, se vuelve más difícil detectar y prevenir dichas actividades.

La seguridad del control interno dependerá en gran proporción de la administración y supervisión constante. Si la dirección no brinda el apoyo adecuado o no monitorea de manera activa la implementación de los controles, pueden surgir brechas y deficiencias en el sistema.

Los errores humanos pueden ocurrir a pesar de los controles implementados. Los empleados pueden cometer equivocaciones inadvertidas que podrían afectar la integridad y la precisión de los registros y procesos.

Los controles internos están diseñados para mitigar los riesgos conocidos. Sin embargo, nuevos riesgos pueden surgir con el tiempo

debido a cambios en el entorno empresarial, avances tecnológicos u otros factores, lo que podría requerir ajustes en los controles existentes.

Al diseñar el entorno de control y, en particular, el control específico de los procedimientos, es importante comparar los beneficios potenciales que se lograrán (en términos de reducción del riesgo y logro de objetivos) con el costo de implementar tales controles. Algunos procedimientos de control que brindan la mayor seguridad pueden ser demasiado costoso de implementar y otros controles compensatorios menos costosos pueden tener que ser sustituido. Por ejemplo, en un pequeño pueblo o distrito donde el tesorero es responsable de todas las operaciones financieras, puede que no sea rentable contratar a otro empleado con el único propósito de segregarse las funciones del tesorero. En cambio, un control rentable es hacer que un miembro de la junta, por ejemplo, revise periódicamente el trabajo del tesorero, especialmente las conciliaciones bancarias mensuales, para compensar la falta de segregación de funciones. Pequeños y medianos gobiernos municipales pueden necesitar utilizar este tipo de enfoque para garantizar controles adecuados que están en su lugar y para evitar incurrir en costos adicionales.

Finalmente, aunque los controles internos están bien diseñados y son efectivos, los mismos controles pueden ser anulados por la propia dirección. La posición de la gerencia en la jerarquía organizacional crea una oportunidad para manipular o anular por lo demás, controles efectivos y adecuadamente diseñados. La administración generalmente tiene la autoridad para ordenar que los controles se pasen por alto o se ignoren en cualquier momento. La contratación y promoción de gerentes con buen carácter y con valores éticos pueden contribuir en gran medida a crear un entorno de control positivo y disminuyendo el riesgo de que la gerencia eluda los controles.

Comunicar estos nuevos riesgos a los encargados de realizar su riesgo La evaluación es muy útil, pero la gerencia debe ser capaz y estar dispuesta a diseñar o modificar controles tan pronto como se identifiquen nuevos riesgos.

Se ha enfatizado que los controles internos tienen limitaciones y los gerentes necesitan saber que incluso el mejor sistema sólo proporcionará razonable (no absoluta) seguridad de que los errores de información financiera, el fraude y se identificarán y controlarán las ineficiencias. El nivel de seguridad que proporciona su sistema puede muy bien estar determinado por la cantidad de seguimiento realizado por la dirección. Cuando la dirección se toma el tiempo para averiguar si los controles se están implementando según lo diseñado, se envía un mensaje a todos los empleados que los controles internos son importantes. Por el contrario, cuando la gerencia no presta atención a los controles que creen que están implementados, es probable que estos controles no estén funcionando de manera efectiva.

2.2.2. Variable 2: Gestión Administrativa

Los líderes y gerentes planifican, organizan, dirigen y controlan las actividades y recursos de una institución que le permita alcanzar las metas de manera efectiva y eficiente. Es un componente esencial para el éxito y el buen funcionamiento de cualquier entidad, ya que permite una coordinación adecuada y una toma de decisiones informada para alcanzar los resultados deseados.

Peter Drucker: "La gestión administrativa es el arte de conseguir que se realicen las cosas mediante el personal. Se fundamenta en dirigir, planificando, organizando y controlando las acciones de un organismo para alcanzar los objetivos establecidos".

Es una función esencial en cualquier organización, ya que implica la coordinación y optimización de recursos que se dispone para lograr objetivos y metas de forma eficiente y efectiva.

La Gestión Administrativa es primordial en todos los organismos, ya sean empresas, instituciones gubernamentales o sin fines de lucro. Una gestión efectiva permitirá optimizar recursos, la adaptación a las variaciones del ambiente, la identificación y mitigación de riesgos, y mejorar continuamente los procesos y resultados.

Los gerentes y líderes en la gestión administrativa son responsables de tomar decisiones estratégicas, establecer políticas y procedimientos, y coordinar el trabajo de los empleados para alcanzar los resultados deseados.

Harold Koontz y Cyril O'Donnell: "es la dirección de un organismo y su seguridad en lograr sus objetivos, y se realiza planeando, organizando, dirigiendo y controlando, que involucran técnicas para conseguir resultados específicos".

La gestión administrativa es primordial en todos los organismos, desde pequeñas empresas hasta grandes corporaciones, ya que contribuirá a maximizar la efectividad, la productividad y el logro de resultados en el ámbito empresarial e institucional.

Stephen Robbins y Mary Coulter: "La gestión administrativa implica coordinar y supervisar el trabajo de otros para que se consigan los objetivos de manera eficiente y efectiva".

Una gestión administrativa efectiva permite optimizar los recursos disponibles, mejorar la eficiencia operativa y alcanzar sus objetivos organizacionales.

Michael Porter: "La gestión administrativa implica tomar decisiones estratégicas y tácticas que afectan la competitividad de una organización en su industria y mercado. Esto incluye identificar oportunidades y riesgos, el desarrollo de ventajas competitivas y la implementación de estrategias para lograr un rendimiento superior".

Un enfoque eficiente y efectivo de la gestión administrativa permite a la organización utilizar sus recursos de manera óptima y ajustarse a las variaciones y desafíos del ambiente en el que opera.

Gary Hamel: "La gestión administrativa es delinear y conservar un apropiado sistema organizacional y la toma de decisiones que permita que la empresa alcance sus objetivos y se adapte de manera efectiva a su entorno cambiante."

La gestión administrativa implica tomar decisiones estratégicas, organizar recursos humanos y materiales, coordinar esfuerzos, establecer metas y objetivos claros, tomar medidas correctivas cuando sea necesario

y asegurar que la organización alcance sus resultados deseados de la manera más efectiva y eficiente posible. Es una función clave en los organismos, independiente del tamaño o sector, y es fundamental para asegurar su supervivencia y crecimiento a lo largo del tiempo.

La gestión administrativa no solo se trata de planificar y organizar, sino también de dirigir, controlar y tomar decisiones informadas para alcanzar sus objetivos del organismo de modo efectivo y eficiente. Además, destacas la importancia de esta función en diversos tipos de organizaciones y cómo los líderes administrativos desempeñaran un rol decisivo en alcanzar los resultados esperados.

La gestión administrativa es realmente la columna vertebral de cualquier entidad, ya que asegura que los objetivos se alcancen de manera eficaz, aprovechando al máximo los recursos disponibles. Tu definición resalta la naturaleza integral y multifacética del manejo administrativo en la consecución del éxito del organismo.

La gestión administrativa es realmente una tarea integral y multifacética que requiere planificar estratégicamente, un organismo eficiente, una dirección segura y un control permanente para garantizar la notoriedad del organismo en conseguir sus objetivos y metas, resaltando cómo los líderes y gerentes juegan un papel fundamental en coordinar y dirigir los recursos disponibles hacia resultados óptimos.

Esta descripción abarca todos los aspectos clave de la gestión, desde el plan y la toma de decisiones hasta asignar recursos y la supervisión de acciones. También has enfatizado la importancia de conseguir objetivos de forma efectiva y eficiente, lo que es básico para tener éxito en cualquier organismo social.

2.2.2.1. Planificación

La planificación suministra una plataforma consistente para tomar decisiones entendidas al establecer objetivos claros, identificar los recursos necesarios y anticipar posibles obstáculos. Al permitir que una organización se anticipe y se adapte a los cambios del entorno, la planificación contribuye a la eficiencia, la efectividad y la capacidad de

lograr metas a largo plazo. Cada autor puede enfocarse en diferentes aspectos, pero la esencia de la planificación como un pilar fundamental para la gestión es una constante en todas las definiciones.

Proceso mediante la cual una organización establece objetivos, define estrategias y desarrolla un conjunto de acciones para alcanzar esos objetivos. La planificación ayuda a proporcionar dirección y enfoque, asegura una asignación eficiente de recursos y permite al organismo prepararse para las variaciones y desafíos que pudieran surgir en el futuro. Cada autor puede tener enfoques ligeramente diferentes, pero la idea central es que la planificación es básica para tener éxito y hacer crecer sosteniblemente de una organización.

La planificación proporciona la base para definir metas, objetivos y estrategias que guían las acciones de la organización. Además, al considerar diferentes perspectivas de autores, demuestras una comprensión sólida de cómo la planificación aborda aspectos clave como la dirección, la optimización de recursos y la adaptación a los cambios. Esta descripción muestra una visión completa y bien informada de la relevancia de la planificación en el éxito de una organización.

Peter Drucker: "es el proceso permanente de tomar decisiones hoy para el futuro de una empresa. Implica determinar los objetivos y recursos necesarios para alcanzarlos, así como anticipar y evaluar posibles escenarios futuros".

La planificación es un proceso esencial en la administración y la gestión que implica establecer el objetivo, estableciendo acciones que se requieran para lograr los objetivos, desarrollando estrategias para lograrlos.

George R. Terry: "es elegir información y realizar supuestos con relación al futuro, que conducen a alcanzar los objetivos del organismo. Es un proceso intelectual que requiere el pensamiento original, y está relacionado con la creación de un futuro único".

La planificación es un proceso clave para establecer objetivos, definir acciones y recursos necesarios, y tomar decisiones anticipadas con el fin de lograr los resultados deseados. La planificación es esencial

en tomar decisiones y en la dirección estratégica de las organizaciones, permitiendo la gestión más efectiva y eficiente de recursos y actividades para conseguir objetivos organizacionales.

Harold Koontz y Cyril O'Donnell: "La planificación reside en escoger la misión y objetivos y en los quehaceres necesarios para alcanzarlos; requieren tomar decisiones previas acerca de qué debe hacerse, cómo y cuándo debe hacerse y quién debe hacerlo".

La planificación se considera un proceso fundamental que permitirá a los organismos ajustarse y anticiparse a las variaciones del entorno y tomar medidas proactivas para lograr sus objetivos de manera efectiva.

Stephen P. Robbins y Mary Coulter: "La planificación es delimitar objetivos de la empresa, determinar estrategias para alcanzar esos objetivos y realizar procedimientos detallados para constituir y sistematizar el trabajo de manera que se realicen los objetivos de la organización".

Planificar es tomar decisiones orientado hacia el futuro, que involucra establecer objetivos claros, definir acciones y recursos necesarios para alcanzar esos objetivos, y determinar cómo coordinar y ejecutar esas acciones de manera efectiva. La planificación es una función esencial en la gestión organizacional, ya que proporciona una base sólida para guiar las acciones y decisiones de la organización y lograr el éxito en conseguir metas.

Fred R. David: "es establecer objetivos y metas de una organización y de la forma en que se pueden lograr".

2.2.2.1.1. Función de planificación de la gestión

Los niveles de planificación son esenciales para asegurar la alineación y eficacia en conseguir objetivos organizacionales. Aquí está una explicación más detallada de cada uno de estos niveles:

- 1. Planificación estratégica**, este es el nivel más alto de planificación y se enfoca en el futuro a largo plazo de la organización. Implica la definición de visión, misión y objetivos a

largo plazo, así como la formulación de estrategias generales para lograrlos. La alta dirección, como el consejo directivo y la dirección ejecutiva, suele estar involucrada en este nivel. La planificación estratégica establece el rumbo general del organismo y suministra la guía para las decisiones y acciones futuras.

- 2. Planificación táctica**, se centra en objetivos y acciones a mediano plazo, generalmente en un período de uno a tres años. Este nivel de planificación se encarga de traducir la estrategia general en planes y acciones concretas. Los gerentes intermedios y de nivel medio juegan un papel importante en la planificación táctica. Aquí se definen planes más detallados para lograr metas específicas, como lanzar nuevos productos, expandirse a nuevos mercados o mejorar procesos internos.
- 3. Planificación operativa**, esta es la planificación a corto plazo y se concentra en la ejecución diaria y semanal de tareas y actividades. Los gerentes de nivel inferior y los supervisores están involucrados en la planificación operativa. Incluye asignar recursos, la programación de actividades y la coordinación de tareas para lograr objetivos específicos y cumplir con las demandas diarias del negocio.

Cada nivel de planificación está interconectado y contribuye a lograr objetivos, juntos, estos niveles aseguran una gestión eficaz y una alineación coherente con los objetivos organizacionales en diferentes horizontes de tiempo.

2.2.2.1.2. Elementos de una planificación eficaz

Estos elementos son esenciales para garantizar que la planificación sea coherente, bien informada y orientada a resultados, una organización puede asegurarse de que su planificación sea sólida y esté alineada con sus objetivos, detallaremos cada uno de los elementos:

- 1. Recopilación de información:** es esencial, es un momento decisivo para planificar, ya que proporciona la base para tomar decisiones informadas y diseñar estrategias efectivas. Una planificación sólida y basada en datos aumenta las posibilidades de conseguir objetivos del organismo y tener éxito en los desafíos que puedan presentarse.

La recopilación de información es un paso fundamental para lograr una planificación eficaz en cualquier organización. Consiste en reunir datos relevantes y significativos que proporcionen una comprensión completa del ambiente en el que se desarrolla el organismo y permitan la toma de informadas.

- 2. Establecer metas y objetivos:** definir metas desafiantes pero alcanzables motiva a la organización a esforzarse.

Definir metas y objetivos claros y alcanzables es fundamental para dirigir la energía y los recursos organizacionales hacia un propósito común. Las metas deben ser específicas, medibles, posibles, apreciables y con un plazo determinado.

- 3. Elaboración de estrategias:** las estrategias son las formas en que la organización planea lograr sus objetivos. Pueden involucrar decisiones sobre segmentos de mercado, diferenciación, costos, expansión geográfica y otros aspectos clave.

Las estrategias son los enfoques y planes de acción que se diseñan para alcanzar los objetivos establecidos. Se trata de decisiones sobre cómo la organización aprovechará sus recursos y capacidades para lograr sus metas.

- 4. Implementación:** La implementación es el proceso de poner en acción las estrategias y planes definidos para lograr los objetivos. Una implementación efectiva requiere una coordinación cuidadosa y una comunicación clara.

Llevar a cabo las estrategias y planes establecidos es crucial para la ejecución exitosa del plan. Esto implica asignar tareas, responsabilidades y recursos, y asegurarse de que las acciones se realicen de manera coherente con los objetivos.

5. Monitoreo: El monitoreo periódico es crucial para rastrear el progreso hacia los objetivos y detectar cualquier desviación temprana. Esto permite tomar medidas correctivas a tiempo y ajustar los planes si es necesario. El monitoreo puede involucrar indicadores clave de rendimiento y revisiones regulares.

La monitorización periódica es esencial para rastrear el progreso y detectar cualquier desviación del plan. Esto permite tomar medidas correctivas oportunas si se identifican problemas o cambios en el entorno.

6. Evaluación: La evaluación implica analizar el éxito del plan después de su implementación. Se examinan los resultados reales en comparación con los objetivos establecidos. Si los resultados no cumplen con las expectativas, se pueden identificar lecciones aprendidas y oportunidades de mejora para futuras planificaciones. La evaluación posterior al proceso de planificación es una oportunidad para reflexionar sobre lo que funcionó y lo que no, y aprender de la experiencia. Esta retroalimentación es valiosa para ajustar futuras planificaciones y mejorar la toma de decisiones.

Siguiendo estos pasos, una organización puede crear un enfoque estructurado y efectivo para la planificación, ya sea a largo plazo, a corto plazo o en cualquier nivel intermedio.

En conjunto, estos elementos forman un proceso cíclico y continuo que permite a las organizaciones adaptarse a un entorno cambiante, aprovechar oportunidades y lograr sus objetivos de manera efectiva y eficiente.

2.2.2.2. Organización

El proceso de organización implica establecer una estructura y relaciones efectivas dentro, es un elemento esencial en la administración de cualquier organización, ya que proporciona el marco necesario para que el recurso humano, financiero y material sean utilizados de forma eficaz y efectiva que permita conseguir los objetivos establecidos. Cada

elemento del proceso de organización contribuye a crear una base sólida para la administración y el éxito organizacional.

Antes de comenzar el proceso de organización, es necesario tener claros las metas y objetivos del organismo. Estos objetivos proporcionarán la dirección y el propósito para el proceso de organización.

Implica definir cómo se organizarán y agruparán las actividades y funciones dentro de la organización. Se establecen unidades, departamentos y niveles jerárquicos, así como las relaciones de reporte y la cadena de mando.

Cada puesto dentro de la organización debe tener roles y responsabilidades claramente definidos. Esto evita confusiones y superposiciones en las tareas y asegura que cada trabajador conozca lo que esperan de él.

La delegación implica asignar la autoridad adecuada a los niveles y puestos apropiados dentro del organismo. Esto permite que se tome decisiones en el nivel correcto y empodera a los empleados para asumir responsabilidades.

La coordinación es esencial para asegurar que las diferentes partes de la organización trabajen juntas de manera armoniosa. Se trata de sincronizar las actividades y esfuerzos para lograr los objetivos comunes.

Establecer canales claros de comunicación es crucial para que la información fluya de manera efectiva dentro de la organización. La comunicación abierta y transparente facilita la toma de decisiones informadas y evita malentendidos.

La organización debe ser flexible y capaz de adaptarse a variaciones del entorno externo e interno. Esto implica revisar y ajustar la estructura y los procesos según sea necesario para mantener la eficiencia y la efectividad.

La organización debe ser evaluada periódicamente para identificar áreas de mejora. Se deben implementar cambios y ajustes para

optimizar la estructura y los procesos y garantizar que sigan siendo adecuados para alcanzar objetivos.

