



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y

ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES



ESTADO SITUACIONAL DE LA IMPLEMENTACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN MUNICIPAL DEL DISTRITO DE PEDRO VILCA APAZA, PERIODO 2021

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. HENRY LEONEL VALDIVIA QUIROZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

PUNO – PERÚ

2023



NOMBRE DEL TRABAJO

ESTADO SITUACIONAL DE LA IMPLIMENTACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA

AUTOR

HENRY LEONEL VALDIVIA QUIROZ

RECuento DE PALABRAS

28528 Words

RECuento DE CARACTERES

162821 Characters

RECuento DE PÁGINAS

167 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.4MB

FECHA DE ENTREGA

Jul 6, 2023 9:28 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 6, 2023 9:30 AM GMT-5

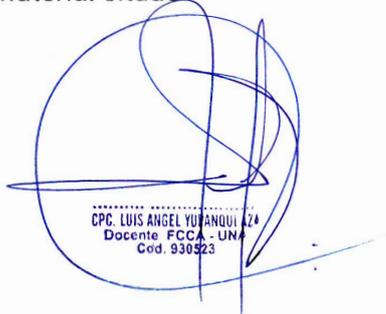
● **10% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 2% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)



CPC. LUIS ANGEL YUANQUI 424
Docente FCCA - UNA
Cod. 930923



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO
Facultad de Ciencias Contables y Administrativas
Dr. [Signature]
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FCCA

Resumen



DEDICATORIA

Con profundo aprecio y gratitud, deseo expresar mis más sinceros reconocimientos a las personas que han sido fundamentales en mi vida y en el logro de esta meta:

A mis amados padres y hermanos, quienes han sido los pilares inquebrantables de mi vida. Su apoyo incondicional y su inalcanzable lucha han sido la fuerza motriz que me ha impulsado a alcanzar mis metas. Agradezco su infinita dedicación y perseverancia para salir adelante en cada obstáculo. Su amor y apoyo han sido mi mayor fortaleza.

A mis queridos amigos y compañeros de estudios, quienes han sido una fuente de inspiración y compañía en este camino. Agradezco su comprensión, amistad y constante apoyo. Juntos hemos compartido momentos memorables y hemos perseverado en busca de nuestros sueños. Su amistad ha sido invaluable y ha hecho esta travesía mucho más significativa.

Henry Leonel Valdivia Quiroz



AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a todas las personas que han sido parte fundamental en mi camino hacia el logro de esta meta:

En primer lugar, agradezco a Dios por su bendición constante en mi vida, por iluminar cada paso que he dado y por darme la fuerza necesaria para superar los momentos difíciles y culminar esta carrera profesional.

A mi querida alma mater, la Universidad Nacional del Altiplano, y en particular a la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, les agradezco por brindarme la oportunidad de formarme académicamente en sus ambientes. Gracias por proporcionarme una educación de calidad y por ayudarme a adquirir los conocimientos necesarios para enfrentar los retos profesionales.

A mi madre, quien ha sido el pilar más importante en mi vida, quiero expresar mi profundo agradecimiento. Tu amor incondicional, cariño y apoyo constante han sido mi fortaleza en cada paso del camino.

A mi asesor y director de investigación, el Dr. Luis Ángel Yupanqui Aza, quiero expresar mi gratitud por ser parte de esta investigación. Gracias por brindarme tu orientación, conocimientos y apoyo durante todo el proceso. Tu guía ha sido fundamental para mantenerme en el camino correcto y alcanzar el éxito.

Henry Leonel Valdivia Quiroz



ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN 14

ABSTRACT..... 15

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 18

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 19

1.2.1. Problema General 19

1.2.2. Problemas Específicos 20

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 20

1.3.1. Hipótesis General..... 20

1.3.2. Hipótesis Específicas 20

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO..... 20

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 23

1.5.1. Objetivo General..... 23

1.5.2. Objetivos Específicos 23



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	24
2.2. MARCO TEÓRICO	29
2.2.1. Sistema Nacional de Control	29
2.2.2. La Contraloría General de La Republica	29
2.2.3. Control Gubernamental.....	30
2.2.4. Ejercicio del Control Gubernamental	30
2.2.5. Clasificación del Control Gubernamental.....	31
2.2.6. Control Interno.....	33
2.2.7. Sistema de Control Interno	34
2.2.8. Responsables de la Implementación del Sistema de Control Interno	37
2.2.9. Procedimiento para la Implementación del Sistema de Control Interno ...	39
2.2.10. Implementación del Sistema de Control Interno, Según Ejes y pasos.....	40
2.2.11. Gestión Municipal.....	48
2.2.12. Gestión Pública por Resultados	52
2.2.13. Plan Estratégico Institucional	54
2.2.14. Instrumentos de Gestión	55
2.2.15. Eficacia y Eficiencia institucional	59
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	59

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO	62
3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO.....	62
3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO.....	62



3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	64
3.3. DISEÑO ESTADÍSTICO.....	65
3.4. PROCEDIMIENTOS	67
3.5. VARIABLES	67
3.6. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	68

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS	69
4.2. DISCUSIÓN	140
V. CONCLUSIONES	143
VI. RECOMENDACIONES.....	145
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	147
ANEXOS	157

TEMA: Ciencias Económico Empresariales

ÁREA: Gestión Pública y Privada

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 07 de julio de 2023



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Implementación del Sistema de Control Interno según ejes y pasos	40
Figura 2. Procesos de la implementación del Sistema de Control Interno	47
Figura 3. Capacidad de los funcionarios de la municipalidad para cumplir valores .	73
Figura 4. Autonomía del personal administrativo	74
Figura 5. La estructura organizacional de la institución	76
Figura 6. Nivel de competencia laboral y profesionalismo en la municipalidad.....	78
Figura 7. Responsables de llevar a cabo actividades de control interno	80
Figura 8. Coherencia y claridad de los objetivos institucionales.....	82
Figura 9. Actividades para solucionar problemas dentro de la Municipalidad	84
Figura 10. Capacidad de la municipalidad para afrontar problemas internos	85
Figura 11. Nivel de efectividad de la Municipalidad	87
Figura 12. Actividades de control que realizan sobre su persona.....	89
Figura 13. Uso de herramientas tecnológicas	91
Figura 14. Actualización de las herramientas técnicas de gestión como el ROF	93
Figura 15. Nivel de exigencia de la parte administrativa	94



Figura 16. La municipalidad proporciona información.....	96
Figura 17. Voluntad de los directivos de cumplir la función de comunicar.....	98
Figura 18. Medidas de verificación del correcto cumplimiento de las actividades.....	99
Figura 19. Comunicación de las deficiencias de la municipalidad.....	101
Figura 20. Medidas de verificación del correcto cumplimiento de las actividades...	103
Figura 21. La municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza	105
Figura 22. Trabajadores de la municipalidad cumplen con las metas	106
Figura 23. La municipalidad planifica estrategias para mejorar sus actividades	108
Figura 24. Las estrategias que realiza la municipalidad con el logro de objetivos ...	109
Figura 25. La municipalidad designa las actividades	111
Figura 26. Cumplimiento de las tareas designadas.....	112
Figura 27. La municipalidad emplea métodos dentro su organización	114
Figura 28. La municipalidad sigue los procedimientos	115
Figura 29. La municipalidad realiza capacitaciones a los colaboradores	117
Figura 30. La institución orienta al personal administrativo y colaboradores	119
Figura 31. La decisión que toma la municipalidad	121
Figura 32. En algún momento las decisiones	123



Figura 33.	Realizan la evaluación del desempeño de los colaboradores.....	125
Figura 34.	Los ciudadanos evalúan a sus colaboradores	127
Figura 35.	Control de los logros alcanzados en base a las actividades realizadas.....	129
Figura 36.	La municipalidad realiza las acciones de control de forma adecuada.....	130



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Nivel de cumplimiento de los entregables de Control interno.....	70
Tabla 2. Capacidad de los funcionarios de la municipalidad.....	72
Tabla 3. Autonomía del personal administrativo en actividades de control interno..	74
Tabla 4. La estructura organizacional de la institución	76
Tabla 5. Nivel de competencia laboral y profesionalismo en la municipalidad	78
Tabla 6. Responsables de llevar a cabo actividades de control interno	79
Tabla 7. Coherencia y claridad de los objetivos institucionales.	81
Tabla 8. Actividades para solucionar problemas dentro de la Municipalidad.....	83
Tabla 9. Capacidad de la municipalidad para afrontar problemas internos	85
Tabla 10. Nivel de efectividad de la Municipalidad	87
Tabla 11. Actividades de control que realizan sobre su persona	88
Tabla 12. Uso de herramientas tecnológicas en el desarrollo de las actividades	90
Tabla 13. Actualización de las herramientas técnicas de gestión como el ROF.....	92
Tabla 14. Nivel de exigencia de la parte administrativa	94
Tabla 15. La municipalidad proporciona información	96
Tabla 16. Voluntad de los directivos de cumplir la función de comunicar	97
Tabla 17. Medidas de verificación del correcto cumplimiento de las actividades	99
Tabla 18. Comunicación de las deficiencias de la municipalidad	101
Tabla 19. Medidas de verificación del correcto cumplimiento de las actividades	103
Tabla 20. La municipalidad planifica las metas institucionales	104
Tabla 21. Trabajadores de la municipalidad cumplen con las metas	106
Tabla 22. La municipalidad planifica estrategias para mejorar sus actividades	107



Tabla 23.	Las estrategias que realiza la municipalidad.....	109
Tabla 24.	La municipalidad designa las actividades del personal	110
Tabla 25.	Las tareas designadas por la municipalidad son cumplidas.....	112
Tabla 26.	La municipalidad emplea métodos dentro su organización.....	113
Tabla 27.	La municipalidad sigue los procedimientos	115
Tabla 28.	La municipalidad realiza capacitaciones a los colaboradores	117
Tabla 29.	La institución orienta al personal administrativo y colaboradores	119
Tabla 30.	La decisión que toma la municipalidad a la consecución de las metas	121
Tabla 31.	En algún momento las decisiones tomadas.....	123
Tabla 32.	Realizan la evaluación del desempeño de los colaboradores	125
Tabla 33.	Los ciudadanos evalúan a sus colaboradores.....	127
Tabla 34.	Control de los logros alcanzados en base a las actividades realizadas	128
Tabla 35.	La municipalidad realiza las acciones de control de forma adecuada	130
Tabla 36.	Correlación del objetivo general.....	136
Tabla 37.	Correlación del objetivo específico 1	137
Tabla 38.	Correlación del objetivo específico 2	139



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

(SNC)	: Sistema Nacional de Control
(SCI)	: Sistema de Control Interno
(CGR)	: Contraloría General de la Republica
(OCI)	: Órgano de Control Interno
(ROF)	: Reglamento de Organizaciones y Funciones
(MOF)	: Manual de Procedimientos Administrativos



RESUMEN

Se llevó a cabo la investigación con el objetivo de determinar el estado situacional de la implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno y su incidencia en la gestión municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza, se empleó un diseño de investigación cuantitativa no experimental, método analítico descriptivo, como instrumento de investigación se aplicó encuestas y ficha de análisis documental para evaluar las condiciones de la implementación y funcionamiento del sistema de control interno, con el fin de identificar las principales dificultades en este ámbito, la muestra estuvo constituida por 21 oficinas de la municipalidad distrital, Las conclusiones obtenidas revelan que la falta de interés y desconocimiento sobre la importancia del Sistema de Control Interno son las causas fundamentales de la deficiente implementación y funcionamiento del sistema en la municipalidad. Existe una carencia de atención hacia este tema, a pesar de que la directiva (006-2019) establece claramente su relevancia para mejorar la gestión municipal. Cabe destacar que el incumplimiento de estas directrices está tipificado como falta y, en caso de no cumplir con ellas, se deben aplicar las sanciones correspondientes según el marco normativo vigente, en conclusión según los resultados obtenidos se revelan deficiencias en la implementación como en el funcionamiento del Sistema de Control Interno de la municipalidad distrital, donde se han identificado falencias en el proceso administrativo de la municipalidad, incluyendo la planificación, organización, dirección y control de las actividades municipales. Esto subraya la necesidad de fortalecer y evaluar estos procesos para mejorar la gestión municipal.

Palabras claves: Funcionamiento, Gestión, Implementación, Sistema y Control.



ABSTRACT

The research aimed to determine the situational status of the implementation and functioning of the Internal Control System and its impact on the municipal management of the Pedro Vilca Apaza district. A non-experimental quantitative research design was employed, using an analytical descriptive method. Surveys and a document analysis form were used as research instruments to evaluate the conditions of the implementation and functioning of the internal control system in order to identify the main difficulties in this area. The sample consisted of 21 offices of the district municipality. The conclusions obtained reveal that the lack of interest and awareness of the importance of the Internal Control System are the fundamental causes of the deficient implementation and functioning of the system in the municipality. There is a lack of attention to this issue, despite the fact that Directive 006-2019 clearly establishes its relevance for improving municipal management. It is worth noting that non-compliance with these guidelines is classified as a violation, and if they are not adhered to, the corresponding sanctions must be applied according to the current regulatory framework. In conclusion, according to the results obtained, deficiencies are revealed in the implementation and in the operation of the Internal Control System of the district municipality, where shortcomings have been identified in the administrative process of the municipality, including the planning, organization, direction and control of the municipal activities. This underlines the need to strengthen and evaluate these processes to improve municipal management.