En conjunto, el proceso de organización permite que el organismo funcione de manera coherente y sistematizada. Una estructura organizativa bien diseñada y una adecuada asignación de roles y responsabilidades aseguran que los recursos se utilicen eficientemente y que se alcancen los objetivos de manera efectiva. Además, promueve la comunicación, la colaboración y la adaptabilidad, lo que es esencial en un entorno empresarial en constante cambio.

La organización como proceso es esencial para certificar que recurso de la organización sean utilizados de manera eficiente y efectiva para lograr objetivos. Una estructura organizativa clara y bien diseñada permite una mejor coordinación de actividades, definición de roles y responsabilidades, y la optimización de flujos de trabajo. Además, facilita la comunicación, el empoderamiento de los empleados y la adaptación a los cambios.

Harold Koontz y Cyril O'Donnell: "El proceso de organización radica en identificar y clasificar las actividades citadas, agrupando estas actividades en departamentos, delegación de responsabilidad y autoridad a gerentes y empleados, estableciendo canales de coordinación".

El proceso de organización implica diseñar la estructura interna de la organización, determinar las tareas y funciones requeridas para lograr objetivos, congrega las actividades en unidades o departamentos, asignando responsabilidades y autoridad a los empleados y establecer canales de coordinación para asegurar el funcionamiento efectivo de la organización.

James A. F. Stoner y R. Edward Freeman: "El proceso de organización es el establecimiento de una estructura de roles y asignar tareas y responsabilidades en una organización".

El proceso de organización, en el contexto de la administración y gerencia de organizaciones, se refiere a las actividades y decisiones que implican diseñar y establecer la estructura, los roles, las

responsabilidades y los sistemas necesarios para conseguir las metas y objetivos del organismo de forma eficiente y efectiva.

George R. Terry: "El proceso de organización implica determinar actividades requeridas para conseguir objetivos, clasificar estas actividades, asignarlas a grupos específicos, delegar autoridad y fijar la responsabilidad para llevar a cabo las tareas asignadas".

Este proceso permite definir las funciones y responsabilidades de cada miembro, establecer líneas de autoridad y comunicación, y garantizar una distribución eficiente de tareas y recursos para conseguir objetivos organizacionales. El organismo eficiente es un pilar fundamental para el éxito y el buen funcionamiento de cualquier organismo, independiente de su tamaño o naturaleza.

Stephen P. Robbins y Mary Coulter: "El proceso de organización involucra la especificación de tareas que deben realizarse, el agrupamiento de estas tareas en departamentos y la asignación de la autoridad y la responsabilidad para llevar a cabo estas tareas".

El proceso de organización es una fase clave en la administración y está referida a la forma en que se estructuran y sistematizan los recursos del organismo para alcanzar objetivos de forma eficiente y efectiva.

Henry Mintzberg: "proceso que se refiere al diseño y establecimiento de la disposición organizacional, que incluye la definición de los puestos, los vinculos de autoridad y responsabilidad, y los mecanismos de coordinación".

Organización implica una secuencia de gestiones y decisiones para diseñar la disposición del organismo, es esencial para implantar un marco sólido que permita a una organización operar de manera eficiente y efectiva.

El proceso de organización es fundamental para crear una base sólida que permita a una organización operar de manera efectiva. A través del diseño de la estructura, asignando roles, delegando autoridad y la coordinación, se crea un marco en el cual los recursos sean utilizados

de forma eficaz y las acciones sean desarrolladas en línea con sus objetivos determinados.

2.2.2.2.1. Función Organizadora de la Gerencia

La función organizadora en la gestión se encarga de diseñar y establecer la estructura y la disposición del recurso humano, financiero y material del organismo con el propósito de conseguir sus objetivos de forma eficiente y efectiva. Esta función abarca diversas actividades y decisiones que son esenciales para el buen funcionamiento de la entidad. Esta función es esencial para establecer una estructura organizacional sólida que permita la implementación exitosa de estrategias, la asignación de responsabilidades claras y la coordinación de actividades.

La función organizadora en la gestión es esencial para diseñar la estructura y la disposición del recurso del organismo de forma que se consigan objetivos de manera eficiente y efectiva. Implica tomar decisiones sobre cómo asignar responsabilidades, autoridad y recursos, y cómo coordinar las actividades en toda la organización.

La función organizadora de la gerencia involucra varios pasos y aspectos clave:

- 1. Diseño Organizacional:** Implica la creación de una estructura organizacional que determine cómo se agruparán las funciones, roles y responsabilidades dentro de la entidad. Incluyendo decisiones sobre la jerarquía, la separación de funciones y la determinación de las relaciones de reporte.
- 2. Definición de Roles y Responsabilidades:** La gerencia debe precisar visiblemente el rol y responsabilidad de cada individuo y unidad dentro de la organización. Esto asegura que todos sepan lo que se espera de ellos y evita confusiones.
- 3. Delegación de Autoridad:** Función organizadora implica delegar adecuadamente autoridad y toma de decisiones a lo largo de la jerarquía organizacional. Esto permite una toma de decisiones más ágil y empoderamiento de los empleados.

4. **Coordinación Interdepartamental:** La organización debe establecer mecanismos efectivos de coordinación entre diferentes departamentos y funciones para garantizar que los esfuerzos particulares se alineen con los objetivos generales de la entidad.
5. **Asignación de Recursos:** La gerencia debe asignar recursos humanos, financieros y materiales de manera óptima para respaldar las operaciones y lograr los objetivos estratégicos.
6. **Comunicación Interna:** La función organizadora también implica establecer canales efectivos de comunicación interna para garantizar que la información fluya adecuadamente en toda la organización.
7. **Adaptación y Cambio:** La estructura organizacional debe ser lo adecuadamente flexible para adaptarse a variaciones del contexto institucional y en las estrategias de la organización.

La función organizadora de la gerencia es crucial para establecer una estructura organizacional eficaz que respalde la ejecución de estrategias, tomando decisiones y coordinación de actividades en toda la institución. Un diseño organizacional adecuado contribuye en gran medida a la eficiencia, eficacia y éxito general de la entidad.

2.2.2.3. Dirección

Es una función esencial en la gestión de organizaciones que implica influir y guiar personas para conseguir objetivos y metas establecidas.

Es clave en la gestión de organizaciones que involucra influir, guiar y liderar a las personas hacia el alcance de objetivos y metas establecidos. Es la actividad fundamental que garantiza que las acciones y los esfuerzos individuales y colectivos estén organizados con la visión y los propósitos del organismo.

Es esencial en la gestión que se centra en guiar, influir y liderar al personal para que alcancen sus objetivos y metas establecidas. Implica

habilidades de liderazgo, comunicación, motivación, tomar decisiones y manejar personas para asegurar el éxito y el crecimiento continuo de la organización.

La dirección abarca una serie de actividades y enfoques que son esenciales para liderar y motivar al personal, así como para asegurarse que se obtengan los objetivos anhelados.

Peter Drucker: "La dirección es hacer que las personas sean eficientes y efectivas en su trabajo, que se coordinen y trabajen juntas, que alcancen los objetivos de la entidad".

La dirección implica guiar, influir y coordinar las acciones de las personas en el organismo para alcanzar los objetivos establecidos. Los directivos y líderes son responsables de motivar y alinear a los empleados, establecer la dirección estratégica y táctica, y garantizar que las operaciones y actividades se realicen de manera efectiva y eficiente.

Harold Koontz y Cyril O'Donnell: "es dirigir y guiar a los subordinados y hacer que cumplan con lo que se requiere de ellos. La dirección implica influir en la conducta del personal para conseguir objetivos organizacionales".

Involucra influir, guiar, coordinar y motivar a las personas dentro de una empresa para que se trabaje hacia la consecución de objetivos determinados. Los directivos deben tomar decisiones, comunicarse efectivamente, proporcionar orientación y liderazgo, y asegurarse de que las actividades y recursos se utilicen de manera eficiente para alcanzar el éxito organizacional.

La dirección es esencial para garantizar que los planes se ejecuten adecuadamente, se alcancen los resultados esperados y se mantenga un ambiente de trabajo productivo y motivador para los empleados. Los líderes eficaces en la dirección son primordiales para la adecuada actividad y el éxito de cualquier organización.

Stephen P. Robbins y Mary Coulter: "Influencia en las actividades de empleados para obtener objetivos institucionales".

La dirección no solo involucra dar instrucciones y tomar decisiones, sino también motivar y guiar a los empleados para que

trabajen de manera colaborativa y orientada a objetivos. Un buen líder debe ser capaz de inspirar y influir en sus empleados para lograr un alto desempeño y alcanzar los resultados deseados.

Es importante destacar que la dirección efectiva es básica para lograr el éxito y el buen funcionamiento de una empresa. Un líder competente puede fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo, maximizando el potencial de los empleados y asegurando que se alcancen los objetivos organizacionales de manera eficiente.

George R. Terry: "La dirección es guiar y dirigir al personal para que efectúen sus acciones de forma adecuada y logren los objetivos establecidos".

Stephen P. Robbins y Mary Coulter: "La dirección implica influir en las actividades del personal del organismo social para que trabajen con el propósito de lograr objetivos concretos".

La dirección es fundamental en el contorno de las organizaciones, involucra influenciar, motivar, guiar al personal la empresa para obtener objetivos concretos de manera eficiente y efectiva.

Chester Barnard: "La dirección es el funcionamiento de un sistema social a través del esfuerzo coordinado de trabajadores que tienen lugares específicos en el organismo".

James D. Mooney y Dale E. Raffa: "La dirección es la conducción y supervisión de las operaciones y del personal de la empresa para lograr los objetivos establecidos".

Los directivos y líderes son responsables de guiar a los miembros de la organización, motivarlos, tomar decisiones, coordinar esfuerzos y garantizar que se logren sus objetivos establecidos. La dirección efectiva es esencial para mantener la cohesión y eficacia en el funcionamiento de la organización, y para asegurar que las personas trabajen en sinergia hacia metas comunes.

2.2.2.3.1. Función de Dirección de la Gerencia

La gestión se trata de asegurarse de que las operaciones diarias se realicen como se espera. El liderazgo es tener una excelente

comunicación para establecer la dirección, inspirar y motivar a su equipo.

Esta función involucra la toma de decisiones estratégicas, instaurar planes, asignar tareas, supervisar el desempeño y liderar al equipo hacia el éxito. La dirección efectiva impulsa la realización exitosa de la táctica organizacional y garantiza un funcionamiento fluido del organismo.

Las principales responsabilidades de dirección incluyen:

- 1. Toma de Decisiones:** La gerencia tiene que tomar decisiones estratégicas y operativas basadas en análisis de datos, evaluación de riesgos y consideraciones financieras para alcanzar objetivos organizacionales.
Los líderes toman decisiones que afectan a la organización y a sus miembros. Deben tomar decisiones informadas y equilibradas, considerando el impacto en los objetivos y en las personas.
- 2. Planificación:** Implica la planificación a mediano y largo plazo, estableciendo metas y objetivos específicos, y diseñando estrategias para alcanzarlos.
- 3. Organización:** La gerencia organiza y asigna recursos, incluidos empleados, presupuesto y equipos, de manera eficiente para llevar a cabo las tareas y proyectos necesarios.
- 4. Asignación de Tareas:** Se asignan responsabilidades y tareas al personal de la entidad de acuerdo a las habilidades y fortalezas individuales.
- 5. Supervisión:** La dirección supervisa el desempeño de los empleados y los equipos, brindando orientación, retroalimentación y apoyo para cerciorarse de lograr los objetivos.
La supervisión es parte de la dirección y asegura que las actividades se realicen de acuerdo con los planes y las políticas establecidas.
- 6. Comunicación:** La gerencia se comunica de manera efectiva con el equipo, asegurándose de que todos tengan información clara sobre los objetivos, expectativas y cambios en la organización.

La dirección implica una comunicación efectiva con los empleados en todos los niveles. Los líderes deben comunicar la visión, los objetivos y las expectativas de manera clara y coherente.

- 7. Motivación:** La dirección motiva y guía al equipo, fomentando un ambiente de trabajo positivo y brindando incentivos para mantener la moral y el compromiso.

Los líderes deben crear un ambiente que motive a los empleados a dar lo mejor de sí mismos. Esto puede implicar recompensas, reconocimiento, oportunidades de crecimiento y desarrollo, y un ambiente de trabajo positivo.

- 8. Resolución de Problemas:** La gerencia aborda los desafíos y problemas que surgen en el camino, identificando soluciones efectivas y tomando medidas correctivas cuando sea necesario.

Los líderes deben abordar y resolver conflictos que surjan en la organización. Esto requiere habilidades de comunicación y negociación.

- 9. Liderazgo:** Los líderes de la gerencia establecen un ejemplo positivo, inspiran al equipo y promueven una cultura de la organización apoyada en valores y objetivos de la empresa.

Los líderes en la organización desempeñan un papel fundamental en la dirección. Deben inspirar y motivar a los empleados, brindar orientación y establecer un ejemplo a seguir.

- 10. Rendimiento y Evaluación:** La dirección evalúa el desempeño individual y del equipo, identifica áreas de mejora y reconoce los logros alcanzados.

Los líderes deben monitorear el progreso hacia los objetivos y valorar el rendimiento del personal. Esto permite identificar áreas para mejorar y tomar medidas correctivas si es necesario.

Es esencial en la gestión que se centra en guiar, influir y liderar al personal para conseguir objetivos y metas establecidas. Implica habilidades de liderazgo, comunicación, motivación, tomar decisiones y manejar personas para asegurar el éxito y el crecimiento

continuo de la entidad. Involucra liderazgo efectivo, toma de decisiones estratégicas y supervisión constante para garantizar un funcionamiento eficiente y exitoso de la organización.

2.2.2.4. Control

Es esencial y crítica en el manejo y gestión del organismo. Implica supervisar, evaluando el rendimiento de acciones y métodos para asegurarse que se estén logrando objetivos y metas establecidos, se desarrolla a lo largo de todo el organismo y busca mantener la efectividad y eficiencia en todas las áreas.

Es esencial en la administración organizacional que asegura que las acciones y actividades sean llevadas de forma coherente con objetivos establecidos. Ayuda a mantener la eficacia, la eficiencia y la alineación de la organización en función de su misión y visión.

Peter Drucker: "es realizar la medición del rendimiento real en correspondencia con estándares planificados, analizar las desviaciones y tomar acciones correctivas necesarias".

Un control efectivo ayudara a los líderes y gerentes a supervisar el progreso y el rendimiento de la organización, permitiéndoles tomar decisiones informadas y asegurar recursos y esfuerzos sean utilizados de forma óptima para conseguir resultados deseados. El control también es una herramienta para aprender de experiencias pasadas, mejorando continuamente procesos y operaciones del organismo.

Harold Koontz y Cyril O'Donnell: "El control es medir el rendimiento real, cotejar con los esquemas establecidos y tomando acciones correctivas requeridas para conseguir objetivos institucionales".

Es un proceso de medición, seguimiento y corrección que permite asegurar que las acciones y resultados de una entidad se encuentren alineadas con los planes y objetivos establecidos. El control es fundamental para garantizar la eficacia y efectividad de procesos organizacionales, identificar desviaciones y la toma de la acción correctiva en el supuesto que sea obligatorio.

El control es un proceso continuo que involucra varios pasos para asegurarse de que la organización esté en camino de obtener el objetivo de modo eficiente y efectiva.

El proceso de control asegura que el organismo se mantenga en la dirección correcta y tome las medidas necesarias para alcanzar sus objetivos. También es una herramienta importante para identificar áreas de mejora, adaptándose a las variaciones del ambiente empresarial.

Stephen P. Robbins y Mary Coulter: "es monitorear las actividades y resultados, comparándolos con los estándares y objetivos establecidos, e implementando medidas correctivas cuando sea necesario".

Es la función principal en la administración de organizaciones que involucra medir, supervisar y evaluar el rendimiento de las acciones y actividades que puedan garantizar la obtención de objetivos concretos.

George R. Terry: "es sistemática que tiene que ver con las actividades que permitan lograr los resultados deseados. Involucra el establecimiento de esquemas, midiendo el rendimiento, corrigiendo desviaciones".

El control permite evaluar si las operaciones están en línea con los estándares establecidos y, en caso de desviaciones, tomar acciones correctivas para ajustar el rumbo y certificar que se alcancen con sus objetivos organizacionales.

Función continua y esencial en la gestión, ya que permite a los líderes y gerentes identificar problemas y oportunidades de mejora, optimizando así el desempeño y resultados del organismo. Un control efectivo contribuye al mantenimiento de la perspectiva del objetivo y a obtener un funcionamiento eficaz y efectivo de la organización.

Chester Barnard: "El control es un proceso de asegurar que todo se realicen según lo establecido en el plan, mediante la comparación del rendimiento actual con determinados esquemas y tomando las acciones que corrijan la situación encontrada".

Identifica las desviaciones para tomar acciones correctivas para asegurar que el organismo se encuentre en el camino correcto de obtener los objetivos.

Robert N. Anthony: "El control es el proceso mediante el cual los administradores aseguran que los recursos se obtengan y se utilicen eficaz y eficientemente en la realización de los objetivos organizacionales".

El control es una función continua y dinámica, ya que los estándares y objetivos pueden cambiar con el tiempo y es necesario ajustar las acciones y medidas en consecuencia. Una gestión efectiva del control es esencial para que se garantice efectividad del procedimiento de una entidad y para alcanzar el éxito al lograr las metas.

2.2.2.4.1. Función de Control de la Gerencia

La función se refiere al proceso a través del cual se monitorea, comprueba y valora el rendimiento y las actividades organizacionales asegurándose que se encuentren alineadas con los objetivos y metas determinados. Esta función es esencial para que se garantice que el recurso sea utilizado de forma eficiente, que se cumplan las políticas y procedimientos, y que se logren los resultados deseados. El control gerencial permite identificar desviaciones, corregir problemas y tomar acciones que permitan incrementar el desempeño y la efectividad de la organización.

El control gerencial continuo involucra supervisar y evaluar constantemente actividades y procesos organizacionales para asegurarse de que estén en línea con los objetivos y metas establecidos. Al hacerlo, se busca mantener niveles altos de efectividad en las áreas del organismo. El control gerencial desencadena una serie de acciones que van desde el reconocimiento de problemas y desviaciones hasta la toma de medidas correctivas y preventivas para optimizar el rendimiento y el alcance de sus objetivos.