Key words: Operation, Management, Implementation, System and Control.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El sistema de control interno es un conjunto de acciones, actividades, políticas, normas y procedimientos que se implementan en una organización con el fin de asegurar la eficiencia, transparencia y rendición de cuentas en la gestión de los recursos. En el ámbito municipal, el control interno adquiere una importancia crucial, ya que las municipalidades son responsables de administrar y gestionar los recursos locales para satisfacer las necesidades de la comunidad.

En los últimos años, la Contraloría General de la República (CGR) ha impulsado la implementación del sistema de control interno como un proceso integrado a las operaciones, enfocado en el mejoramiento continuo y extendido a todas las actividades de gestión. Este sistema se basa en normas y procedimientos que contribuyen a prever y limitar los riesgos internos y externos, asegurando el logro de los objetivos institucionales y una adecuada rendición de cuentas.

En el contexto municipal, la implementación y funcionamiento efectivo del sistema de control interno se vuelve aún más relevante. Sin embargo, existen desafíos y preocupaciones en relación al estado de implementación y su impacto en la gestión municipal del Distrito de Pedro Vilca Apaza.

El objetivo de esta investigación es determinar el estado situacional de la implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno y su incidencia en la Gestión Municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza durante el periodo 2021. Para ello, se realizará una evaluación exhaustiva que permitirá identificar las fortalezas y debilidades del sistema actual, así como su efecto en la gestión municipal, el estudio está



estructurado de la siguiente forma:

Capítulo I. En este capítulo se presenta la introducción de la investigación, que comprende el planteamiento del problema, la formulación del problema, la hipótesis de la investigación, la justificación y los objetivos del estudio.

Capítulo II. Revisión de literatura y marco teórico, En este capítulo se realiza una revisión exhaustiva de la literatura existente relacionada con el tema de estudio. Se analizan y discuten las teorías, conceptos y modelos relevantes que fundamentan la investigación. También se realiza una conceptualización de los términos clave utilizados en el estudio.

Capítulo III. Materiales y recursos, En este capítulo se detallan los materiales y recursos utilizados en la investigación, así como la ubicación geográfica del estudio. Se describe el periodo de duración de la investigación, las técnicas e instrumentos empleados, la población y la muestra considerada. Además, se explican los procedimientos y métodos utilizados para recopilar y analizar los datos.

Capítulo IV. Resultados y las discusiones, en este capítulo se presentan los resultados obtenidos durante la investigación y se discuten en relación a los objetivos planteados. Se analizan y se interpretan los hallazgos, se establecen relaciones y se contrastan con la literatura existente. Se presentan gráficos, tablas u otros recursos visuales que faciliten la comprensión de los resultados.

Capítulo V. Conclusiones, En este capítulo se presentan las conclusiones derivadas de la investigación realizada.

Capítulo VI. Recomendaciones, En este capítulo se presentan las recomendaciones basadas en los resultados y conclusiones de la investigación. Se



proponen acciones concretas y prácticas que puedan contribuir a mejorar la implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno en la gestión municipal del Distrito de Pedro Vilca Apaza.

Estos capítulos constituyen la estructura de la investigación y permiten abordar de manera sistemática y organizada el estudio del estado situacional de la implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno y su incidencia en la gestión municipal del Distrito de Pedro Vilca Apaza durante el periodo 2021.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Sistema de Control Interno desempeña un papel fundamental en la gestión municipal del Distrito de Pedro Vilca Apaza durante el periodo 2021. Sin embargo, es necesario evaluar el estado situacional de su implementación y funcionamiento, así como su incidencia en la gestión municipal, a fin de identificar posibles deficiencias y áreas de mejora.

A lo largo del tiempo, se ha reconocido la importancia del control interno como una herramienta que contribuye a fortalecer la eficiencia, eficacia y transparencia en la administración pública. El Sistema de Control Interno está diseñado para prever y limitar los riesgos internos y externos, asegurar el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos, y promover una adecuada rendición de cuentas en el manejo de los recursos públicos.

Sin embargo, existen preocupaciones en relación al estado de implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno en el Distrito de Pedro Vilca Apaza durante el periodo 2021. Se observa la posibilidad de que existan deficiencias en la estructura y ejecución de los controles internos, lo cual puede comprometer la gestión



municipal y poner en riesgo la correcta utilización de los recursos públicos.

Además, se plantea la interrogante sobre la incidencia real del Sistema de Control Interno en la gestión municipal. ¿Cómo es el estado situacional de la implementación del sistema de control interno y su incidencia en la Gestión Municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza?, ¿Cómo es el estado situacional del funcionamiento del sistema de control interno y su incidencia en la gestión municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza? Estas preguntas son fundamentales para evaluar la efectividad y eficacia del sistema en el Distrito de Pedro Vilca Apaza.

Por tanto, es necesario realizar una investigación exhaustiva que permita evaluar el estado situacional de la implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno y su incidencia en la gestión municipal del Distrito de Pedro Vilca Apaza durante el periodo 2021. Esta investigación proporcionará información valiosa para identificar las fortalezas y debilidades del sistema actual, así como proponer recomendaciones concretas para mejorar su efectividad y garantizar una gestión municipal transparente, eficiente y responsable.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿Cómo es el estado situacional de la implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno y su incidencia en la gestión municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza, periodo 2021?



1.2.2. Problemas Específicos

PE1. ¿Cómo es el estado situacional de la implementación del sistema de control interno y su incidencia en la Gestión Municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza?

PE2. ¿Cómo es el estado situacional del funcionamiento del sistema de control interno y su incidencia en la gestión municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza?

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis General

El estado situacional de la implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno es deficiente en la Gestión Municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza, periodo 2021.

1.3.2. Hipótesis Específicas

HE1: El estado situacional de la implementación del Sistema de Control Interno es deficiente en la Gestión Municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza.

HE2: El estado situacional del funcionamiento del Sistema de Control Interno es deficiente en la Gestión Municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La justificación de este estudio se fundamenta en la relevancia y el papel crucial que desempeña el Sistema de Control Interno (SCI) en la gestión municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza. Según lo establecido en la Constitución Política del Perú, la



Contraloría General de la República es el organismo encargado de supervisar la legalidad en la ejecución del presupuesto estatal y las acciones de las instituciones públicas sujetas a control.