El proceso no solo se enfoca en la identificación de problemas, sino también en el aprendizaje y la mejora continua. Al

analizar las desviaciones y las causas subyacentes, la organización puede aprender de sus experiencias y hacer ajustes para evitar problemas futuros. Además, el control gerencial suministra información valiosa para tomar decisiones informadas, ya que los datos y el análisis de desempeño ayudaran a sus directivos a valorar la efectividad de las estrategias y políticas implementadas.

Las principales responsabilidades de control de la dirección incluyen:

1. **Establecimiento de Estándares:** La gerencia define estándares claros y medibles para evaluar el desempeño y los resultados esperados en diferentes áreas de la organización.
2. **Monitoreo Continuo:** Realización del seguimiento constante de operaciones y acciones para comprobar si se vienen ejecutando según los estándares establecidos.
3. **Medición de Desempeño:** Se recopilan y analizan datos para evaluar el desempeño del organismo con eficiencia, calidad, productividad y otros indicadores clave.
4. **Comparación y Análisis:** Se comparan los resultados reales con los estándares establecidos y se realizan análisis para identificar desviaciones y tendencias.
5. **Identificación de Problemas:** Se detectan problemas, deficiencias o áreas de mejora en el desempeño y en los procesos operativos.
6. **Acciones Correctivas:** Se toman medidas para corregir desviaciones y resolver problemas, lo que puede incluir ajustes en los procesos, la asignación de recursos adicionales o la revisión de estrategias.
7. **Retroalimentación y Comunicación:** La gerencia proporciona retroalimentación a los empleados y equipos sobre su desempeño, brindando orientación y recomendaciones para mejorar.
8. **Compromiso en Rendiciones de Cuentas:** La función fomenta la responsabilidad individual y colectiva por el desempeño y los resultados.

9. Evaluación de Riesgos: Se identifican y evalúan el riesgo que podrían afectar conseguir objetivos, y se implementan medidas para mitigarlos.

10. Aprendizaje y Mejora: Se utilizan los resultados del control para aprender de las experiencias, ajustar enfoques y buscar oportunidades de mejora continua.

La función de control es esencial para asegurarse de que la organización esté funcionando de manera efectiva y en línea con sus objetivos. Implica el monitoreo constante, medir el rendimiento y la toma de acciones correctivas cuando sea necesario para garantizar un funcionamiento eficiente y eficaz de la organización.

La función de control gerencial es esencial para garantizar el desempeño en todas las áreas clave.

Por ejemplo, una tienda de comestibles podría establecer el objetivo de reducir las pérdidas (es decir, la pérdida de productos por robos, daños). Deciden que quieren reducir su pérdida por contracción en un 50%. Para lograr este plan, tendrán que dedicar recursos (más empleados para monitorear, reorganizar el muelle de carga). Ya reconoces ese paso como la función organizadora. Luego, incentivamos a nuestros empleados mediante el diseño de una estructura de bonificación, es decir, si alcanzamos la meta colectivamente, cada empleado comparte los ahorros. Si nos detenemos ahí, no tendríamos forma de saber si alcanzamos la meta. El proceso de control nos soluciona esto. El último paso en el enfoque gerencial del gerente de la tienda de comestibles es hacer que cada jefe de departamento informe su pérdida por pérdida al final del turno y los agregue en una hoja de Excel. De esta forma, el gerente puede ver si la reorganización del muelle de carga ha reducido la cantidad de productos enlatados dañados que sucedía con la disposición anterior.

2.1. Definición de Términos

a) Auditoría interna

Son decisiones o resoluciones tomadas por autoridades administrativas en el ejercicio de su función. Estos actos pueden ser de diversa naturaleza, como permisos, autorizaciones, sanciones, entre otros.

b) Actos administrativos

Son decisiones o acciones mediante las cuales se dispone de un recurso o bien, como la venta, el alquiler o la donación de un activo.

Son decisiones o resoluciones tomadas por autoridades administrativas en el desempeño de sus responsabilidades. Estos eventos pueden ser de carácter normativo, individual o colectivo y tienen efectos jurídicos en el ámbito administrativo.

c) Actos de disposición

Son actos administrativos que implican la disposición, transferencia o venta de bienes o recursos de la organización.

d) Actos de adquisición

Son decisiones o procesos a través de los cuales una organización adquiere bienes, servicios o recursos, ya sea mediante compras, contrataciones o adquisiciones de otro tipo.

Son actos administrativos relacionados con la adquisición de bienes, servicios o recursos que son requeridas para el adecuado trabajo de la organización.

e) Actos de registro

Se refieren a los procedimientos y acciones de documentar y registrar información relevante, como transacciones financieras, propiedades, o cualquier otra actividad que requiera un registro formal.

Son eventos administrativos que involucran el registro, documentación y seguimiento de eventos, transacciones o actividades relevantes para la organización.

f) Actos de supervisión

Son acciones realizadas por líderes o gerentes para supervisar y monitorear las actividades y el rendimiento de los empleados y equipos, asegurando el logro del objetivo y estándares establecidos.

Son actos administrativos relacionados con la inspección, monitoreo y control de actividades y conocimientos para asegurar el cumplimiento de objetivos y estándares.

g) Bienes muebles

Son aquellos activos que no son inmuebles, es decir, que pueden moverse físicamente. Ejemplos incluyen equipos, vehículos, mobiliario y maquinaria.

Son activos tangibles que pueden ser movidos o transportados, como equipo, mobiliario, vehículos, maquinaria, etc.

h) Control interno

Los sistemas de control interno son esenciales para garantizar el trabajo eficiente y efectivo de una organización en varios aspectos clave, ayudan al organismo a cumplir los objetivos, asegurando que los recursos se utilicen adecuadamente para alcanzar metas y resultados deseados. Salvaguardan los activos de la organización, como dinero, propiedades, datos y recursos humanos, contra pérdidas, daños o uso indebido. Aseguran que la información de finanzas sea confiable y precisa, lo que es fundamental para tomar decisiones informadas y mantener la confianza de las partes interesadas. Ayudan a la organización a cumplir con leyes, regulaciones y políticas aplicables, lo que evita sanciones legales y problemas de reputación. Promueven la eficacia y eficiencia en las gestiones al identificar áreas de mejora y asegurarse de que los recursos sean utilizados de modo óptimo. Ayudan a identificar y gestionar riesgos, lo que es crítico en un entorno empresarial en constante cambio. El control interno debe adaptarse a medida que cambian las circunstancias y los desafíos, y esto se logra mediante la revisión periódica y la toma de medidas correctivas.

i) Control Preventivo

Un control preventivo intenta bloquear cualquier intento no autorizado de cambiar un sistema antes de que suceda y, por lo tanto, la prevención, en teoría, significa que un ataque fallará. Por ejemplo, si un malhechor intenta acceder a un host en línea, pero ese host no está conectado a Internet, el ataque se ha evitado.

Los controles y componentes preventivamente suelen estar orientados a procesos y aumentan el tiempo para llevar a cabo ciertas actividades del sistema. En ocasiones, los controles preventivos pueden interferir en el uso del sistema, hasta el punto de dificultar el uso normal del mismo. En estos casos, se debe considerar la determinación por parte de la administración de la Compañía con respecto a si los controles preventivos son la mejor opción de funcionalidad de control que debe implementarse.

Esto se determinaría durante una evaluación de riesgo de activos y/o una evaluación de riesgo y control.

j) Control de Inventario

Proceso de seguimiento y gestión de los bienes y recursos disponibles en una organización. Implica el registro, seguimiento y manejo de existencias para asegurarse de que estén disponibles cuando se necesiten y evitar excesos o faltantes.

Es el proceso de seguimiento y manejo de recursos y bienes de la organización. Involucra el registro, conteo y evaluación de los activos disponibles.

k) Controles Administrativos

Los controles administrativos a veces se denominan "controles blandos" porque estos controles están más orientados a la gestión y la documentación. Los controles administrativos dentro de un informe caen principalmente en el entorno de control, información e investigación, gestiones de inspección, apreciación de amenazas y criterios de servicio de confianza de mitigación de riesgos.

Ejemplos de Controles Administrativos Preventivos son: políticas y procedimientos, procesos de incorporación y contratación, verificación de antecedentes y referencias, procesos de baja y terminación, capacitaciones de concientización sobre seguridad, clasificación y etiquetado de datos.

l) Controles Físicos

son controles y mecanismos implementados para proteger las instalaciones, el personal y los recursos de una empresa. Los controles físicos dentro de un informe caen principalmente en los criterios del servicio de confianza de acceso físico y lógico.

Ejemplos de controles físicos preventivos son: insignias, datos biométricos y tarjetas de acceso, vallas, candados, trampas para hombres, guardias, perros guardianes.

m) Controles Técnicos

A veces denominados controles lógicos, son controles y mecanismos, como componentes de hardware y software, que se implementan para monitorear y controlar el acceso a la información y los sistemas. Los controles técnicos dentro de un informe SOC 2 se encuentran principalmente en el acceso lógico y físico, las operaciones del sistema, las acciones de monitoreo, la administración de cambios, la disponibilidad, la confidencialidad y los criterios del servicio de confianza de integridad de procesamiento.

Ejemplos de Controles Técnicos Preventivos son: contraseñas, biometría, cifrado, protocolos seguros, principio de la mínima prerrogativa, listas de control de acceso, interfaces de usuario restringidas, software antimalware, cortafuegos, análisis de código estático y revisión de código estático, sistema de detección de intrusos.

n) Dirección

Se refiere al liderazgo y toma de decisiones en la administración. Implica guiar y coordinar con el personal para que se logren los objetivos institucionales.

Es una función administrativa que implica guiar, coordinar y supervisar al personal del organismo para alcanzar objetivos. Circunscribe tomar decisiones, asignar recursos y motivar al equipo.

o) Directiva

Es un documento o comunicado que establece lineamientos, políticas, objetivos o instrucciones específicas para guiar el funcionamiento y las actividades de una organización.

Se refiere a una instrucción o guía proporcionada por la alta dirección de una organización para establecer directrices, políticas o lineamientos a seguir en la operación y gestión de la entidad.

p) Entidad Estatal

Cualquier departamento estatal, universidad estatal, junta, buró, división, comisión, comité, consejo, oficina u otra entidad gubernamental que realice una función gubernamental o propietaria del estado, o cualquier combinación del mismo.

CAPÍTULO III: METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de estudio

El tipo es básico, también conocida como investigación pura o fundamental, se centra en la generación de conocimiento teórico y la comprensión de los fenómenos. Su objetivo principal es contribuir al entendimiento de principios y teorías, sin necesariamente tener una aplicación práctica inmediata.

Es descriptivo correlacional, se recopila datos de las variables Ambiente de Control y Gestión Administrativa en la muestra seleccionada y luego se analiza estas variables y determino la existencia una correspondencia estadística específica entre ellas. El enfoque descriptivo se utilizó para condensar y mostrar los datos de forma organizada, mientras que el enfoque correlacional examino si las variables están relacionadas entre sí y en qué medida, es el **nivel de investigación** del "Ambiente de Control y Gestión Administrativa del Municipio Provincial de Tambopata, 2022".

El enfoque es representar detalladamente las particularidades de las variables estudiadas del Municipio (nivel descriptivo). Además, se buscó examinar si existe una relación estadística de estas dos variables, si están correlacionadas de alguna manera (nivel correlacional).

Para llevar a cabo este, se recopilaron datos mediante técnicas de recolectar datos de estudio apropiadas, como encuestas, entrevistas o revisión de documentos. Luego, se utilizaron estadísticas, como el coeficiente de correlación de Pearson de esas variables.

Este enfoque implica describir las características de un fenómeno o población y explorar las relaciones entre variables. La investigación descriptivo-correlacional busca identificar si existe una correlación entre dos o más variables, sin necesariamente establecer relaciones de causa y efecto.

- **Cuantitativa** según Hernández, Bautista (2018), “el estudio es cuantitativa se fundamenta a la recopilación y el estudio de datos numerales para comprender patrones, relaciones y tendencias. Implica la medición y cuantificación de variables a través de métodos estadísticos y análisis numéricos”.
- **Descriptivo**, según Hernández, Bautista (2018), “La descripción de un método descriptivo que has proporcionado es precisa y refleja su objetivo fundamental. El método descriptivo se centra en obtener un conocimiento detallado y objetivo de la realidad en estudio a través de la observación directa, así como de la revisión y estudio de información proporcionada por otros autores o fuentes. Su principal objetivo es proporcionar una exposición sistemática y rigurosa de la información relevante sobre un fenómeno o aspecto particular de la realidad, siguiendo estándares metodológicos establecidos por la comunidad académica”

En esencia, el método descriptivo busca proporcionar una imagen completa y detallada de la realidad investigada, con el fin de comprenderla y documentarla de manera precisa. Este enfoque es fundamental en la investigación científica y en la elaboración de informes académicos, ya que permite a los investigadores y lectores obtener una comprensión clara y fundamentada de los fenómenos estudiados.

- **Correlacional**, según Hernández, Bautista (2018), “el estudio correlacional se centra en el análisis de asociación de dos o más variables, sin manipular ninguna de ellas como lo haría en un experimento. En lugar de buscar una causa y efecto, como en los estudios experimentales, los estudios correlacionales se utilizan para comprender cómo las variables se relacionan entre sí, si están relacionadas y en qué medida”.

En un estudio correlacional, se recopilan datos sobre las variables de interés y se analiza la naturaleza de su relación. Los resultados pueden indicar si existe una correlación positiva (cuando ambas variables acrecientan o reducen a la vez), una relación negativa

(una acrecienta en tanto que la otra se reduce) o la ausencia de relación.

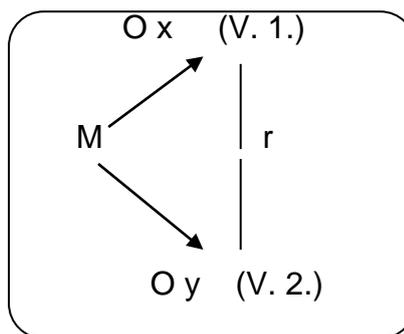
Este enfoque es valioso en la investigación científica porque permite explorar relaciones entre variables en situaciones donde no sería ético o práctico realizar un experimento. Por lo tanto, la interpretación cuidadosa de los resultados es esencial en los estudios correlacionales, en los estudios correlacionales, el investigador no interviene ni controla las variables. En cambio, simplemente observa y mide las variables para determinar si existe una relación entre ellas.

Es una investigación de corte transversal, recopilan datos en un determinado momento en el período. Este enfoque permite capturar una instantánea de la situación o características de las variables en ese momento específico.

3.2. Diseño del Estudio

Corresponde a no experimental y descriptivo, donde se observan y describen fenómenos y hechos en su contexto natural para analizar posibles relaciones entre variables sin manipulación intencional ni grupo de control, el tipo de diseño de investigación, esas variables no son manipuladas intencionalmente ni se controla un grupo de comparación. En lugar de eso, se observan y describen hechos o fenómenos como ocurren en el entorno originario. No se busca establecer relaciones de causa y efecto, sino más bien analizar y describir las variables y su posible relación después de su ocurrencia.

Las variables se representan como M (muestra), y las observaciones se indican con subíndices x e y en cada punto de observación O. Además, la letra r se menciona como la probable correspondencia efectiva de esas variables trabajadas.



Indicación:

M = Muestra investigada

Ox = Variable 1: (Ambiente de Control)

Oy = Variable 2: (Gestión Administrativa)

r = Relación de las variables

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población:

Estaba dispuesta por colaboradores de la parte administrativa, que laboraban en diferentes departamentos que constituyen varias áreas de la organización. Específicamente, estas áreas incluyen Planificación y Presupuesto, Administración, Personal, Tesorería, Contabilidad y Abastecimiento. En total, la muestra constó de 38 personas que trabajan en estas oficinas y desempeñan roles administrativos.

3.3.2. Muestra:

Determinamos la muestra y empleamos esta fórmula:

$$n = \frac{Z^2 NPQ}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 PQ}$$

DONDE:

n° = Tamaño de la muestra de la población finita.

Z = nivel de confianza con la probabilidad de 95%.

P = Proporción de relación del Ambiente de Control y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Tambopata.

q = Proporción de no relación del Ambiente de Control y la Gestión Administrativa del Municipio de la Provincia de Tambopata.

ε = Error de estimación (4%).

SUS VALORES CORRESPONDIENTES SON:

$$Z^2 = 1,96^2$$

$$N = 38 \quad n = \frac{(1,96)^2 (38)(0.5)(0.5)}{(0.4)^2 (38-1) + (1,96)^2 (0.5)(0.5)}$$

P = 0,5 con factor de corrección

Q = 0,5 $n = 36$ muestra

$$\varepsilon^2 = (0,04)^2$$

La muestra lo constituyen 36 colaboradores, siendo la población 38 colaboradores.

La muestra de 36 colaboradores puede proporcionar una visión significativa y valiosa para tus objetivos de investigación.

3.4. Métodos y Técnicas

El estudio bibliográfico es la parte principal, ya que te permite recopilar y analizar la información existente en la bibliografía académica acerca del tema investigado.

En la etapa, se identificó y selecciono fuentes bibliográficas relevantes para la investigación, incluyeron libros, artículos académicos, informes, tesis y otros materiales pertinentes. La revisión implica leer y analizar críticamente cada fuente para entender su contenido y enfoque.

Técnicas	Instrumentos
➤ Encuesta	➤ Cuestionario

3.5. Tratamiento de Datos

Las estadísticas descriptivas son herramientas que te permiten resumir y describir los datos de la muestra. Algunas de las estadísticas descriptivas comunes son las frecuencias (número de veces que ocurre cada valor), los recuentos y las proporciones.

El software SPSS es ampliamente utilizado en la investigación social y científica para analizar datos. Permite realizar cálculos estadísticos, generar gráficos y tablas, y facilita la interpretación de los resultados.