En consonancia con la ley orgánica de la Contraloría, se emitió la directiva N° 006-2019-CG/INTEG, la cual regula el proceso de implementación del Sistema de control Interno como una herramienta de gestión permanente en las entidades estatales. El objetivo de esta directiva es fomentar una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

Sin embargo, en la Municipalidad Distrital de Pedro Vilca Apaza se observa un elevado grado de incumplimiento y un funcionamiento deficiente del Sistema de Control Interno, lo cual no cumple con los propósitos para los que fue concebido. El órgano de control institucional (OCI) de la Provincia de San Antonio de Putina ha remitido comunicaciones de control posterior como medidas preventivas y correctivas, resaltando la importancia de la implementación y funcionamiento adecuado del Sistema de Control Interno.

Por consiguiente, esta investigación se justifica al buscar analizar y proponer acciones de gestión que mejoren significativamente el estado actual de implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno en la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza. El estudio pretende examinar las causas subyacentes de los problemas identificados, evaluar el impacto de estas deficiencias en la gestión municipal y formular recomendaciones concretas para fortalecer el Sistema de Control Interno y promover una administración eficiente y transparente de los recursos públicos.

La justificación de esta investigación radica en la necesidad de abordar las



deficiencias en la implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno en la municipalidad de Pedro Vilca Apaza, con el objetivo de mejorar la gestión municipal y garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales, en concordancia con las directivas y normativas establecidas por la Contraloría General de la República.

Este estudio tiene una justificación teórica, esta investigación contribuirá al cuerpo de conocimiento existente sobre el Sistema de Control Interno y su incidencia en la gestión municipal. Se explorarán y analizarán diferentes teorías, modelos y enfoques relacionados con el control interno y su aplicación en el ámbito municipal. Esta justificación teórica permitirá obtener una base sólida para comprender y evaluar el estado situacional del Sistema de Control Interno en el Distrito de Pedro Vilca Apaza.

Asimismo, tiene justificación práctica, esta investigación proporcionará información valiosa para la mejora de la gestión municipal en el Distrito de Pedro Vilca Apaza. Al evaluar el estado de implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno, se identificarán posibles deficiencias, fortalezas y áreas de mejora en los procesos administrativos y de control interno. Los resultados y recomendaciones de este estudio servirán como guía para la toma de decisiones por parte de las autoridades municipales y contribuirán a fortalecer la transparencia, eficiencia y eficacia en el uso de los recursos públicos.

Del mismo modo tiene justificación metodológica, esta investigación empleará métodos y técnicas adecuadas para recopilar, analizar y evaluar la información relevante. Se utilizarán instrumentos de recolección de datos como, cuestionarios y revisión documental para obtener información detallada sobre la implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno en el Distrito de Pedro Vilca Apaza. Además, se realizará un análisis riguroso de los datos recopilados utilizando herramientas



estadísticas y técnicas de análisis. La justificación metodológica asegura la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos, brindando una base sólida para las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo General

Determinar el estado situacional de la implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno y su incidencia en la Gestión Municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza, periodo 2021.

1.5.2. Objetivos Específicos

OE1: Evaluar el estado situacional de la implementación del Sistema de Control Interno y su incidencia en la Gestión Municipal del Distrito de Pedro Vilca Apaza.

OE2: Evaluar el estado situacional del funcionamiento del sistema de control interno y su incidencia en la Gestión Municipal del Distrito de Pedro Vilca Apaza.

OE3: Proponer lineamientos adecuados para la implementación y el cumplimiento del Sistema de Control Interno en la Municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza periodo 2021.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Ortiz y Becoche (2020), el trabajo de investigación buscó analizar la situación real de la empresa aplicando el sistema de control interno. La importancia de la implementación de un adecuado Sistema de Control Interno consiste en el mejoramiento de las funciones y procesos dentro de una organización, lo cual busca minimizar riesgos, además, mayor eficiencia y eficacia en el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos. Por lo tanto, en cuanto a la Asociación SICEET, un adecuado SCI generará un mejoramiento en la gestión financiera y administrativa de la organización. Ello hace que se permita organizar la estructura de la asociación, que en base a esta se especifiquen las actividades y responsabilidades de sus colaboradores para tener un control de las actividades que se realicen.

Vega y Marrero (2021), Sostiene que el control interno y el control de gestión convergen estrechamente como un binomio indisoluble, pues el segundo constituye una forma que posibilita la gestión del primero. Se debe lograr un control interno efectivo que permita gestionar una empresa de forma competitiva, abarcando los elementos relacionados con los procesos, recursos, satisfacción del cliente, también por un control operativo que logre efectividad del control, concordando con los componentes emitidos en la Resolución 60 de la Contraloría General de la República de Cuba. Como herramientas del control de gestión se destaca la gestión por procesos, el cuadro de mando integral y la gestión de riesgos que se integran al control interno sin entrar en contradicciones y convergen en un solo sistema. Se reconoce además la necesidad de



integrar el enfoque de proceso al control interno, utilizar la poderosa combinación control interno CMI y darle mayor valor a la gestión de riesgos en las tecnologías aplicadas en el entorno cubano.

Sánchez (2022), En su investigación sostiene “tras el análisis efectuado, se puede aseverar entonces que la hipótesis planteada se cumple, debido a que se observan notorias debilidades de control en el procedimiento administrativo del sector “Líneas de Caja” de la delegación General Roca, ya que el diseño e implementación del SCI en el IPROSS no se adapta a los lineamientos y principios establecidos en el marco conceptual COSO. A efectos que el IPROSS pueda dar cumplimiento a la Resolución N° 161/21 de la Contaduría General, y así adaptar su SCI a los lineamientos establecidos en el marco conceptual COSO es necesario que, tanto la Junta de Administración como los niveles intermedios, trabajen arduamente en pos de fortalecer el ambiente de control, ya que si éste es sólido, al ser la base de los demás componentes, permitirá continuar con el establecimiento y gestión de la evaluación de riesgos, las actividades de control, la información y comunicación, y la supervisión.

Jacome (2022), A partir del análisis aplicado al avance cronológico del control interno en Colombia “se puede deducir que periódicamente el sistema normativo ha venido implementando múltiples actualizaciones de mejora continua en relación a la Función administrativa, creando lo que hoy se conoce como el Manual Operativo del Modelo de Gestión MIPG. En razón a esto, es posible considerar que, hacer un ejercicio prospectivo del Sistema de Control Interno, sirve para mejorar la gestión de las entidades, mejorar la percepción de la ciudadanía, de los inversionistas nacionales o extranjeros, aumentar la institucionalidad del sector público y promover que sean un referente para el sector privado y otros gobiernos



Becerra (2019), partiendo de los resultados obtenidos indican que el estado actual de la administración de la Municipalidad Distrital de San José de Lourdes, para el 56,7% de trabajadores es de nivel malo; se deduce que, en dicha municipalidad, no se realiza un adecuado proceso administrativo, requiere fortalecer y evaluar su planificación, organización, dirección y control; resultado que conduce a señalar que amerita la propuesta de implementación de un sistema de control interno. Por ello a la problemática existente, se elaboró el sistema de control de la Municipalidad Distrital de San José de Lourdes, basado en los lineamientos establecidos por la Contraloría General de la República del Perú.

Huamán (2019), la investigación tuvo como objetivo interpretar como influye la implementación del sistema de control interno en la gestión de red de servicios de salud la Convención, “De acuerdo a las encuestas realizadas a los trabajadores de las oficinas de planeamiento y presupuesto y de administración de dicha entidad y a las entrevistas efectuadas a los funcionarios de la Dirección ejecutiva y de la dirección de control interno se ha podido evidenciar que el 100 % de éstos han dado a conocer que un sistema de control interno acorde a las normas establecidas por la Contraloría General de la República es muy importante en una entidad, porque en la actualidad no existe un ambiente apropiado de control interno, y que además no se lleva a cabo la evaluación de riesgos que es parte fundamental de las actividades de control interno”.

Iparraguirre (2019), ha determinado que las entidades del Gobierno Nacional, del Gobierno Regional y de los Gobiernos Municipales, tienen desventaja respecto a la implementación del SCI, toda vez que se acredita desconocimiento del concepto en sus colaboradores, por la limitada inversión de recursos con la finalidad de lograr los que exige el COSO 1 en sus entidades. Así como la falta de disposición de los titulares de las



entidades del sector público para la implementación del SCI, toda vez que se logró al 100% la madurez de la implementación del SCI en el marco del COSO 1, correspondió solo a 4 empresas del Estado, a 12 años de prescrita la obligación, no obstante, se demuestra que este permitiría el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Hernando (2022), en su investigación que tiene como unidad de análisis a los gobiernos locales indica que La prevención de los riesgos de corrupción en la implementación del SCI en la municipalidad es limitado. Los productos seleccionados evitan identificar este tipo de riesgos, concentrándose solamente en riesgos relacionados a la gestión, entre las razones se identifican a la discrecionalidad que cuentan las municipalidades, la conveniencia por recursos, la falta de voluntad de los responsables, y la limitada puesta en evidencia de este problema por parte de la CGR. Por eso los resultados de la implementación del SCI se ve limitada por problemas de cantidad (CGR) como en calidad de recursos humanos (Municipalidad), así como en el diseño de las capacitaciones el cual está dirigido solo a nivel de responsables más no al personal que realmente implementa el SCI.

Chino (2019), en su investigación indica que la aplicación del Sistema de Control Interno aún se encuentra en un proceso de nivel regular, por ello, influyó, negativamente en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales en la Municipalidad Provincial de Puno, durante el periodo 2017. En ese sentido, la aplicación del Sistema de Control Interno fue incipiente, puesto que cada componente del control interno mostró una apreciación diferenciada, los componentes ambientes de control, evaluación de riesgos, actividades de control y la información y comunicación lograron una apreciación regular; mientras que el componente de supervisión logró una apreciación ineficiente. En este último los resultados de la aplicación del Sistema de Control Interno en la Municipalidad



Provincia de Puno alcanzó un nivel regular, por ello, el cumplimiento en la ejecución presupuestaria de las metas programadas alcanzó un Nivel Eficacia de Gasto deficiente.

Quispe (2020), en su investigación indican que existe un bajo nivel de la aplicación del sistema de control interno en la gestión institucional en las entidades públicas de la Región Puno, 2017 -2018 ya que estas razones están fuertemente correlacionadas, lo que muestra el valor de la correlación R de Pearson en 0.985 que indica una incidencia significativa. Por consiguiente, La aplicación del Sistema de Control interno, dependiendo si es buena o deficiente, esto afectará la forma en cómo se comporte la gestión institucional, la investigación permite afirmar que es deficiente; ya que el Director General de Administración no tiene una adecuada revisión, verificación y evaluación sobre el desempeño de los funcionarios y servidores que laboran en la institución, generando un bajo nivel de identificación de riesgos en los proceso de dicha área, también se tiene un bajo nivel en la aplicación de planes de contingencia que ayudarían a dar respuesta oportuna a la ocurrencia de situaciones riesgosas, la falta de comunicación sobre las deficiencias de los procesos ocasionan un bajo nivel de autoevaluaciones evitando proponer planes de mejora continua.

Machaca (2021), en su trabajo de investigación afirma que el sistema de control interno está conformado en cinco componentes, el Ambiente de Control, la Evaluación de Riesgos, las Actividades de Control, Información y Comunicación y Supervisión. Estos cinco componentes se relacionan entre si y su eficiencia asegura una gestión óptima en el uso de los recursos. Sin embargo, los hallazgos encontrados en el presente trabajo de investigación, indican que en algunas Municipalidades Distritales estos componentes del Sistema de Control Interno son deficientes y por tanto no estaría permitiendo alcanzar las metas trazadas. En ese sentido, en estas condiciones el Sistema de Control Interno solo



se limita a la verificación de cumplimiento de aspectos formales, perdiendo su verdadera funcionalidad.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Sistema Nacional de Control

En la Constitución Política del Perú de acuerdo al artículo 82° establece que la Contraloría General de la República (CGR), es el órgano superior del Sistema Nacional de Control (SNC). Donde su actuación comprende todas las actividades y acciones en lo administrativo, presupuestal, operativo y financiero de las entidades públicas, así como del personal que presta servicio en estas, independientemente del régimen que lo regula.

Según la Contraloría (2021) El sistema Nacional de Control está conformado por un conjunto de órganos de control, normas, métodos y procedimientos, debidamente estructurados e integradas funcionalmente, destinados a concluir y desarrollar el ejercicio del control gubernamental de manera descentralizada. Los cuales se encuentran conformadas por la Contraloría General de la República, los órganos institucionales (OCI) y las sociedades de auditoría (SOA) cuando son designadas por la CGR.