El análisis cuantitativo que llevaste a cabo utilizando estadísticas descriptivas y el software SPSS (paquete estadístico para ciencias sociales) es un enfoque común para comprender y presentar los datos numéricos de manera objetiva.

3.5.1. Validación y Confiabilidad del Instrumento

Zikmund (2012, pág. 236) la validez y la confianza son consideraciones críticas al seleccionar y desarrollar instrumentos de medición en la investigación. Estos dos aspectos garantizan que los datos recopilados sean precisos, coherentes y representativos de los conceptos que se están estudiando.

Al evaluar y diseñar instrumentos de medición, es fundamental considerar tanto la validez como la confiabilidad. Un instrumento puede ser confiable pero no válido si mide consistentemente algo incorrecto. Por otro lado, un instrumento válido, pero no confiable puede dar resultados diferentes en cada medición, lo que obstaculiza interpretar y comparar esos datos.

El proceso de asegurarse de que los instrumentos sean válidos y confiables implica pruebas y validaciones rigurosas durante su desarrollo. Esto puede incluir la revisión de expertos, la realización de pruebas piloto, la evaluación de esa consistencia de las interrogaciones y otros métodos para evaluar su calidad.

3.5.2. Validez de los Instrumentos

Es la medida en que el instrumento de medición efectivamente medira lo que se intenta medir, es válido si captura con precisión el concepto o la variable que se desea evaluar. La validez es esencial para asegurarse de que los resultados y conclusiones basados en los datos sean precisos y confiables.

La importancia de la validez ha dado lugar a muchas teorías y modelos para determinarla. Uno popular, el modelo tripartito, incluye tres formas de establecer la validez.

3.5.3. Confiabilidad del Instrumento

Es la firmeza y seguridad de un instrumento de medición. Un instrumento es fiable si promueve resultados sólidos y similares en diversas situaciones y momentos. La confiabilidad es crucial para garantizar que los resultados sean replicables y que las diferencias observadas sean verdaderas y no atribuibles a errores aleatorios.

Utilizar el coeficiente Alfa de Cronbach y el juicio de expertos son métodos valiosos para evaluar y demostrar la confiabilidad de los cuestionarios que empleaste en la investigación.

Cuanto mayor sea el valor del coeficiente Alfa, mayor será la solidez interna de las preguntas en el cuestionario. Esto significa que las preguntas en el cuestionario miden de manera coherente el mismo concepto. Un valor típico deseado para el Alfa de Cronbach es 0.7 o superior.

La opinión y el juicio de expertos en el campo pueden proporcionar una evaluación valiosa de la validez y la confiabilidad de un cuestionario. Los expertos pueden analizar el contenido de las preguntas, la redacción, la estructura y la adecuación general del cuestionario para medir el concepto previsto. Su revisión puede ayudar a identificar problemas potenciales y sugerir mejoras.

El número de elementos en los cuestionarios es 13, este número representa la cantidad total de preguntas o ítems que se incluyeron en cada cuestionario.

En general, el Alfa de Cronbach (0.863 y 0.948) son muy alentadores. Indican una consistencia interna sólida y confiable en los cuestionarios. El hecho de que el valor basado en elementos estandarizados sea aún más alto sugiere que los ítems del cuestionario están relacionados de manera consistente y robusta.

Tabla 2

Confiabilidad de la Variable Gestión Administrativa mediante Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,815	,893	24

El coeficiente de Alfa de Cronbach 0.815, representa la confiabilidad del cuestionario en su forma original, lo que sugiere una buena consistencia interna.

La forma basada en elementos estandarizados del coeficiente Alfa de Cronbach tiene en cuenta las correspondencias de los elementos del cuestionario. El valor 0.893, es más alto que el valor original y demuestra una consistencia interna aún más fuerte en el cuestionario.

El número de elementos en los cuestionarios es 24. Este número representa la cantidad total de preguntas o ítems que se incluyeron en cada cuestionario.

En general, el Alfa de Cronbach (0.815 y 0.893) son positivos y sugieren una buena consistencia interna en los cuestionarios. La consistencia interna se refiere a cuán relacionados están los ítems dentro de un cuestionario y es

esencial para asegurar que las preguntas midan de manera confiable el mismo concepto.

Tabla 3
Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
AMBIENTE DE CONTROL	36	100,0%	0	0,0%	36	100,0%
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	36	100,0%	0	0,0%	36	100,0%

Los datos muestran que en ambas categorías tienen un total de 36 casos válidos y ningún caso perdido. Los porcentajes indican que el 100% de los casos en ambas categorías son válidos y no hay casos perdidos.

Estos datos son importantes para demostrar que no hubo pérdida de casos y que todos los casos que recopilaste se consideran válidos y se incluyen en el análisis. La ausencia de casos perdidos aumenta la integridad y la validez de tus resultados, ya que todos los datos recopilados contribuyen al análisis de las variables en estas dos categorías específicas.

3.6. Baremos

Los baremos son un conjunto de criterios o estándares que se utilizan para interpretar las puntuaciones obtenidas en una escala. Estos criterios permiten clasificar y entender las diferencias entre individuos en relación con las variables que se están midiendo. En esencia, los baremos establecen puntos de referencia para asignar significado a las puntuaciones en una escala.

Los baremos son cruciales para interpretar los puntajes en una escala. Ayudan a traducir las valoraciones en términos significativos y comprensibles. Por ejemplo, si estás midiendo la satisfacción laboral en una escala de 1 a 5, los baremos podrían indicar que una puntuación

de 1-2 significa baja satisfacción, 3 significa satisfacción moderada y 4-5 significa alta satisfacción.

Los baremos son esenciales para asegurarse de que las puntuaciones en una escala tengan un significado claro y que los resultados puedan ser interpretados de manera coherente. Ayudan a los investigadores y a otros lectores a comprender el rango y la distribución de las puntuaciones en función de las categorías o niveles que se han establecido.

Tabla 4

Baremo Variable Ambiente de Control

Niveles	Puntuaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	56-65	86%-100%	Del 1 al 13
Alto	46-56	71%-85%	Puntaje máximo: 65
Medio	35-45	54%-69%	
Bajo	24-34	37%-52%	Puntaje mínimo: 13
Muy bajo	13-23	20%-35%	

Tabla 5

Baremo Dimensión Integridad y Valores Éticos

Niveles	Puntuaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	21 - 25	83%-100%	Del 1 al 5
Alto	17 -20	67%-82%	Puntaje máximo: 25
Medio	13 - 16	51%-66%	
Bajo	9 - 12	35%-50%	Puntaje mínimo: 5
Muy bajo	5 - 8	20%-34%	

Tabla 6

Baremo Dimensión Estructura Organizacional apropiada para Objetivos

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	17 - 20	84%-100%	Del 6 al 9
Alto	13 -16	62%-83%	Puntaje máximo: 20
Medio	10 - 12	49%-61%	
Bajo	7 - 9	34%-48%	Puntaje mínimo: 4
Muy bajo	4 - 6	20%-33%	

Tabla 7

Baremo Dimensión Competencia Profesional

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	17 - 20	84%-100%	Del 10 al 13
Alto	13 -16	62%-83%	Puntaje máximo: 20
Medio	10 - 12	49%-61%	
Bajo	7 - 9	34%-48%	Puntaje mínimo: 4
Muy bajo	4 - 6	20%-33%	

Tabla 8

Baremo Variable Gestión Administrativa

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	101-120	84%-100%	Del 1 al 24
Alto	81-100	68%-83%	Puntaje máximo: 120
Medio	62-80	52%-67%	
Bajo	43-61	36%-51%	Puntaje mínimo: 24
Muy bajo	24-42	20%-35%	

Tabla 9

Baremo Dimensión Planificación

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	26 - 30	86%-100%	Del 1 al 6
Alto	21 - 25	70%-85%	Puntaje máximo: 30
Medio	16 - 20	53%-69%	
Bajo	11 - 15	36%-52%	Puntaje mínimo: 6
Muy bajo	6 - 10	20%-35%	

Tabla 10

Baremo Dimensión Organización

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	26 - 30	86%-100%	Del 7 al 12
Alto	21 - 25	70%-85%	Puntaje máximo: 30
Medio	16 - 20	53%-69%	
Bajo	11 - 15	36%-52%	Puntaje mínimo: 6
Muy bajo	6 - 10	20%-35%	

Tabla 11

Baremo Dimensión Dirección

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	26 - 30	86%-100%	Del 13 al 18
Alto	21 - 25	70%-85%	Puntaje máximo: 30
Medio	16 - 20	53%-69%	
Bajo	11 - 15	36%-52%	Puntaje mínimo: 6
Muy bajo	6 - 10	20%-35%	

Tabla 12

Baremo Dimensión Control

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	26 - 30	86%-100%	Del 19 al 24
Alto	21 -25	70%-85%	
Medio	16 - 20	53%-69%	Puntaje máximo: 30
Bajo	11 - 15	36%-52%	
Muy bajo	6 - 10	20%-35%	Puntaje mínimo: 6

Fuente: Elaboración Propia

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Se muestran a través de la distribución de frecuencias y proporciones obtenidas a partir de haberse aplicado los instrumentos, estos resultados se muestran en tablas y figuras, destacando tanto los valores absolutos como las proporciones en porcentaje de dimensiones y variables, a través de frecuencias y proporciones en tablas y figuras es una forma efectiva de comunicar las tendencias y patrones observados en tus datos. Esta presentación permite a los lectores comprender visualmente cómo se distribuyen las respuestas y cómo varían las proporciones en diferentes categorías.

Tabla 13

Estadísticos Descriptivos para la Variable Ambiente de Control y sus Dimensiones

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
AMBIENTE DE CONTROL	36	39,00	91,00	60,0278	15,03992
INTEGRIDAD Y VALORES	36	10,00	33,00	16,9167	5,99226
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL APROPIADA PARA OBJETIVOS	36	10,00	34,00	16,5000	6,29058
COMPETENCIA PROFESIONAL	36	13,00	28,00	12,6111	4,19031
N válido (por lista)	36				

La tabla 13, se observa que el Ambiente de Control, se halla en un nivel Bueno al tenerse un valor de 60,02 respecto a los 65 puntos, que representa el 92%, mostrándonos que el personal tiene buena Integridad y Valores Éticos, Estructura Organizacional apropiada para Objetivos, Competencia Profesional, la desviación estándar es 15.03, siendo la muestra apropiadamente uniforme. Integridad y Valores Éticos, la mediana es 16,91 en relación a sus 25 puntos, desviación estándar 5.99;

Estructura Organizacional apropiada para Objetivos, la mediana es 16,50 en relación a sus 20 puntos, desviación estándar 6.29, Competencia Profesional, la mediana es 12,61 en relación a sus 20 puntos, desviación estándar 4.19, valores que muestran que habitualmente hay un buen Ambiente de Control en el Municipio.

Tabla 14

Estadísticos Descriptivos para la Variable Gestión Administrativa con sus Dimensiones

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	36	59,00	105,00	86,0556	12,70983
PLANIFICACIÓN	36	18,00	32,00	25,5556	3,30752
ORGANIZACIÓN	36	6,00	28,00	20,3611	4,88819
DIRECCIÓN	36	11,00	28,00	21,2778	4,55826
CONTROL	36	11,00	24,00	18,8611	2,73760
N válido (por lista)	36				

En la tabla, observamos la Gestión Administrativa en el nivel es Bueno al tenerse una media de 86.05 respecto a los 120 puntos que representa el 72%, mostrándonos que el trabajador cumple de modo apropiado la Planificación, Organización, Dirección y Control, la desviación estándar es 12,70 siendo la muestra apropiadamente uniforme. En Planificación, la mediana es 25,55 puntos en relación a sus 30 puntos, la desviación estándar 3.30; en Organización, la mediana 20,36 puntos en relación a sus 30 puntos, desviación estándar 4.88; la Dirección, la mediana 21.27 puntos respecto a los 30 puntos, desviación estándar 4.55, el Control, la mediana 18.86 puntos en relación a sus 30 puntos, desviación estándar 2,73 valores que muestran que habitualmente se da una buena Gestión Administrativa en la Comuna de Tambopata.

ORGANIZACIÓN	Correlación de Pearson	,591**	,481**	,530**	,639**	,900**	,555**	1	,783**	,420*
	Sig. (bilateral)	,000	,003	,001	,000	,000	,000		,000	,011
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
DIRECCIÓN	Correlación de Pearson	,630**	,524**	,612**	,594**	,930**	,518**	,783**	1	,628**
	Sig. (bilateral)	,000	,001	,000	,000	,000	,001	,000		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
CONTROL	Correlación de Pearson	,463**	,358*	,497**	,404*	,646**	,170	,420*	,628**	1
	Sig. (bilateral)	,004	,032	,002	,015	,000	,322	,011	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

4.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 16

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
AMBIENTE DE CONTROL	,094	36	,200*	,953	36	,133
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	,132	36	,116	,946	36	,079

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Si Sig. asintót. (bilateral) $\geq \alpha$ (0,05): en este caso, la significancia asintótica obtenida en la prueba (bilateral) es igual o mayor que el nivel de significancia α establecido, 0,05. Bajo esta condición, se acepta la hipótesis nula (H0). Esto significa que los datos conseguidos de la muestra se consideran provenientes de una distribución normal.

Si Sig. asintót. (bilateral) $< \alpha$ (0,05): en esta situación, la significancia asintótica obtenida en la prueba (bilateral) es menor que el nivel de significancia α 0,05. En este caso, se acepta la hipótesis alterna (H1). Esto implica que los datos conseguidos no pueden considerarse provenientes de una distribución normal.

Este enfoque establece una regla clara para tomar decisiones sobre la normalidad de los datos basada en la comparación de la significancia asintótica con un nivel de significancia predeterminado (α). Si la significancia es mayor o igual a α , se supone que los datos proceden de una distribución normal. Si la significancia es menor que α , concluyéndose que no provienen de una distribución normal.

Este enfoque es comúnmente utilizado para evaluar si los datos cumplen con la asunción de normalidad antes de aplicar pruebas estadísticas paramétricas, que se basan en esta suposición. Es una forma sistemática de tomar decisiones basadas en evidencia estadística.

- a) Análisis:** En esta sección, se informa sobre los resultados de la prueba de K-S aplicada a dos grupos de datos, "Ambiente de Control" y "Gestión Administrativa". Los valores de significancia obtenidos para ambas categorías son 0,200 y 0,116, respectivamente. Luego, se compara la significancia con un nivel de seguridad α de 0,05. Dado que la significancia es mayor que α (0,05), concluimos que los datos poseen una distribución normal.
- b) Interpretación:** La interpretación señala que, debido a que los valores de significancia son mayores que el nivel de confianza α , la muestra no muestra evidencia de no cumplir con la normalidad, se concluye que procede de una distribución normal.
- c) Decisión:** Aquí se toma la decisión de utilizar pruebas paramétricas debido a que los valores de significancia obtenidos (0,200 y 0,116) son mayores que α (0,05). Esto muestra que los datos verifican con la asunción de normalidad y, se pueden emplear pruebas paramétricas, es decir la prueba estadística de Pearson.

El análisis concluye que esos datos son distribuidos habitualmente debido a que los valores de significancia son mayores que el nivel de confianza establecido. Esto lleva a la decisión de utilizar pruebas paramétricas en el análisis posterior, ya que los datos cumplen con los supuestos necesarios.

4.2. PRUEBAS DE HIPÓTESIS

4.2.1. PRUEBA ESTADÍSTICA DE LA HIPÓTESIS GENERAL

“El Ambiente de Control se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022”.

Tabla 17

Correlación entre la Variable Ambiente de Control y la Variable Gestión Administrativa

		AMBIENTE DE CONTROL	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
AMBIENTE DE CONTROL	Correlación de Pearson	1	,718**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	,718**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

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

Fuente: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

La correlación de Pearson con la variable "Gestión Administrativa" es 0,718. Esto muestra una relación positiva entre las dos variables.

El valor de significancia (Sig.) bilateral es 0,000, lo que representa que la relación también es altamente significativa estadísticamente.

El número de casos (N) para "Gestión Administrativa" es 36, lo que indica que se analizaron 36 casos en relación con esta variable.

En resumen, los resultados indican que hay una relación positiva significativa de las variables "Ambiente de Control" y "Gestión Administrativa", y la relación es fuerte a un nivel de confianza del 99%.

La Tabla 17, certifica que hay una relación significativa del Ambiente de Control y la Gestión Administrativa, la correlación de Pearson 0,718 nos muestra una correlación positiva entre estas dos variables.

El valor de significancia (Sig.) bilateral es 0,000, lo que representa que la relación también es altamente significativa estadísticamente.

El número de casos (N) para "Gestión Administrativa" es 36, lo que indica que se analizaron 36 casos en relación con esta variable.

Tabla 18

Resumen del modelo entre las dos variables

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,718 ^a	,515	,501	8,98126

a. Predictores: (Constante), AMBIENTE DE CONTROL

El Coeficiente de Correlación (R) el valor 0,718 muestra la relación lineal de las variables.

El Coeficiente de Determinación (R cuadrado) el valor 0,515 (51,5%) del R cuadrado significa que el 51,5% de las variaciones en la variable 2 serían sustentadas por la variabilidad del "ambiente de control".

El valor de 0,501 del R cuadrado ajustado es similar al R cuadrado, es útil para evaluar si agregar más predictor mejora realmente la calidad del modelo.

El valor de 8,98126 representa el promedio de las desviaciones del valor real y el valor señalados en el modelo. Cuanto menor sea el valor, se ajustará mejor al modelo los datos.

El análisis de regresión muestra que hay una correspondencia positiva moderada de las variables y que el modelo puede explicar aproximadamente el 51,5% de la variabilidad en la variable 2 a partir de la variable "ambiente de control". Sin embargo, el valor del R cuadrado ajustado sugiere que podría haber margen para mejorar el modelo con más predictores.

Tabla 19
Anova entre las dos variables

		ANOVA ^a				
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2911,349	1	2911,349	36,093	,000 ^b
	Residuo	2742,540	34	80,663		
	Total	5653,889	35			

a. Variable de Estudio 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

b. Predictores: (Constante), AMBIENTE DE CONTROL

En el análisis de regresión, la "Regresión" se refiere a la parte del modelo que explica la variabilidad en la variable de estudio ("gestión administrativa") mediante la variable predictora ("ambiente de control").