2.2.2. La Contraloría General de La Republica

La Contraloría General de la República es el ente técnico rector del Sistema Nacional de Control, dotado de facultades para supervisar la legalidad de la ejecución del presupuesto del Estado, de las operaciones de la deuda pública y de los actos de las instituciones sujetas a control. Tiene como misión dirigir y



supervisar el control gubernamental con eficiencia y eficacia, orientando su accionar al fortalecimiento y transparencia de la gestión de las entidades, así como promover valores y responsabilidad en los funcionarios y servidores públicos. Contraloría General de la República (2016).

2.2.3. Control Gubernamental

El control gubernamental consiste en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública, en atención al grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado, así como del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de política y planes de acción, evaluando los sistemas de administración, gerencia y control, con fines de su mejoramiento a través de la adopción de acciones preventivas y correctivas pertinentes. (Contraloría, 2021).

2.2.4. Ejercicio del Control Gubernamental

Se ejerce a través de servicios de control y servicios relacionados, siendo los primeros prestados por la Contraloría, los OCI y las SOA, cuando son designadas por la Contraloría. Por su parte, los servicios relacionados están vinculados a los procesos de carácter técnico y especializado derivados de atribuciones o encargos legales (seguimiento de las recomendaciones, evaluación del control interno y la ley de transparencia, etc.).



2.2.5. Clasificación del Control Gubernamental

La clasificación del control gubernamental es en función al momento de su ejecución se clasifica en el control previo, simultaneo y posterior, en función de quien lo ejerce, el control gubernamental es interno y externo. (La Contraloría, 2016)

a) **Control Previo**

La RC. N° 273-2014-CG indica que los servicios de control previo son ejercidos por la Contraloría antes de ejecutar el gasto de acuerdo al marco normativo correspondiente. Tiene como finalidad emitir un resultado según requerimiento de la entidad que solicite el servicio.

Servicios de control previo según la (Resolución de Contraloría N° 273-2014-CG, 2014)

- Autorizar presupuestos adicionales de obra y mayores servicios de supervisión.
- Informar sobre las operaciones que en cualquier forma comprometan el crédito o capacidad financiera del Estado
- Opinar sobre las contrataciones con carácter de secreto militar o de orden interno y otros establecidos por normativa expresa

b) **Control Simultaneo**

Los servicios de control simultáneo se realizan durante la ejecución de gasto y está establecido en la RC N° 115-2019-CG (2019) como una actividad que verifica de manera “objetiva y sistemática los hitos de control o las actividades



de un proceso en curso, con el objetivo de identificar y comunicar oportunamente a la entidad o dependencia la existencia de situaciones adversas, para la adopción de las acciones preventivas y correctivas que correspondan...”.

Servicios de control simultaneo:

- Control concurrente
- Visita de control
- Orientación de oficio
- Y otras que se establezcan

c) Control Posterior

Los servicios de control posterior se realizan después de la ejecución de gasto y de la misma forma están establecido en la RC N° 273- 2014-CG (2014) como “aquellos que se realizan con el objeto de efectuar la evaluación de los actos y resultados ejecutados por las entidades en la gestión de los bienes, recursos y operaciones institucionales”

Servicios de control posterior según la RC N° 198-2019-CG

- Auditorías:
- Auditoria financiera
- Auditoria de desempeño
- Auditoria de cumplimiento
- Otros que se establezcan
- Servicios de control especifico a hechos con presunción de irregularidades
- Acción de oficio posterior



- Y otros que se establezcan

2.2.6. Control Interno

Según , (COSO, 2013) "El control interno es un proceso llevado a cabo por la junta directiva, la administración y el resto del personal de una organización, diseñado para proporcionar una seguridad razonable en cuanto al logro de los objetivos en las siguientes categorías: efectividad y eficiencia de las operaciones, confiabilidad de la información financiera y cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables".

Asimismo Taboada (2012) indica que; "El control interno es el conjunto de políticas, normas, procedimientos, registros y actividades establecidos en una organización, con el fin de proporcionar seguridad razonable respecto al logro de los objetivos institucionales y la eficacia, eficiencia y economía de las operaciones, la confiabilidad de la información financiera y el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables".

Según Intosai (2004) el control interno es un proceso integral efectuado por la gerencia y el personal, y está diseñado para enfrentarse a los riesgos y para dar una seguridad razonable de que en la consecución de la misión de la entidad.

También Leiva (2014) indican que el control interno es un proceso integral efectuado por el titular, funcionario y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la entidad, se alcanzaran los objetivos de la misma, es decir, es la gestión misma orientada a minimizar los riesgos.



"El control interno comprende el plan de organización y todos los métodos y medidas coordinados adoptados dentro de una empresa para salvaguardar sus activos, verificar la exactitud y confiabilidad de sus datos contables, promover y mejorar la eficiencia operativa, y alentar el cumplimiento de las políticas establecidas por la administración". (Arens & Beasley, 2014)

2.2.7. Sistema de Control Interno

Según la Republica (2006) se denomina Sistema de Control Interno al conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluido la actitud de las autoridades y el personal organizados e instituidos en cada entidad del estado.

Para Ministerio de Economía y Finanzas (2021) El Sistema de Control Interno permite prevenir riesgos, irregularidades y actos de corrupción en las entidades públicas. Es el conjunto de elementos organizacionales (Planeación, Control de Gestión, Organización, Evaluación de Personal, Normas y Procedimientos, Sistemas de Información y Comunicación) interrelacionados e interdependientes, que buscan sinergia y alcanzar los objetivos y políticas institucionales de manera armónica.

De acuerdo a lo que se mencionó, el SCI. es un proceso multidireccional, en el cual cada componente influye sobre los demás y todos conforman un sistema integrado que reacciona dinámicamente a las condiciones cambiantes.



2.2.7.1. Objetivos del Sistema de Control Interno

Según la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG (2022) se determino los siguientes objetivos del SCI:

- a) Promover y optimizar, la eficiencia, eficacia, ética, transparencia y economía de las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta.
- b) Cuidar y resguardar los recursos y bienes del Estado contra cualquier forma de pérdida, deterioro, uso indebido y actos ilegales, así como, en general, contra todo hecho irregular o situación perjudicial que pudiera afectarlos.
- c) Cumplir la normatividad aplicable a la entidad y sus operaciones.
- d) Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información.
- e) Fomentar e impulsar la práctica de valores institucionales.
- f) Promover el cumplimiento de los funcionarios o servidores públicos de rendir cuenta por los fondos y bienes públicos a su cargo y/o por una misión u objetivo encargado y aceptado.