La suma de cuadrados de la regresión (2911,349) indica la cantidad total de variabilidad en la variable de estudio que es expresada por el modelo. Los grados de libertad en la regresión (1) y en el residuo (34) representan la cantidad de expectativas menos la cantidad de medidas considerados.

La estadística F (36,093) es calculada como la media cuadrática de la regresión dividida por la media cuadrática del residuo. Es una medida de cuánto los cambios expuesta por el modelo es significativamente mayor que la variabilidad no explicada.

La significancia (Sig.) de 0,000 indica que el valor p asociado con la estadística F es muy bajo, lo que sugiere que la regresión es estadísticamente significativa.

Tabla 20
Coeficientes entre las dos variables

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	45,409	6,929		6,553	,000
	AMBIENTE DE CONTROL	,606	,101	,718	6,008	,000

a. Variable de Estudio 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

b. Predictores: (Constante), AMBIENTE DE CONTROL

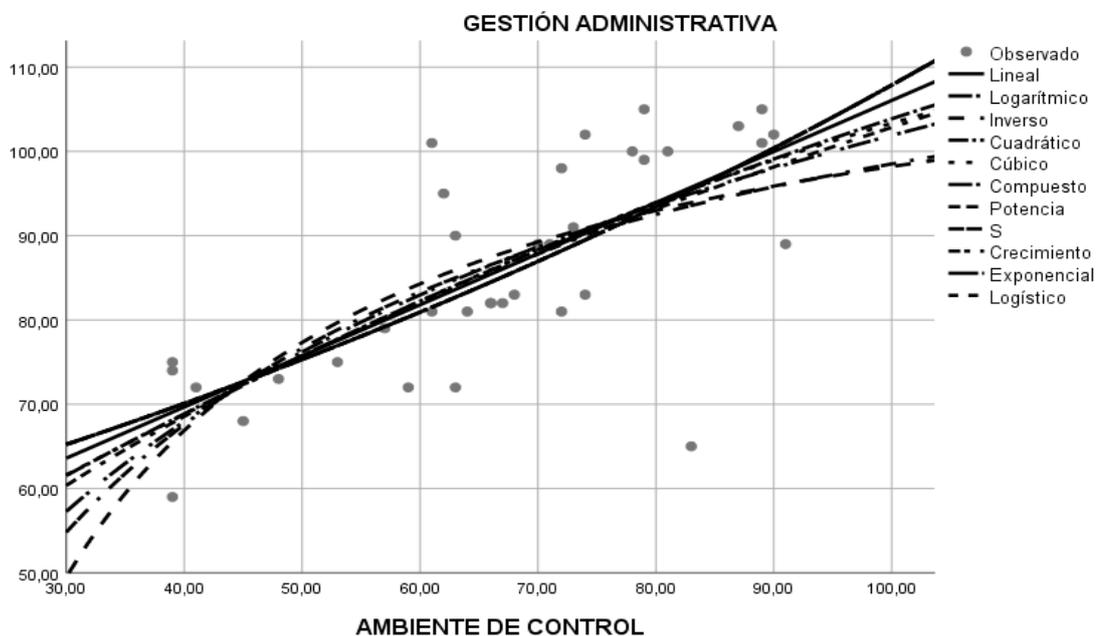
El coeficiente no estandarizado de la constante (45,409) es la estimación del valor de la variable 2 ("gestión administrativa") cuando la variable 1 ("ambiente de control") es cero. el valor t alto (6,553) junto con la significancia (sig.) muy baja (0,000) indica que la constante es estadísticamente significativa.

el coeficiente no estandarizado (0,606) de "ambiente de control" indica cómo varia la variable 2 por cada unidad de varianza en la variable 1. el valor t (6,008) junto con la significancia (sig.) baja (0,000) sugiere que la variable "ambiente de control" tendrá un efecto específico en la variable "gestión administrativa".

El coeficiente estandarizado (beta) el valor de 0,718 indica la relación de las variables "ambiente de control" y "gestión administrativa" después de estandarizarlas.

Los coeficientes proporcionan información sobre cómo las variables están relacionadas en el modelo de regresión. Tanto la constante como la variable "ambiente de control" parecen tener efectos significativos en la variable "gestión administrativa" según los valores t y la significancia.

Figura 1
Variable Ambiente de Control y Variable Gestión Administrativa



En esta figura, presenta un gráfico que muestra una función curvilínea que se ajusta a los puntos de un diagrama de dispersión, la función curvilínea representa la correspondencia de las variables "Ambiente de Control" y "Gestión Administrativa".

La función curvilínea se ajusta discretamente a los puntos del diagrama de dispersión, lo que propone que la correspondencia de las dos variables no es lineal, pero sigue un patrón general que puede ser aproximado por una curva.

La figura muestra cómo se dispersan los puntos en el diagrama en relación con las dos variables. La dispersión refleja la variabilidad en las puntuaciones de "Ambiente de Control" y "Gestión Administrativa".

Se menciona que las variables "Ambiente de Control" y "Gestión Administrativa" tienen una correlación directa. Esto significa que a medida que aumenta los valores en "Ambiente de Control", aumentarán los valores en "Gestión Administrativa".

El Coeficiente de Determinación (r^2) se menciona que el coeficiente de determinación (r^2) 0,515. Esto muestra que aproximadamente 51,5% de

los cambios de la variable "Gestión Administrativa" puede ser explicada por los cambios en la variable "Ambiente de Control". En otras palabras, hay una correspondencia moderada de las dos variables.

Se concluye que de acuerdo a los valores en "Ambiente de Control" aumentaría la puntuación en "Gestión Administrativa" también aumente. Sin embargo, como se menciona que la relación es concuerda discretamente, no es una relación lineal perfecta, sino que sigue un patrón curvilíneo.

a) Hipótesis Estadísticas:

Hipótesis Alternativa (H):

$$H_0: \rho = 0$$

“El Ambiente de Control se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022”.

$$H_0: \rho \neq 0$$

“El Ambiente de Control no se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022”.

b) Nivel de significación:

El valor $\alpha=0,05$, conocido como nivel de significancia, es un componente fundamental en las pruebas de hipótesis en estadísticas. Este valor representa el margen de error o probabilidad de incurrir en error de tipo I al rechazarse una hipótesis nula que es verdadera.

c) Región Crítica:

La región crítica en estadísticas se refiere a la región en la que se encuentran los valores de una estadística de prueba que llevarán a rechazar la hipótesis nula en una prueba de hipótesis. Esta zona crítica depende del nivel de significancia (α) y de los grados de libertad asociados con la distribución de probabilidad específica que estás utilizando.

La zona crítica está definida en "34 grados, con n-2 grados de libertad". Esto sugiere que se trabaja con una distribución t de Student y que se

tiene "n" observaciones en la muestra. Los "n-2" grados de libertad se deben al hecho de que generalmente estamos realizando una prueba de correlación lineal, que involucra dos variables, por lo tanto, se restan dos grados de libertad.

$$RC = \{t: t > |1,69092|\}$$

d) Cálculo del estadístico de prueba:

La distribución t de Student se utiliza comúnmente en estadísticas cuando se trabaja con muestras pequeñas y se desconoce la desviación estándar de la población. El estadístico de prueba t sigue una distribución t de Student con "n-2" grados de libertad en el contexto de una prueba de correlación lineal (coeficiente de correlación de Pearson).

$$t = \pm 0,718 \sqrt{\frac{36-2}{1-(0,718)^2}} = 6,01$$

e) Decisión:

El t es 6,01, que es el resultado de realizar una prueba estadística para apreciar si la correlación que se observa en ambas variables es significativa o sencillamente la consecuencia de la casualidad.

Debido a que t se sitúa en la zona del rechazo, concluyéndose que la relación observada de las variables es significativa y no simplemente el resultado del azar. Por lo tanto, es aceptada la hipótesis alternativa.

f) Conclusión:

El t 6,01 al compararlo con el valor crítico de distribución t (-1,69092 y 1,69092) concluimos que el valor calculado t se encuentra afuera de la zona de aceptación. Esto significa que es rechazada la hipótesis nula (H₀).

El coeficiente de correlación de las dos variables 0,718. Esto muestra la correlación positiva de las variables.

El coeficiente de determinación (R cuadrado) 0,515, significa que 51,5% de los cambios que se den en "Gestión Administrativa" pueden ser sustentadas por la variabilidad en la variable "Ambiente de Control".

El nivel de confianza es 95%, indicando que los resultados se consideran confiables al 95%.

El valor p es 0,000, lo que implica que es muy bajo y significativo. Al ser inferior a 0,05 (nivel de significancia del 5%), concluimos son estadísticamente significativos.

Se menciona que el estándar de regresión lineal de las dos variables investigadas es adecuado. Esto significa que el modelo de regresión lineal concuerda conforme a los datos y pueden utilizarse para realizar pronósticos y sacar conclusiones.

Concluimos finalmente que encontramos una correspondencia significativa del "Ambiente de Control" y la "Gestión Administrativa". Los resultados respaldan la idea de que variaciones en el entorno de control están asociadas con variaciones en la gestión administrativa.

Además, la cantidad de variabilidad en la gestión administrativa explicada por el ambiente de control es del 51,5%. Estos hallazgos son respaldados por valores de p y significancia estadística que indican que la relación es altamente confiable y significativa.

4.2.2. PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICAS.

4.2.2.1. Hipótesis Especifica 1

HE₁ El Ambiente de Control se relaciona significativamente con el proceso de Planificación de la Municipalidad Provincial de Tambopata.

Ho₁ El Ambiente de Control no se relaciona significativamente con el proceso de Planificación de la Municipalidad Provincial de Tambopata.

Tabla 21**Correlación entre la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Planificación**

		AMBIENTE DE CONTROL	PLANIFICACIÓN
AMBIENTE DE CONTROL	Correlación de Pearson	1	,632**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
PLANIFICACIÓN	Correlación de Pearson	,632**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

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

Podemos observar que el coeficiente de correlación de Pearson de la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Planificación es 0,632 y la significancia bilateral de 0,000 muestra una correlación significativa. El valor es mayor que cero, lo que sugiere que conforme aumente los valores en "Ambiente de Control", tendrá a incrementar los valores en "Planificación".

La cantidad de casos (N) es 36, señala que se analizaron 36 casos para la variable y la dimensión.

Los resultados arrojaron que se encontró una correspondencia efectiva significativa de la variable con la dimensión "Ambiente de Control" y "Planificación", de acuerdo a que el "Ambiente de Control" mejore, es más probable que se observe una mayor "Planificación".

Tabla 22**Resumen del Modelo de la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Planificación**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,632 ^a	,399	,382	2,60050

a. Predictores: (Constante), AMBIENTE DE CONTROL

El valor del coeficiente de determinación alcanzado 0,399, muestra una correspondencia del 39.90% entre la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Planificación, el 39.90% de las variaciones de la Dimensión Planificación es explicado por los cambios de la primera Variable Ambiente de Control, quedando sin explicarse un 60.10% (100-39.90).

Tabla 23

Anova entre la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Planificación

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	152,960	1	152,960	22,618	,000 ^b
	Residuo	229,929	34	6,763		
	Total	382,889	35			

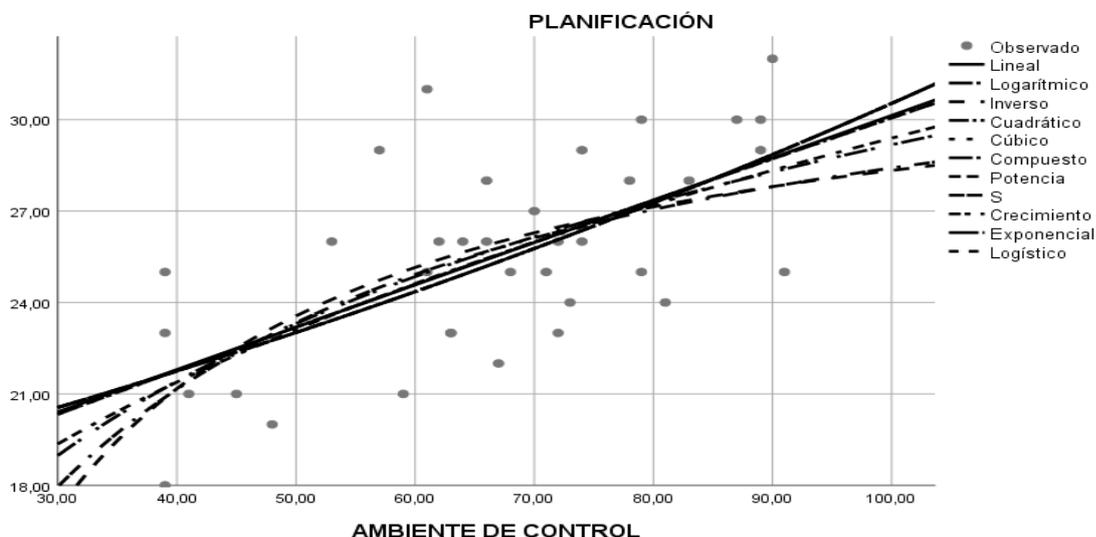
a. Dimensión 1:: PLANIFICACIÓN

b. Predictores: (Constante), AMBIENTE DE CONTROL

El valor p extremadamente bajo (0,000) indica que la correlación observada entre "Ambiente de Control" y "Planificación" es altamente significativa, el modelo de regresión lineal es adecuado para explicar la correspondencia del "Ambiente de Control" y "Planificación".

Figura 2

Variable Ambiente de Control y la Dimensión Planificación



En esta figura, presenta un gráfico que muestra una función curvilínea que se ajusta a los puntos de un diagrama de dispersión, la función curvilínea representa la correspondencia de las variables "Ambiente de Control" y la "Primera Dimensión Planificación".

La figura muestra cómo se dispersan los puntos en el diagrama en relación con las dos variables. La dispersión refleja la variabilidad en las puntuaciones de "Ambiente de Control" y la "Primera Dimensión Planificación".

El coeficiente de determinación (r^2) 0,399, significa que 39,9% de los cambios observados en la "Primera Dimensión Planificación" pueden ser explicadas por las variaciones en "Ambiente de Control".

Se concluye que a medida que la puntuación en "Ambiente de Control" aumenta, existe una tendencia a que la puntuación en la "Primera Dimensión Planificación" también aumente. Sin embargo, como se menciona que la relación es concuerda discretamente, esta relación sigue un patrón curvilíneo y no es una relación lineal perfecta.

La figura 2 expone cómo la correspondencia de "Ambiente de Control" y la "Primera Dimensión Planificación" puede ser aproximada por una función curvilínea que concuerda discretamente con los datos observados en el diagrama de dispersión. Se concluye que se encontró una correlación de estas dos variables, donde un aumento en "Ambiente de Control" tiende a asociarse con un aumento en la "Primera Dimensión Planificación", aunque esta relación no es lineal y se aproxima mediante una curva.

a) Nivel de significación:

El valor $\alpha=0,05$, también conocido como nivel de significancia, es un componente fundamental en las pruebas de hipótesis en estadísticas. Este valor representa el margen de error o probabilidad de incurrir en un error de tipo I al rechazarse una hipótesis nula que es verdadera.

b) Región Crítica:

La región crítica en estadísticas se refiere a la región en la que se encuentran los valores de una estadística de prueba que llevarán a

rechazar la hipótesis nula en una prueba de hipótesis. Esta zona crítica depende del nivel de significancia (α) y de los grados de libertad asociados con la distribución de probabilidad específica que estás utilizando.

La zona crítica está definida en "34 grados, con n-2 grados de libertad". Esto sugiere que se trabaja con una distribución t de Student y que se tiene "n" observaciones en la muestra. Los "n-2" grados de libertad se deben al hecho de que generalmente estamos realizando una prueba de correlación lineal, que involucra dos variables, por lo tanto, se restan dos grados de libertad.

$$RC = \{t: t > |1,69092|\}$$

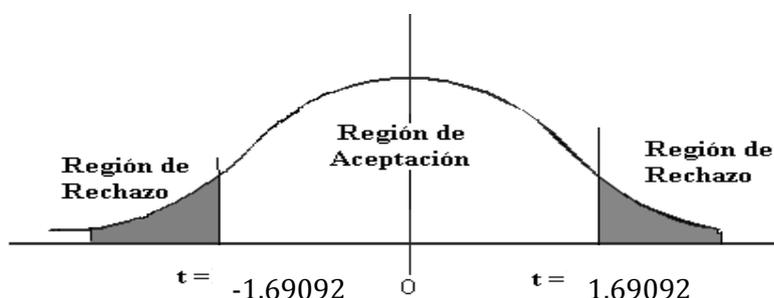
c) Cálculo del estadístico de prueba:

La distribución t de Student se utiliza comúnmente en estadísticas cuando se trabaja con muestras pequeñas y no se conoce la desviación estándar de la población. El estadístico de prueba t sigue una distribución t de Student con "n-2" grados de libertad en el contexto de una prueba de correlación lineal (coeficiente de correlación de Pearson).

$$t = \pm 0,632 \sqrt{\frac{36-2}{1-(0,632)^2}} = 4,75$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor crítico	Valor calculado
0.05	"t" Student	34	-1,69092 < t < 1,69092	4,75



El t encontrado para la variable Ambiente de Control y la dimensión Planificación de la Municipalidad Provincial de Tambopata es $4,75 >$

1,69092, el cual se encuentra en la zona que permite rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

e) Justificación y decisión

El valor calculado de t es 4,75. Al compararlo con los valores críticos de la distribución t (-1,69092 y 1,69092), concluimos que el valor calculado t se encuentra afuera de la región para ser aceptado. Esto significa que es rechazada la hipótesis nula (H_0).

El coeficiente de correlación entre las dos variables es 0,632. Esto muestra una correlación positiva significativa entre "Ambiente de Control" y la "Dimensión Planificación".

El coeficiente de determinación (R cuadrado) 0,399, significa que 39,9% de las variaciones encontradas en la "Dimensión Planificación" podrán ser expuestas por las variaciones en "Ambiente de Control".

El nivel de confianza es 95%, señala que los resultados se consideran confiables al 95%.

Valor de p y Significancia: El valor p es 0,000, lo que implica que es muy bajo y significativo. Al ser menor a 0,05 (5%), se concluye que los resultados son estadísticamente significativos.

El estándar de regresión lineal de la variable "Ambiente de Control" con la "Dimensión Planificación" es adecuado. Esto indica que el modelo de regresión lineal se ajusta conforme a los datos y pueden utilizarse para realizar pronósticos y sacar conclusiones sobre cómo varía la "Dimensión Planificación" en función de "Ambiente de Control".

Concluimos finalmente que encontramos una correspondencia significativa de la variable "Ambiente de Control" con la "Dimensión Planificación" en el Municipio de la Provincia de Tambopata.

Los resultados indican que se encontró una correspondencia efectiva significativa del "Ambiente de Control" con la "Dimensión Planificación". Además, la cantidad de variabilidad en la dimensión "Planificación" explicada por el "Ambiente de Control" es del 39,9%. Estos hallazgos son respaldados por valores de p y significancia estadística que indican que la relación es altamente confiable y significativa en el contexto del Municipio de la Provincia de Tambopata.

4.2.2.2. Hipótesis Específica 2

HE₂ El Ambiente de Control se relaciona significativamente con el Proceso de Organización de la Municipalidad Provincial de Tambopata.

Ho₂ El Ambiente de Control no se relaciona significativamente con el Proceso de Organización de la Municipalidad Provincial de Tambopata.

Tabla 24

Correlaciones entre la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Organización

		AMBIENTE DE CONTROL	ORGANIZACIÓN
AMBIENTE DE CONTROL	Correlación de Pearson	1	,591**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
ORGANIZACIÓN	Correlación de Pearson	,591**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

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

El coeficiente de correlación de Pearson 0,591 señala la relación positiva de la variable con la dimensión "Ambiente de Control" y "Organización". El valor es mayor que cero, lo que sugiere que de acuerdo a que aumente los valores en "Ambiente de Control", tendrá incrementar los valores en "Organización".

El número de casos (N) es 36, muestra que se analizaron 36 casos para la variable y la dimensión.

Los resultados señalan que hay una correspondencia efectiva significativa de la variable y la dimensión "Ambiente de Control" y "Organización". La correspondencia de la variable con la dimensión es fuerte y confiable, respaldada por valores de p y significancia estadística que indican que la relación es altamente significativa.

Tabla N° 25

Resumen del Modelo entre la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Organización

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,591 ^a	,350	,331	3,99944

a. Predictores: (Constante), AMBIENTE DE CONTROL

El coeficiente de correlación (R) 0,591 muestra que hay una correspondencia positiva del "Ambiente de Control" con "Organización". Cuanto mayor es la puntuación en "Ambiente de Control", tiende a haber una mayor puntuación en "Organización".

El coeficiente de determinación (R cuadrado) 0,350 significa que el 35% de las variaciones encontrados en la dimensión "Organización" podrán ser explicadas por los cambios en la variable "Ambiente de Control".

El coeficiente de determinación ajustado (R cuadrado ajustado) 0,331 considera el conjunto de predictores en el modelo y ajusta el R cuadrado. En este caso, sugiere que alrededor del 33.1% de la variabilidad en "Organización" puede ser explicada por "Ambiente de Control".

El error estándar de la estimación (3,99944) es una medición de cuánto difieren las puntuaciones reales de "Organización" de las predicciones hechas por el modelo. Un error estándar más bajo señala que el modelo se ajusta mejor a esos datos.

El modelo incluye como predictor "Ambiente de Control" y una constante (intercepto).

Tabla 26

Anova entre la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Organización

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	292,458	1	292,458	18,284	,000 ^b
	Residuo	543,847	34	15,996		
	Total	836,306	35			

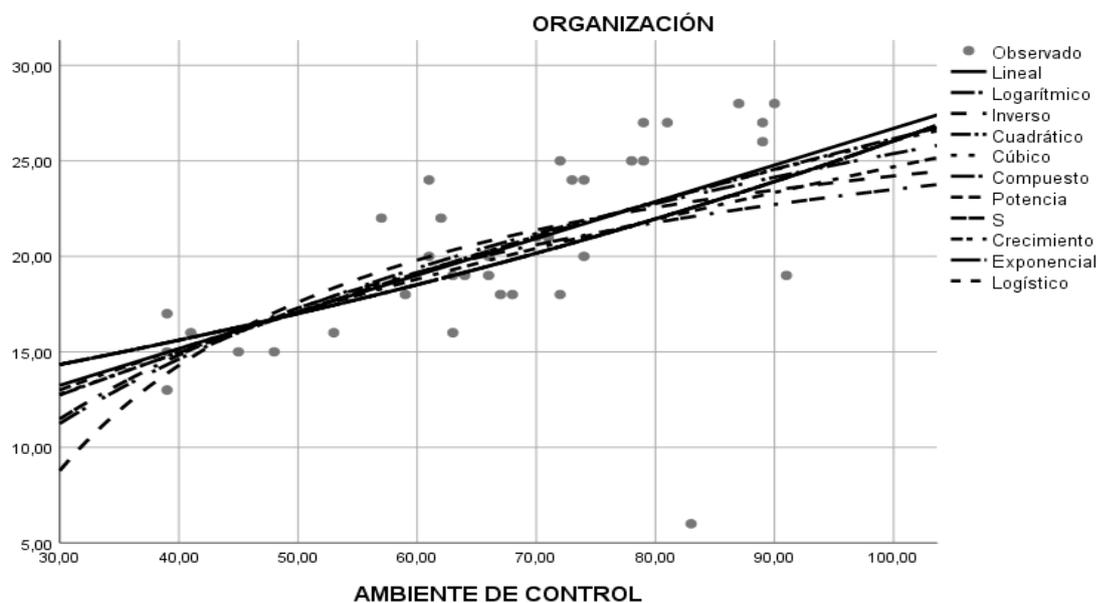
a. Dimensión 2: ORGANIZACIÓN

b. Predictores: (Constante), AMBIENTE DE CONTROL

El valor p extremadamente bajo (0,000) indica que la correspondencia observada del "Ambiente de Control" con la "Dimensión Organización" es altamente significativa. Dado que el valor p es inferior que el nivel de significancia α (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, sugiriendo que se encontro una correspondencia significativa y apropiada entre la variable y la dimensión en el contexto del modelo de regresión lineal.

Figura 3

Variable Ambiente de Control y la Dimensión Organización



En esta figura, presenta un gráfico que muestra una función curvilínea que se ajusta a los puntos de un diagrama de dispersión, la función curvilínea representa la correspondencia de las variables "Ambiente de Control" y la "Dimensión Organización".

Al igual que en las figuras anteriores, la función curvilínea se ajusta discretamente a los puntos del diagrama de dispersión, lo que muestra que la correspondencia entre la variable y la dimensión no es lineal, pero sigue un patrón general que puede ser aproximado por una curva.

La figura muestra cómo se dispersan los puntos en el diagrama en relación con las dos variables. La dispersión refleja la variabilidad en las puntuaciones de "Ambiente de Control" y la "Dimensión Organización".

El coeficiente de determinación (r^2) es 0,350, lo que significa que el 35% de las variaciones que se observan en la "Dimensión Organización" pueden ser sustentadas por los cambios en "Ambiente de Control".

Se concluye que a medida que la puntuación en "Ambiente de Control" aumenta, existe una tendencia a que la puntuación en la "Dimensión Organización" también aumente. Sin embargo, al igual que en las otras figuras, esta relación no es lineal y se aproxima mediante una curva.

La relación del "Ambiente de Control" con la "Dimensión Organización" puede ser aproximada por una función curvilínea que concuerda discretamente con los datos observados en el diagrama de dispersión, existiendo una correspondencia entre la variable y la dimensión, donde un aumento en "Ambiente de Control" tiende a asociarse con un aumento en la "Dimensión Organización", aunque esta relación no es lineal y se aproxima mediante una curva.

a) Nivel de significación:

El valor $\alpha=0,05$, también conocido como nivel de significancia, es un componente fundamental en las pruebas de hipótesis en estadísticas. Este valor representa el margen de error o probabilidad de incurrir en un error de tipo I al rechazarse una hipótesis nula que es verdadera.

b) Región Crítica:

La región crítica en estadísticas se refiere a la región en la que se encuentran los valores de una estadística de prueba que llevarán a

rechazar la hipótesis nula en una prueba de hipótesis. Esta región crítica depende del nivel de significancia (α) y de los grados de libertad asociados con la distribución de probabilidad específica que estás utilizando.

La zona crítica está definida para "34 grados, con n-2 grados de libertad". Esto sugiere que se trabaja con una distribución t de Student y que se tiene "n" observaciones en la muestra. Los "n-2" grados de libertad se deben al hecho de que generalmente estamos realizando una prueba de correlación lineal, que involucra dos variables, y por lo tanto, se restan dos grados de libertad.

$$RC = \{t: t > |1,69092|\}$$

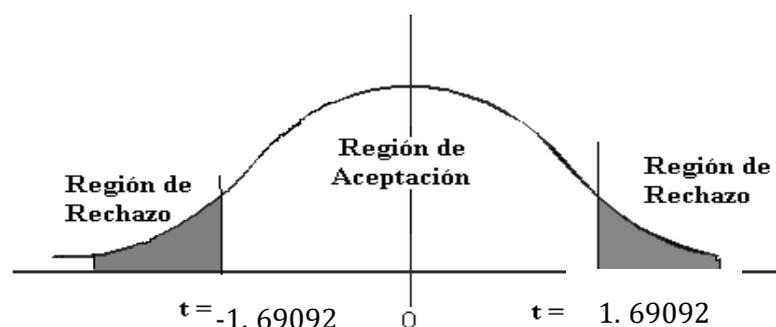
c) Cálculo del estadístico de prueba:

La distribución t de Student se utiliza comúnmente en estadísticas cuando se trabaja con muestras pequeñas y no se conoce la desviación estándar de la población. El estadístico de prueba t sigue una distribución t de Student con "n-2" grados de libertad en el contexto de una prueba de correlación lineal (coeficiente de correlación de Pearson).

$$t = \pm 0,591 \sqrt{\frac{36-2}{1-(0,591)^2}} = 4.27$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor critico	Valor calculado
0.05	"t" Student	34	-1,69092 < t < 1,69092	4,27



El valor de t encontrado para la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Organización del Municipio de la Provincia de Tambopata es $4,27 > 1,69092$, cae en la región para rechazar la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis alterna.

e) Justificación y decisión

El valor calculado de t es 4,27. Al compararlo con los valores críticos de la distribución t (-1,69092 y 1,69092) el valor calculado t se encuentra afuera de la región para aceptarlo, siendo rechazado la hipótesis nula (H_0).

El coeficiente de correlación de la variable y la dimensión es 0,591. Esto muestra una correspondencia positiva significativa entre "Ambiente de Control" y la "Dimensión Organización".

El coeficiente de determinación (R cuadrado) 0,350. Esto significa que alrededor del 35% de las variaciones que son observadas en la "Dimensión Organización" podrán sustentarse por las variaciones en la variable "Ambiente de Control".

El nivel de confianza es 95%, muestra que los resultados son considerados confiables al 95%.

El valor de p es 0,000, lo que implica que es muy bajo y significativo. Al ser menor a 0,05 (nivel de significancia del 5%), concluimos que son estadísticamente significativos.

El estándar de regresión lineal de la variable "Ambiente de Control" con la "Dimensión Organización" es adecuado, indicando que el modelo de regresión lineal se ajusta conforme a los datos y pueden utilizarse para predecir y explicar la variabilidad en la "Dimensión Organización" en función de las variaciones en "Ambiente de Control".

Los resultados del análisis reiteran que la correspondencia del "Ambiente de Control" con la "Dimensión Organización" es altamente significativa. El valor p extremadamente bajo (0,000) indica que la relación es muy confiable y que las probabilidades de obtener esta correlación por pura casualidad son muy bajas.

4.2.2.3. Hipótesis Específica 3

HE₃ El Ambiente de Control se relaciona significativamente con el Proceso de Dirección de la Municipalidad Provincial de Tambopata.

Ho₃ El Ambiente de Control no se relaciona significativamente con el Proceso de Dirección de la Municipalidad Provincial de Tambopata.

Tabla 27

Correlaciones entre la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Dirección

		AMBIENTE DE CONTROL	DIRECCIÓN
AMBIENTE DE CONTROL	Correlación de Pearson	1	,630**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
DIRECCIÓN	Correlación de Pearson	,630**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

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

Se encontró una relación significativa entre la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Dirección del Municipio de la Provincia de Tambopata, al haberse obtenido el Coeficiente de Correlación de Pearson 0.630, la correspondencia es positivamente ponderada.

Tabla N° 28

Resumen del Modelo entre la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Dirección

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,630 ^a	,397	,379	3,59151

a. Predictores: (Constante), AMBIENTE DE CONTROL

El coeficiente de determinación 0,397, señala una correspondencia del 39.70% de la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Dirección, el

39.70% de los cambios en la Dimensión Dirección podrán ser sustentadas por los cambios de la Variable Ambiente de Control, permaneciendo sin explicación el 60.30% (100-39.70).

Tabla 29

Anova entre la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Dirección

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	288,659	1	288,659	22,379	,000 ^b
	Residuo	438,563	34	12,899		
	Total	727,222	35			

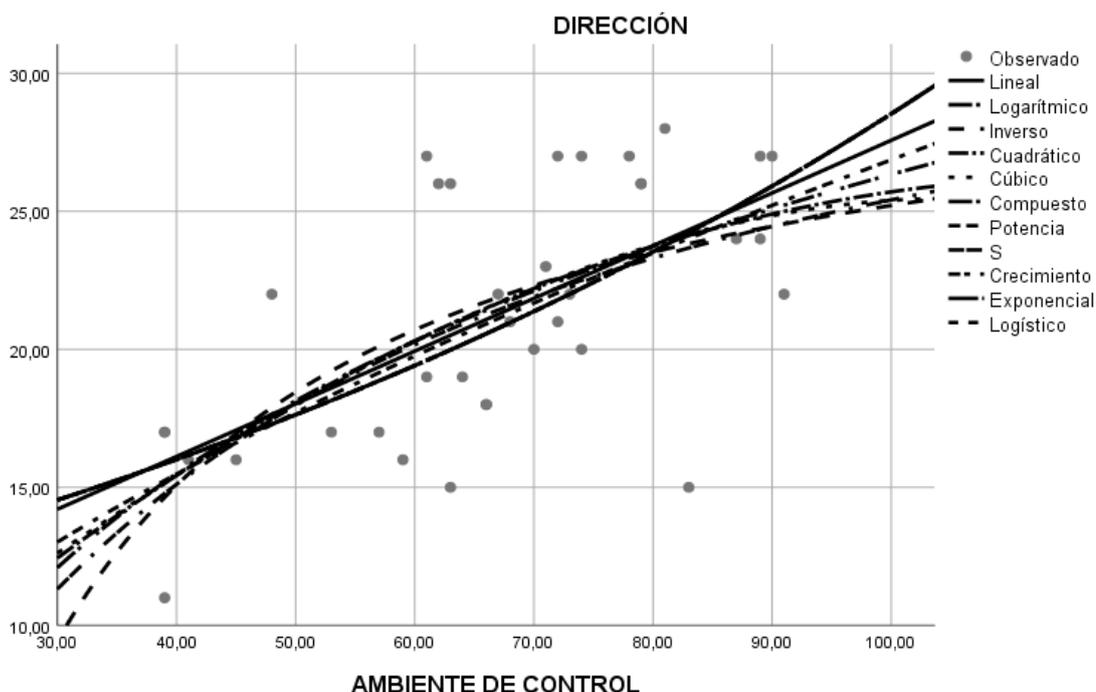
a. Dimensión 2: DIRECCIÓN

b. Predictores: (Constante), AMBIENTE DE CONTROL

El valor $p = 0,000$ muestra que las probabilidades asociadas al estadístico son menores a $\alpha = 0,05$. Lo que motiva a aceptar la hipótesis alterna, el estándar de regresión lineal de la Variable Ambiente de Control con la Dimensión Dirección, es apropiada.

Figura 4

Variable Ambiente de Control y la Dimensión Dirección



En la figura 4, consideramos que la función curvilínea coincide moderadamente al diagrama de dispersión, exponiendo la dispersión de la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Dirección, observamos una relación de 39.70% ($r^2 = 0,397$). Teniendo en consideración que a mayores valores en el Ambiente de Control mayor serán los valores en la Dimensión Dirección.

a) Nivel de significación:

El valor $\alpha = 0,05$, también conocido como nivel de significancia, es un componente fundamental en las pruebas de hipótesis en estadísticas. Este valor representa el margen de error o probabilidad de incurrir en un error de tipo I al rechazarse una hipótesis nula que es verdadera.

b) Región Crítica:

La región crítica en estadísticas se refiere a la región en la que se encuentran los valores de una estadística de prueba que llevarán a rechazar la hipótesis nula en una prueba de hipótesis. Esta región crítica depende del nivel de significancia (α) y de los grados de libertad asociados con la distribución de probabilidad específica que estás utilizando.