2.2.7.2 Componentes del Sistema de Control Interno

Según la Ley N° 28716 Ley de Control Interno de las Entidades del Estado (2006) se establecieron siete componentes para la consecucion del sistema de control interno:



- El Ambiente de Control
- La Evaluación de Riesgos
- Actividades de Control Gerencial
- Las Actividades de Prevención y Monitoreo
- Los Sistemas de Información y Comunicación
- El Seguimiento de Resultados
- Los Compromisos de Mejoramiento

Posteriormente se adoptaron del modelo Sponsoring Organizations of the treadway Commission (COSO) mediante Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG (2006) donde se agruparon tres componentes en uno solo, quedando cinco componentes:

- Ambiente de control.
- Evaluación de riesgos.
- Actividades de control gerencial.
- Información y comunicación.
- Supervisión

2.2.7.3 Ejes del Sistema de Control Interno

De acuerdo a la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado" (2022) Aprobada con Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, el Sistema de Control Interno está basado específicamente en tres ejes y estas se interrelacionan con los componentes y principios del SCI, que facilitan su implementación



2.2.7.4. Clasificación de Entidades para la Implementación del Sistema Control Interno

Según la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG (2022) en las entidades del Estado son clasificadas en 3 grupos, según su nivel de gobierno y población. Para el caso de las Municipalidades, se utiliza como referencia la clasificación establecida por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) para el Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal. En caso el MEF disponga la variación de dicha clasificación, se procederá a la actualización respectiva.

2.2.8. Responsables de la Implementación del Sistema de Control Interno

a) Titular de la entidad

Como representante de la entidad es responsable de la Implementación del Sistema de Control Interno, donde le compete organizar el grupo de trabajo, dar seguimiento y evaluar la implementación según normativa vigente.

b) Unidad orgánica responsable de la Implementación del Sistema de Control Interno

Es la gerencia municipal o administración o en su defecto recae en la máxima autoridad administrativa de la entidad quien coordina la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de la Implementación del Sistema de Control Interno



c) **Unidades orgánicas que participan en la implementación del Sistema de Control Interno**

Las unidades orgánicas son aquellas oficinas que por competencias y funciones participan en la implementación del Sistema de Control Interno, como responsables del diseño y ejecución de los productos priorizados acuerdo al organigrama institucional, ya sea planificación, presupuesto, logística, contrataciones y otras.

Donde coordinan la ejecución de acciones necesarias para la implementación del Sistema de Control Interno, proporcionar información, documentación requerida por el funcionario responsable para dar cumplimiento a lo dispuesto en la directiva.

2.2.8.1. Aplicativo Informático del Sistema de Control Interno

Se ha desarrollado un aplicativo informático por la Contraloría General de la República que está a disposición de las entidades del estado, es una plataforma de trabajo donde se registra la información y se adjunta la documentación sustentadora que evidencia la implementación del Sistema de Control Interno, de esa forma facilitar la ejecución, seguimiento y evaluación de la misma, las cuales se encuentran disponibles en: <https://apps1.contraloria.gob.pe/sci>



2.2.9. Procedimiento para la Implementación del Sistema de Control

Interno

La implementación del Sistema de Control Interno, en las entidades del estado están definidos y deben seguir un procedimiento en cada uno de los tres ejes señalados.

- Eje Cultura Organizacional
- Primero: Diagnostico de la Cultura Organizacional
- Segundo: Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Remediación
- Eje Gestión de Riesgos
- Primero: Priorización de Productos
- Segundo: Evaluación de Riesgos
- Tercero: Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Control
- Eje Supervisión
- Primero: Seguimiento de la Ejecución del Plan de Acción Anual
- Segundo: Evaluación Anual de la Implementación del Sistema de Control

Interno

2.2.10. Implementación del Sistema de Control Interno, Según Ejes y pasos

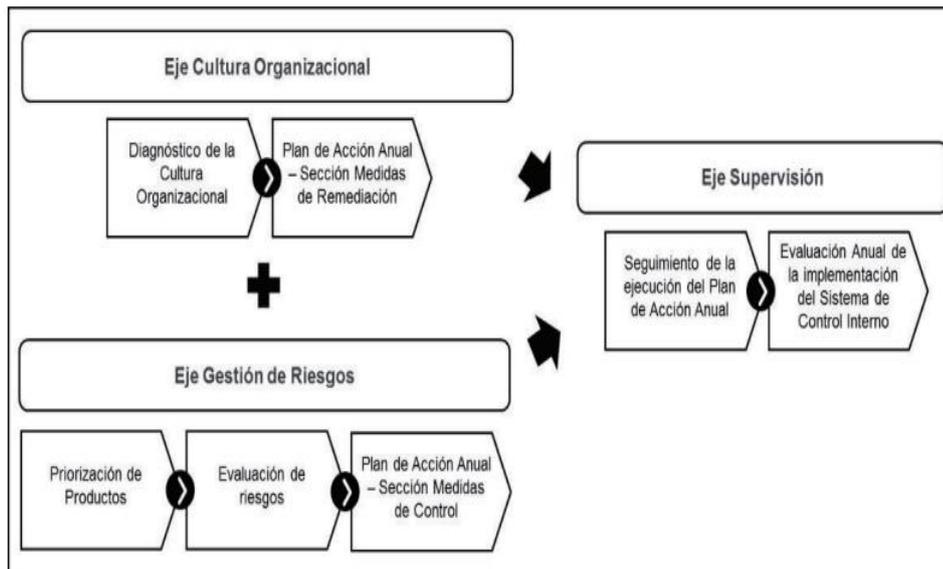


Figura 1. Implementación del Sistema de Control Interno según ejes y pasos

Fuente: Directiva N° 006-2019-CG/INTEG (2019)

Se procede a detallar cada eje de acuerdo a cada parametro que deben ejecutarse en la Implementacion del Sistema de Control Interno.

Eje Cultura Organizacional

De acuerdo a la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG (2019), el eje cultura organizacional está integrado por dos componentes ambiente de control e información y comunicación, este eje promueve la generación de condiciones adecuadas para lograr objetivos institucionales. la entidad fortalece la gestión con una estructura orgánica adecuada, asignación de responsabilidades, comunicación, procesos para el reclutamiento y retención del personal calificado y un entorno organizacional favorable para el ejercicio de práctica, valores éticos y reglas de conducta.