La región crítica está definida para "34 grados, con $n-2$ grados de libertad". Esto sugiere que se trabaja con una distribución t de Student y que se tiene "n" observaciones en la muestra. Los "n-2" grados de libertad se deben al hecho de que generalmente estamos realizando una prueba de correlación lineal, que involucra dos variables, por lo tanto, se restan dos grados de libertad.

$$RC = \{t: t > |1,69092|\}$$

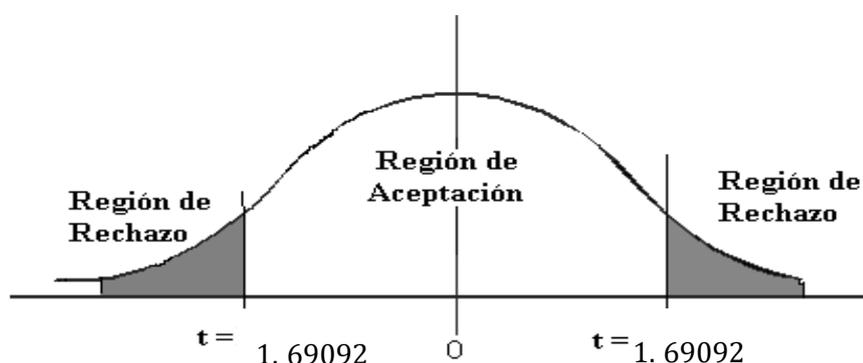
c) Cálculo del estadístico de prueba:

La distribución t de Student se utiliza comúnmente en estadísticas cuando se trabaja con muestras pequeñas y no se conoce la desviación estándar de la población. El estadístico de prueba t sigue una distribución t de Student con "n-2" grados de libertad en el contexto de una prueba de correlación lineal (coeficiente de correlación de Pearson).

$$t = \pm 0,630 \sqrt{\frac{36-2}{1-(0,630)^2}} = 4.73$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor critico	Valor calculado
0.05	"t" Student	34	-1,69092 < t < 1,69092	4,73



El t encontrado para la variable Ambiente de Control y la Dimensión Dirección del Municipio Provincial de Tambopata es $4,73 > 1,69092$, valor que cae en la región para rechazarse la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

e) Justificación y decisión

El $t = 4,73$ cae en la zona de rechazo de la H_0 ($-1,69092 < t < 1,69092$), y no es aceptada, el coeficiente de correlación de la variable y la dimensión es 0,630 señalando una correspondencia significativa, con el grado de confianza de 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado 0,397, señala que un 39.70% de los cambios observados en la Dimensión Dirección serán sustentadas por los cambios de la variable Ambiente de Control, demostrándose que hay una relación significativa del Ambiente de Control con la Dimensión Dirección del Municipio de la Provincia de Tambopata.

4.2.2.3. Hipótesis Específica 4

HE₄ El Ambiente de Control se relaciona significativamente con el Proceso de Control de la Municipalidad Provincial de Tambopata.

Ho₄ El Ambiente de Control se relaciona significativamente con el Proceso de Control de la Municipalidad Provincial de Tambopata.

Tabla 30

Correlaciones entre la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Control

		AMBIENTE DE CONTROL	CONTROL
AMBIENTE DE CONTROL	Correlación de Pearson	1	,463**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	36	36
CONTROL	Correlación de Pearson	,463**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	36	36

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

Se observa una relación significativa de la Variable Ambiente de Control con la Dimensión Control del Municipio de la Provincia de Tambopata, teniendo en consideración el Coeficiente de Correlación de Pearson que alcanza 0.463, la correspondencia es positivamente adecuada.

Tabla N° 31

Resumen del Modelo entre la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Control

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,463 ^a	,214	,191	2,46199

a. Predictores: (Constante), AMBIENTE DE CONTROL

El coeficiente de determinación 0,214, muestra una correspondencia del 21.40% Variable Ambiente de Control con la Dimensión Control, el 21.40% de las variaciones en la Dimensión Control podrán fundamentarse por las variaciones de la Variable Ambiente de Control, permaneciendo sin explicación el 78.60% (100-21.40).

Tabla 32

Anova entre la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Control

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	56,218	1	56,218	9,275	,004 ^b
	Residuo	206,088	34	6,061		
	Total	262,306	35			

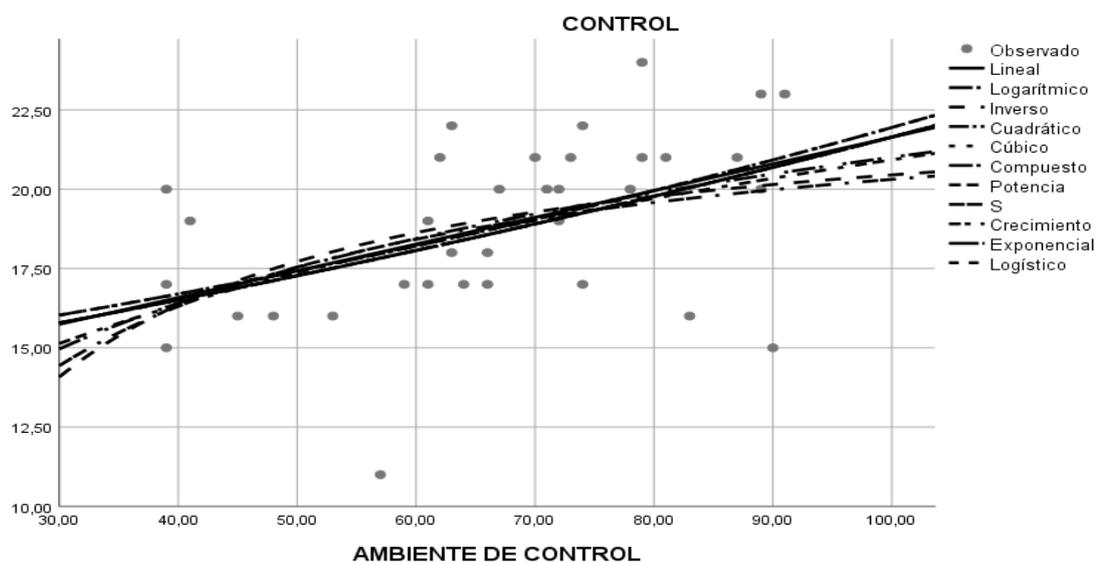
a. Dimensión 4: CONTROL

b. Predictores: (Constante), AMBIENTE DE CONTROL

El $p = 0,004$ muestra que las posibilidades asociadas al estadístico son por debajo de $\alpha = 0,05$. Motivándonos a la aceptación de la hipótesis alterna, el estándar de regresión lineal de la Variable Ambiente con la Dimensión Control a, es adecuada.

Figura 5

Variable Ambiente de Control y la Dimensión Control



En la figura 5, consideramos que la función curvilínea coincide moderadamente al diagrama de dispersión, exponiéndose la dispersión de la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Control, observamos una relación de 21.40% ($r^2 = 0,214$). Teniendo en consideración que a mayor puntaje en la Variable Ambiente de Control mayor será el puntaje en la Dimensión Control.

f) Nivel de significación:

El valor $\alpha = 0,05$, también conocido como nivel de significancia, es un componente fundamental en las pruebas de hipótesis en estadísticas. Este valor representa el margen de error o probabilidad de incurrir un error de tipo I al rechazarse una hipótesis nula que es verdadera.

g) Región Crítica:

La región crítica en estadísticas se refiere a la región en la que se encuentran los valores de una estadística de prueba que llevarán a rechazar la hipótesis nula en una prueba de hipótesis. Esta zona crítica depende del nivel de significancia (α) y de los grados de libertad asociados con la distribución de probabilidad específica que estás utilizando.

La zona crítica está definida para "34 grados, con n-2 grados de libertad". Esto sugiere que se trabaja con una distribución t de Student y que se tiene "n" observaciones en la muestra. Los "n-2" grados de libertad se deben al hecho de que generalmente estamos realizando una prueba de correlación lineal, que involucra dos variables, y por lo tanto, se restan dos grados de libertad.

$$RC = \{t: t > |1,69092|\}$$

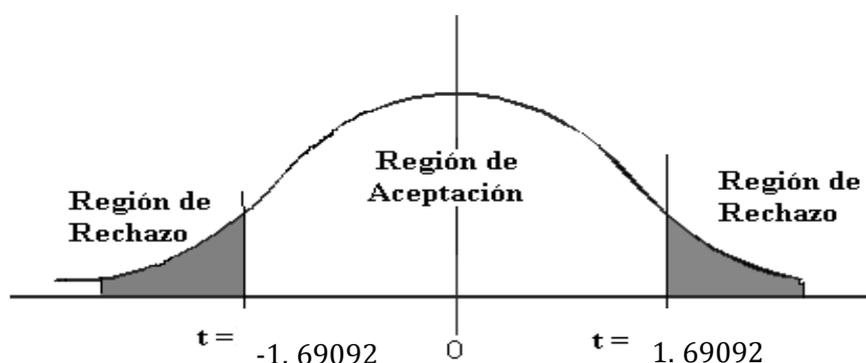
h) Cálculo del estadístico de prueba:

La distribución t de Student se utiliza comúnmente en estadísticas cuando se trabaja con muestras pequeñas y no se conoce la desviación estándar de la población. El estadístico de prueba t sigue una distribución t de Student con "n-2" grados de libertad en el contexto de una prueba de correlación lineal (coeficiente de correlación de Pearson).

$$t = \pm 0,463 \sqrt{\frac{36-2}{1-(0,463)^2}} = 3,04$$

i) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor critico	Valor calculado
0.05	"t" Student	34	$1,69092 < t_c < 1,69092$	3,04



El t encontrado para la Variable Ambiente de Control y la Dimensión Control del Municipio Provincial de Tambopata $3,04 > 1,69092$, valor que cae en la región para rechazarse la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

j) Justificación y decisión

El $t = 3,04$ cae en la región que permite rechazar la H_0 ($-1,69092 < t < 1,69092$), y no se acepta, el coeficiente de correlación de la variable y la dimensión $0,463$ indicándonos la correspondencia significativa, con un grado de confianza de 95% , el coeficiente de determinación R cuadrado $0,214$, indica que un 21.40% de las variaciones que pudieran observarse en la Dimensión Control podrían ser respaldadas por las variaciones en la Variable Ambiente de Control. El $p=0,004$ con una significancia menor al 5% , el estándar de regresión lineal de la variable y la dimensión es conveniente, indicándonos que, si se relaciona de forma significativa la Variable Ambiente de Control en la Dimensión Control del Municipio de la Provincia de Tambopata.

CONCLUSIONES

Primero.- Validamos la hipótesis general, el Ambiente de Control se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022. El $t = 6,01$ se halla fuera de la zona de aceptación de la H_0 ($-1,69092 < t < 1,69092$), y es rechazada, el coeficiente de correlación de las variables $0,718$ demuestra una correspondencia específica, el coeficiente de determinación R cuadrado $0,515$, siendo el 51.50% de los cambios que se observan en la variable Gestión Administrativa vendrán a ser respaldadas por los cambios de la variable Ambiente de Control.

Segundo.- El Ambiente de Control se relaciona significativamente con el proceso de Planificación del Municipio de la Provincia de Tambopata. El $t = 4,75$ se halla fuera de la región para aceptar la H_0 ($-1,69092 < t < 1,69092$), y se rechaza, del mismo modo el coeficiente de correlación entre la variable y la dimensión es $0,632$ demuestra una correspondencia específica, el coeficiente de determinación R cuadrado es $0,399$, es decir el 39.90% de las variaciones observadas en la dimensión Planificación serian explicadas por las variaciones de la variable Ambiente de Control.

Tercero.- El Ambiente de Control se relaciona significativamente con el Proceso de Organización del Municipio de la Provincia de Tambopata. El $t = 4,27$ se encuentra fuera de esa región para aceptar la H_0 ($-1,69092 < t < 1,69092$), y se rechaza, del mismo modo el coeficiente de correlación entre la variable y la dimensión es $0,591$ demuestra una correspondencia específica, el coeficiente de determinación R cuadrado es $0,350$, es decir el 35% de las variaciones observadas en la Dimensión Organización serian explicadas por las variaciones de la variable Ambiente de Control.

Cuarto.- El Ambiente de Control se relaciona significativamente con el Proceso de Dirección del Municipio de la Provincia de Tambopata. El $t = 4,73$ se encuentra fuera de esa región para aceptar la H_0 ($-1,69092 <$

$t_c < 1,69092$), y se rechaza, del mismo modo el coeficiente de correlación entre la variable y la dimensión es 0,630 demuestra una correspondencia específica, el coeficiente de determinación R cuadrado es 0,397, es decir el 39.70% de las variabilidades observadas en la Dimensión Dirección serian explicadas por las variaciones de la variable Ambiente de Control.

Quinto.- El Ambiente de Control se relaciona significativamente con el Proceso de Control del Municipio de la Provincia de Tambopata. El $t = 3,04$ se encuentra fuera de esa región para aceptar la H_0 ($-1,69092 < t_c < 1,69092$), y se rechaza, del mismo modo el coeficiente de correlación entre la variable y la dimensión es 0,463 demuestra una correspondencia específica, el coeficiente de determinación R cuadrado es 0,214, es decir el 21.40% de las variabilidades observadas en la Dimensión Control serian explicadas por las variaciones de Variable Ambiente de Control.

SUGERENCIAS

Primero.- La Municipalidad Provincial de Tambopata debe fortalecer los sistemas de control interno, implementando un sistema de control interno sólido y efectivo para garantizar que los procesos sean transparentes y eficientes, realizando capacitaciones en gestión administrativa, es importante brindar capacitación al personal en temas relacionados con la gestión administrativa, incluyendo la gestión de proyectos, la planificación estratégica, la toma de decisiones y la gestión del tiempo. Es importante que el personal de la municipalidad cuente con las habilidades y conocimientos necesarios que permitan realizar el trabajo de modo eficaz y eficiente. Se deben establecer programas de capacitación y entrenamiento periódicos para mejorar las habilidades y conocimientos del trabajador. Asimismo, deben establecer canales de comunicación efectivos con la ciudadanía para recibir sus sugerencias y opiniones acerca de las políticas y programas de la Municipalidad.

Segundo.- La Municipalidad Provincial de Tambopata debe establecer un control interno sólido y eficiente para supervisar y evaluar que se ejecuten los planes y programas determinados en la municipalidad, esto permitirá identificar y prevenir irregularidades y fraudes en la gestión administrativa. Asimismo, debe implementar un sistema de planificación estratégica más efectivo, debiendo ser actualizado y evaluado periódicamente para asegurar que se cumplan las metas establecidas, contando con una gestión financiera sólida y transparente. Esto implica contar con un presupuesto claro y realista, así como también establecer un control riguroso de los gastos y los ingresos.

Tercera.- El Municipio de la Provincia de Tambopata debe revisar y actualizar los procedimientos de organización y distribución de responsabilidades en los diferentes departamentos y áreas de la Municipalidad, para obtener una mejor eficacia y efectividad en la gestión, implementando un sistema de evaluación del desempeño y seguimiento a

las metas y objetivos de cada departamento u oficina, para asegurar que se estén cumpliendo las metas establecidas y detectar oportunidades de mejora, estableciendo canales de comunicación claros y efectivos entre los diferentes departamentos y áreas, para mejorar la coordinación y la colaboración entre ellos. Asimismo, debe fortalecerse el sistema de control interno de la Municipalidad, mediante la revisión y actualización de procedimientos de control y la implementación de un sistema de monitoreo continuo, capacitando y sensibilizando al trabajador de la Municipalidad acerca de la relevancia del control interno y la organización efectiva, y promover la cultura de transparencia que permita rendir cuentas, mejorando la tecnología y los sistemas de información utilizados en la Municipalidad, para certificar la eficiencia en la administración de la información y una mejor toma de decisiones..

Cuarto.- La Municipalidad Provincial de Tambopata debe promover un sistema de gestión de la calidad que le permitiría a la Municipalidad establecer políticas y procedimientos claros y estandarizados para todas sus actividades, lo que ayudaría al mejoramiento de la eficiencia y la eficacia de sus procesos. Asimismo, el Municipio debería fortalecer sus mecanismos de supervisión y monitoreo para asegurarse de que se estén efectuando los procedimientos y políticas determinados. Esto podría incluir la implementación de revisiones periódicas y la asignación de responsabilidades claras para la supervisión, implementando un sistema de seguimiento y evaluación del desempeño, que permita identificar y corregir las debilidades y los problemas a tiempo, fortaleciendo la capacitación y desarrollar destrezas de liderazgo y gestión de los funcionarios y empleados de la Municipalidad, con la finalidad de incrementar el rendimiento y su capacidad para liderar equipos de trabajo de manera efectiva.

Quinto.- La Municipalidad Provincial de Tambopata debe implantar procedimientos y políticas claras para el control interno y la supervisión de procesos administrativos, es importante que se definan claramente las responsabilidades y las tareas de cada departamento u oficina, así como también los procedimientos que deben seguirse para la gestión de fondos

públicos, la toma de decisiones, la contratación de personal, entre otros aspectos. Asimismo, la Municipalidad podría establecer un equipo dedicado a la supervisión y evaluación continua de los procesos administrativos y la gestión financiera, para garantizar que se cumplan las normas y regulaciones correspondientes, para garantizar que los programas y proyectos se ejecuten de manera eficiente y efectiva. La Municipalidad podría establecer indicadores de desempeño y metas claras para cada programa o proyecto, y efectuar el seguimiento continuo de los resultados para la identificación de posibles desviaciones y tomar medidas correctivas oportunas, promoviendo una cultura ética y de integridad en la Municipalidad, mediante la implantación de prácticas y políticas que fomenten la honestidad y la responsabilidad. Es importante que se establezcan canales de denuncia y se brinde protección a los denunciantes, para que se pueda detectar, previniendo la corrupción y la mala utilización de fondos gubernamentales.

Referencias Bibliográficas

- Caldas, E., Carrión, R. y Heras, A. (2017). Gestión Administrativa. España: Editex.
- Copano, L. y Ventura, J. (2020). Criterios a utilizar para la determinación de delimitaciones submunicipales. Referentes aplicados en Andalucía. Investigaciones Geográficas, (74), 113-137. <https://doi.org/10.14198/INGEO2020.COVF>
- Contraloría General de la República (2018). Contraloría impulsa campaña para una gestión pública eficiente. Andina, pág. 1. Obtenido de <https://andina.pe/Agencia/noticia-contraloria-impulsa-campana-para-una-gestionpublica-eficiente-700430.aspx>
- Chambers, R. (2019). <https://global.theiia.org/knowledge/chambersspanish/Pages/Para-ser-buenos-lideres-los-audidores-internos-tambien-deben-seguir.aspx>.
- Ernst & Young (2019) Auditoría y Consultoría. EY o Ernst & Young es una empresa de servicios profesionales que ha ido creciendo desde las empresas iniciales hasta convertirse en una de las más grandes del mundo y ser considerada parte de las Big Four de auditoría. https://www.ey.com/es_pe.
- Hamel, Gary y Breen, Bill. (2016). El Futuro de la Administración. Bogotá, Grupo Editorial Norma.
- Instituto Estadounidense de Contadores Públicos Certificados (AICPA), la Asociación Estadounidense de Contabilidad (AAA), Ejecutivos financieros internacionales (FEI), el Instituto de Auditores Internos (IIA) y el Instituto de Contadores Gerenciales (IMA). <https://viewpoint.pwc.com/us/en/aicpa-auditing-standards---guidance.html>
- Instituto de Auditores Internos (IIA) es una asociación profesional internacional. El IIA ofrece conferencias educativas y desarrolla estándares, orientación y certificaciones para la profesión de auditoría interna. <https://www.iaa.org.uk/>

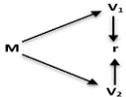
- INTOSAI – Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores. <https://www.intosai.org/>
- Koontz, Harold y Wehrich, Heinz, 14^a. Edición, 2017, Administración una perspectiva Global, Impreso en México, McGraw-Hill
- Larry E. Rittenberg, Karla M. Johnstone, Audrey A. Gramling (2018) Auditoría: Un Enfoque de Riesgo Empresarial 8va Edición.
- Michael J. Ramos (2018) Kit de herramientas de implementación de la Sección 404 de Sarbanes-Oxley: ayudas prácticas para gerentes y auditores es/Michael-J-Ramos/dp/0471712256?ref_
- Michael C. Knapp, (2018) auditoría contemporánea: problemas y casos reales, octava edición, código de artículo: E2000261197 Editorial: APRENDIZAJE CENGAGE ISBN: 9780357515440 Formato: fuente vital Tipo de libro: Libro electrónico
- Quispe Zapana, B. (2019). Control Interno y la Gestión Municipal en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2018. (tesis pregrado). Universidad Peruana Union, Juli.
- Mendoza, W. García, T. Delgado, I. y Barreiro, C. (2018) en su artículo El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. Revista científica dominio de ciencias. Vol 4, No 4. Recuperado de: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/835>
- Robbins, Stephen P. Coulter, Mary (2018) Administración, ISBN: 9786073243377 Editorial: Pearson Educación de México Fecha de la edición: 2018 Lugar de la edición: México D.F. México Encuadernación: Rústica
- Robert L. Mainardi (2019) Más allá de la auditoría: auditoría remota y generación de valor (Wiley Corporate F&A) 1.^a edición, Edición Kindle.
- Robert H. Hayes, Steven C. Weelwright, Análisis empresarial Harvard Deusto es preciso vincular el ciclo vital del producto y el del proceso productivo, ISSN 0210-900X, N° 1, 1980, págs. 147-158
- Robert N. Anthony, Vijay Govindarajan. "Sistemas de Control de Gestión". Ediciones Aljibe. Málaga (2003).

- Ross, Stephen A. Westerfield, Randolph W. Jordán, Bradford D. (2023) Fundamentos de finanzas corporativas ISBN: 9781456293079 Editorial: McGraw-Hill Interamericana Fecha de la edición: 2023 Lugar de la edición: Ciudad de México.
- Richard B. Cascarino (2017) Libro de trabajo de fraude corporativo y control interno: un marco para la prevención (Wiley Corporate F&A)
- Richard B. Lanza (2019) Recuperación de Costos: Convirtiendo su Departamento de Cuentas por Pagar en un Centro de Ganancias 1st Edición, Edición Kindle.
- Soto, E. (2018). Diagnóstico del ambiente de control interno en la Municipalidad Distrital de Jesús - Cajamarca, 2017. Universidad Nacional de Cajamarca.repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1889.
- Thomas S. Bateman y Scott A. Snell (2017) Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo, Octava edición McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de Consistencia

Título “ El Ambiente de Control y su Relación con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo se relaciona el Ambiente de Control con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cómo se relaciona el Ambiente de Control con el Proceso de Planificación en la Municipalidad Provincial de Tambopata?</p> <p>¿Cómo se relaciona el Ambiente de Control con el Proceso de Organización en la Municipalidad Provincial de Tambopata?</p> <p>¿Cómo se relaciona el Ambiente de Control con el Proceso de Dirección en la Municipalidad Provincial de Tambopata?</p> <p>¿Cómo se relaciona el Ambiente de Control con el Proceso de Control en la Municipalidad Provincial de Tambopata?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar cómo se relaciona el Ambiente de Control con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Oe₁ Determinar cómo se relaciona el Ambiente de Control con el Proceso de Planificación en la Municipalidad Provincial de Tambopata.</p> <p>Oe₂ Determinar cómo se relaciona el Ambiente de Control con el Proceso de Organización en la Municipalidad Provincial de Tambopata.</p> <p>Oe₃ Determinar cómo se relaciona el Ambiente de Control con el Proceso de Dirección en la Municipalidad Provincial de Tambopata.</p> <p>Oe₄ Determinar cómo se relaciona el Ambiente de Control con el Proceso de Control en la Municipalidad Provincial de Tambopata.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>H₁ El Ambiente de Control se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022.</p> <p>H₀₁ El Ambiente de Control no se relaciona significativamente con el Proceso de Planificación en la Municipalidad Provincial de Tambopata.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p> <p>HE₁ El Ambiente de Control se relaciona significativamente con el Proceso de Planificación en la Municipalidad Provincial de Tambopata.</p> <p>H₂ El Ambiente de Control se relaciona significativamente con el Proceso de Organización en la Municipalidad Provincial de Tambopata.</p> <p>H₃ El Ambiente de Control se relaciona significativamente con el Proceso de Dirección en la Municipalidad Provincial de Tambopata.</p> <p>H₄ El Ambiente de Control se relaciona significativamente con el Proceso de Control en la Municipalidad Provincial de Tambopata.</p>	<p>Variable 1: Ambiente de Control</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Integridad y Valores Éticos • Estructura Organizacional apropiada para Objetivos • Competencia Profesional <p>Variable 2: Gestión Administrativa</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Planeamiento • Organización • Dirección • Control 	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel: Descriptiva – correlacional de corte transversal</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Población: 38</p> <p>Muestra: 36</p> <div style="text-align: right; margin-top: 10px;">  <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 <--> V2 </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>M: muestra</p> <p>V1: Ambiente de Control</p> <p>V2: Gestión Administrativa</p> <p>r: correlación</p> <p>Municipalidad Provincial de Tambopata.</p> <p>Técnica: encuesta.</p> <p>Técnicas de análisis de datos: Datos estadísticos. Cuadro de frecuencias.</p>

Anexo N° 02: Cuestionario del Ambiente de Control

Instrucciones:

Considerado servidor, la encuesta siguiente tiene la intención de evaluar el Ambiente de Control en Municipalidad Provincial de Tambopata. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión administrativa, en lo que se pueda perfeccionar, eso es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja sólo una respuesta marcando con una (X) sobre la opción con la cual esté de acuerdo. Conteste absolutamente todas las preguntas evitando hacerlo al azar.

Ítems	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
Integridad y Valores Éticos					
1. Las conductas y actitudes del personal tienden a establecer un ambiente de confianza					
2. Las conductas y actitudes del personal están regidas de acuerdo al código de ética profesional.					
3. Las conductas y actitudes del personal están regidas de acuerdo a los principios de la función pública.					
4. Se tiene una actitud de apoyo permanente hacia el control interno con base en la integridad y valores éticos.					
5. Se brindan orientaciones para dar a conocer los principios y valores éticos como parte de la cultura organizacional.					
Estructura Organizacional Apropriada para Objetivos					
6. El proceso de planificación se realiza teniendo en cuenta la visión, misión y objetivos de la Municipalidad Provincial de Tambopata.					
7. La formulación del plan estratégico y el plan operativo institucional de la Municipalidad Provincial de Tambopata son las más adecuadas.					
8. El manual de organización y funciones (MOF) están debidamente actualizadas para que usted pueda realizar sus funciones o asumir las responsabilidades que le compete como servidor público.					
9. La gerencia establece las estructuras, líneas de reporte, autoridades y responsabilidades apropiadas para la consecución de los objetivos.					
Competencia Profesional					
10. Se define las políticas y procedimientos adecuados para garantizar la correcta selección, captación y capacitación del personal.					
11. Se evalúa correctamente los conocimientos, destrezas y habilidades de los trabajadores para el cumplimiento adecuado de sus funciones.					
12. El personal de la gerencia tiene las competencias profesionales pertinentes para sus funciones.					
13. La institución ejecuta el presupuesto necesario para tener un buen nivel de capacitación de los trabajadores.					

Cuestionario de la Gestión Administrativa

La presente tiene como finalidad recabar información importante relacionada con la Gestión Administrativa de los Colaboradores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, en las preguntas que a continuación se presenta, sírvase elegir una alternativa, marcando con (X), esta técnica es anónima y se le agradece su participación.

Ítems	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
Planificación				
1. En el área que tú laboras se planifican los trabajos que se realizan				
2. La institución estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos				
3. La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras				
4. Su institución capacita para mejorar los procedimientos administrativos				
5. La gestión municipal establece apropiadamente las metas institucionales				
6. La entidad planifica los recursos para alcanzar las meta				
Organización				
7. La gestión municipal actualiza continuamente la estructura organizacional				
8. La administración tiene claramente establecidas las jerarquías.				
9. La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos.				
10. Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral.				
11. La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales				
12. La institución propicia la integración de sus colaboradores.				
Organización				
13. El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.				
14. La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal.				
15. La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.				
16. La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos.				
17. La administración propicia que los servidores públicos sientan identificación institucional.				
18. La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales.				

Ítems	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
Control				
19. La entidad cuenta con un órgano de control.				
20. La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas.				
21. La institución realiza un inventario de sus bienes.				
22. La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda.				
23. La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus servidores públicos.				
24. Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas.				

Anexo N° 03: Solicitud de validación de instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

FACULTAD DE ECOTURISMO

Puerto Maldonado 25 de Febrero del 2022

Carta N° 001- AGHZ/STV-2022

Señora: **Mag. Ruth Raquel Navio Condori**

Asunto: Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación

Ciudad.-

Es grato dirigimos a Usted para saludarla cordialmente y a la vez manifestarle que en nuestra condición de egresados de la Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"El Ambiente de Control y su Relación con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumentos de las variables

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,

Angie Giselle Huamani Zambrano
Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Sebastián Troncoso Velásquez
Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Ruth Raquel Navio Condori
C.P. Ruth P. Navio Condori
D.N.I. 45996754



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

FACULTAD DE ECOTURISMO

Puerto Maldonado 25 de Febrero del 2022

Carta N° 002- AGHZ/STV-2022

Señor: **Dr. Gyno Alberto Cruz Velásquez**
Jefe de la Unidad de Abastecimiento
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Gyno A. Cruz Velásquez
25/02/22

Asunto: Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación

Ciudad.-

Es grato dirigirnos a Usted para saludarla cordialmente y a la vez manifestarle que en nuestra condición de egresados de la Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"El Ambiente de Control y su Relación con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumentos de las variables

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Angélica Benella Huamán Zambrano
Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Atentamente,

Sebastián Troncoso Velásquez
Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

FACULTAD DE ECOTURISMO

Puerto Maldonado 25 de Febrero del 2022

Carta N° 003- AGHZ/STV-2022

Señor: **Mag. CPCC Alejandro Alfredo León Flores**
IM - Jefatura Zonal Puerto Maldonado

Asunto: Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación

Ciudad.-

Es grato dirigimos a Usted para saludarla cordialmente y a la vez manifestarle que en nuestra condición de egresados de la Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"El Ambiente de Control y su Relación con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación,
- Instrumentos de las variables

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Angie Gianella Huamani Zambrano
Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Atentamente,

Sebastián Troncoso Velásquez
Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Mag. CPCC Alejandro Alfredo León Flores
MATRÍCULA N° 20-243
REG. N° 011622012

Anexo N° 04: Formatos de validación de instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO/CUANTITATIVO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					98%
2. OBJETIVIDAD	Está observado en conductas observables.					90%
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al nivel de la ciencia y la tecnología.				80%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				80%	
5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				80%	
6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.			70%		
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.					90%
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				80%	
9. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					95%
10. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.				80%	
11. PLAUSIBILIDAD	Genera nuevas rutas para concluir una teoría.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA						

a) Valoración Cuantitativa:

84%

b) Valoración Cualitativa:

Muy Bueno

c) Conclusión:

Es procedente la aplicación de los Instrumentos

Lugar y fecha: Puerto Maldonado, 10 de mayo del 2022.

Firma: Ruth R Navio Condori

Nombre: Ruth R Navio Condori

DNI N°: 45996754

Deficiencia: menor o igual 60%

Regular: 60% a 70%

Buena: 70% a 80%

Muy buena: 80% a 90%

Excelente: 90% a 100%



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO/CUANTITATIVO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					90%
2. OBJETIVIDAD	Está observado en conductas observables.					98%
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				80%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				80%	
5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.			80%		
6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				87%	
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.					90%
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				88%	
9. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					95%
10. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.					90%
11. PLASIBILIDAD	Genera nuevas pautas para conducir una teoría.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA						

a) Valoración Cuantitativa: 87%b) Valoración Cualitativa: Muy Buenac) Conclusión: El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaboradoLugar y fecha: Puerto Maldonado, 10 de Mayo del 2022Firma: [Firma]Nombre: Gyndo A. Cruz VelazquezDNI N°: 74619631

Deficiencia: menor o igual 60%

Regular: 60% a 70%

Buena: 70% a 80%

Muy buena: 80% a 90%

Excelente: 90% a 100%



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO/CUANTITATIVO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					100%
2. OBJETIVIDAD	Está observado en conductas observables.					98%
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			78%		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				80%	
5. SUFICIENCIA	Los fines son adecuados en cantidad y profundidad.					90%
6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				88%	
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.					98%
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los temas indicadores, dimensiones y variables.				88%	
9. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					98%
10. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.					92%
11. PLAUSIBILIDAD	Genera nuevas pautas para concluir una teoría.				90%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA						

a) Valoración Cuantitativa: 91%b) Valoración Cualitativa: Excelentec) Conclusión: Es procedente su aplicación de InstrumentosLugar y fecha: Puerto Maldonado, 10 de Marzo 2022Firma: Mg. CPUC. Néstor Alejandro León Flores
MATRÍCULA N° 25.766
REG. N° 20162982Nombre: Néstor Alejandro León FloresDNI N°: 92602922

Deficiencia: menor o igual 60%

Regular: 60% a 70%

Buena: 70% a 80%

Muy buena: 80% a 90%

Excelente: 90% a 100%

Anexo N° 05: Solicitud de Autorización

"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Puerto Maldonado 25 de Febrero del 2022

SOLICITO: Autorización y/o permiso
para aplicar los
Instrumentos de nuestra
Investigación

SEÑOR:

Eco. Franz D'olmos Campos
Gerente Municipal
Municipalidad Provincial de Tambopata

Ciudad.-



Tenemos el agrado de dirigimos a Usted, para expresarle un cordial saludo y poner de su conocimiento que en nuestra condición de egresados de la Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando la investigación intitulada **"El Ambiente de Control y su Relación con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022"** y requerimos aplicar los instrumentos a los trabajadores de su dependencia, motivo por el cual solicitamos a su despacho la autorización respectiva, el cual hará posible uno de nuestros grandes objetivos.

Con la seguridad de contar con su apoyo, expresamos a Usted nuestra especial consideración y personal estima.

Atentamente

Angie Gianella Huamani Zambreno
Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Sebastián Troncoso Velásquez
Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Anexo N° 06: Consentimiento Informado

	<p style="font-size: small;">Municipalidad Provincial de Tambopata</p> <p style="font-weight: bold; font-size: small;">AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL</p> <p style="font-weight: bold; font-size: small;">"GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS"</p>	 <p style="font-size: x-small;">MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA</p>		
Puerto Maldonado, 17 de marzo 2022.				
<div style="border: 2px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <p style="margin: 0;">CARTA N°167-2022-MPT-GAF.</p> </div>				
<p>SEÑORES: ANGIE GIANELLA HUAMANI ZAMBRANO SEBASTIAN TRONCOSO VELASQUEZ Alumnos de la Carrera Profesional Contabilidad y Finanzas- UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS.</p>				
<p><u>CIUDAD.</u></p>				
<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%; vertical-align: top;"> <p>ASUNTO :</p> <p>REF :</p> </td> <td style="vertical-align: top;"> <p>AUTORIZACION PARA APLICACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION</p> <p>EXP. N°005758/CARTA S/N°</p> </td> </tr> </table>			<p>ASUNTO :</p> <p>REF :</p>	<p>AUTORIZACION PARA APLICACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION</p> <p>EXP. N°005758/CARTA S/N°</p>
<p>ASUNTO :</p> <p>REF :</p>	<p>AUTORIZACION PARA APLICACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION</p> <p>EXP. N°005758/CARTA S/N°</p>			
<p>.....</p> <p>Previo un atento saludo me dirijo a usted; en atención a su documento de la referencia, el mismo que solicita autorización para la aplicación de instrumentos de investigación; para el proyecto de investigación denominado "EL AMBIENTE DE CONTROL Y SU RELACION CON LA GESTION ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA, 2022."</p>				
<p>En ese contexto de lo mencionado en el párrafo primero, <u>se da la AUTORIZACION</u>, para la aplicación de Instrumentos de Investigación, en la Municipalidad Provincial de Tambopata.</p>				
<p>Agradeciendo su atención a la presente, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y deferencia personal.</p>				
<p>Atentamente,</p>				
<p style="font-size: x-small;">JAPD/GAF C.C. ARCH. REG.1116 FOLIOS: 04</p>	 <p style="font-size: x-small; margin-top: 5px;">Municipalidad Provincial de Tambopata Madre de Dios</p> <p style="font-size: x-small; margin-top: 5px;">CPC. John Alex Paredes Chua GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS</p>			