En este eje se ejecutan los siguientes pasos:

i. **Paso 1:** Diagnostico de la Cultura Organizacional, se establecen las siguientes actividades:

- El alcalde solicita su usuario del aplicativo Sistema de Control Interno.
- El alcalde genera el usuario del Gerente Municipal, también puede crear usuarios de apoyo y operadores a los funcionarios involucrados en la implementación, según corresponda.
- Seleccionar las preguntas pertinentes del cuestionario del Anexo 1 de la Directiva respecto al Eje de Cultura organizacional, que van desde la pregunta N° 1 a la 22.
- Identificar las unidades pertinentes de acuerdo a sus competencias para aplicar el cuestionario.
- Mediante memorándum remitir cuestionario a las unidades identificadas.
- Brindar asesoría técnica a las unidades para sus respuestas.
- Recepcionar, validar y seleccionar los medios de verificación de las respuestas afirmativas.
- Registrar las respuestas del cuestionario adjuntando los medios de verificación de ser el caso.
- Validar, visar y firmar por el responsable de la implementación del Sistema de Control Interno.
- Escanear el reporte, adjuntar y enviar a través del aplicativo informático a la Contraloría General de la República.

ii. **Paso 2:** Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Remediación



Para este paso se identifican circunstancias que pudieran perjudicar el logro de objetivos institucionales, a las cuales se consideran deficiencias, para ello se crean medidas de remediación con el fin de superar dichas deficiencias. Estas medidas se plasman en el Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Remediación, para los cuales se realizan las siguientes actividades:

- Establecer medidas de remediación; según las deficiencias identificadas en el Diagnostico, se plantean medidas de remediación que permita remediarlas o superarlas. Para ello deberá diseñarse y aplicar instrumentos que permita identificar las mejores medidas para superar dichas deficiencias y que sean factibles de realizar por la entidad, los instrumentos pueden ser reuniones de coordinación, entrevistas grupales, talleres, entrevistas, etc.
- Elaborar el Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Remediación; para ello según se identifiquen, por cada deficiencia debe de establecerse su ejecución, los responsables, los plazos, los medios de verificación, además de las medidas para permitir el cumplimiento de dichas medidas. Tomando en cuenta el Anexo N° 2 de la Directiva.
- Aprobación del Plan; En este procedimiento la Oficina de Administración como órgano encargado de la implementación visa el plan realizado y lo remite al alcalde para su revisión y aprobación, el cual es escaneado y adjuntado en el aplicativo del Sistema de Control Interno para enviarlo a la Contraloría General de la República.



Eje Gestión de Riesgos

El eje gestión de riesgos está integrado por los componentes evaluación de riesgos y actividades de control, los cuales comprende en la identificación y valoración de algunos factores o eventos que pudieran afectar negativamente en el cumplimiento de los objetivos institucionales, referente a la provisión de los bienes y servicios que se brinda a la población, es por eso que se determina las medidas de control para la reducción de posibles factores o eventos, ante las cuales se plantearan medidas de control con la finalidad de reducir estos riesgos. Dichas medidas forman parte del Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Control

Para este eje se ejecutan los siguientes pasos:

i. Paso 1: Priorización de Productos

- Identificación de productos; se deberá revisar el Plan Estratégico que cuente la entidad, para ello se identifica las Acciones Estratégicas Institucionales que proceden de los objetivos estratégicos de la entidad, las cuales constituyen los productos de la entidad, seleccionándose aquellos servicios finales que se brindan a la población. Y la otra opción es revisar las cadenas de valor de los programas presupuestales identificando los productos en esa cadena.
- Priorización de Productos; una vez identificados los productos, se debe de seleccionar aquel servicio que se brinda a la población, teniendo como criterios de selección la relevancia para la población, el presupuesto asignado, la contribución al logro del Plan Estratégico Institucional (PEI), y



el desempeño que muestra. La propuesta de priorización de productos debe de ser expuesta al Titular de la entidad para su aprobación.

ii. Paso 2: Evaluación de Riesgos

- Identificación de Riesgos; se debe identificar los riesgos que afectan la provisión del servicio por cada producto priorizado. Esta se puede realizar con una estrategia de recolección de información, la realización de talleres participativos con las unidades involucradas en la entrega del servicio y aplicar preguntas orientadoras y previamente elaboradas que permitan identificar los riesgos de manera conjunta y consensuada.
- Valoración de los riesgos; Se procede a valorar la probabilidad de ocurrencia de cada riesgo identificado y el impacto que pueda generar en la entrega del servicio, para ello se deberá de revisar el anexo N° 6 de la Directiva. Registrar en el aplicativo y visualizar el nivel de riesgo.
- Determinación de la tolerancia al riesgo: Determinar y seleccionar los riesgos para plantear medidas de control según los niveles a la tolerancia al riesgo (medio, alto y muy alto) de acuerdo a la clasificación y valoración. Finalmente debe de registrarse en el aplicativo informático del Sistema de Control Interno.

iii. Paso 3: Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Control

- Establecer las Medidas de Control: las medidas de control se establecen para cada riesgo determinado, estas medidas pueden referirse a los procedimientos, política, técnicas y otros mecanismos que permitan reducir el nivel de riesgo; para ello se propone la realización de entrevistas grupales



o talleres participativos que permita identificar las medidas factibles de realizar.

- Elaborar el Plan de Acción Anual: por cada medida de control debe de determinarse a la unidad responsable de su ejecución, el plazo y los medios de verificación que permitan verificar el cumplimiento. Esta información se registra en el aplicativo del Sistema de Control Interno.
- Aprobar el Plan de Acción Anual: La Oficina de Administración deberá de visar el plan elaborado y remitirlo al alcalde para su revisión y aprobación. Por cada producto se aprueba un plan que debe estar integrado al Plan de Acción Anual. Una vez aprobado dicho plan deberá de imprimirse y digitalizarse en PDF y adjuntarlo al aplicativo informático con los vistos y firmas de los responsables. Este plan debe de ser remitido a todas las unidades orgánicas involucradas en la ejecución de las medidas de control.

Eje Supervisión

Este eje comprende el componente de supervisión, lo cual se basa en acciones que permiten dar cuenta acerca de la implementación del Sistema de Control Interno, a través del seguimiento de la ejecución del plan de acción anual elaborado en función de la implementación de los ejes cultura organizacional, gestión de riesgos y la evaluación anual del proceso de implementación. Es preciso señalar que las medidas de remediación y las medidas de control integran el plan de acción anual, los cuales constituyen la base para aplicar el eje supervisión.

En este eje se ejecutan los siguientes pasos:



i. Paso 1: Seguimiento de la Ejecución del Plan de Acción Anual.

Esta actividad se realiza tomando como referencia los plazos de cumplimiento establecidos en el Plan de Acción Anual, verificando el cumplimiento a través de evidencias o sustentos. A partir de los resultados establecidos en el registro de los avances de cumplimiento en el Aplicativo del SCI se identifica la problemática y se proponen recomendaciones de mejora.

ii. Paso 2: Evaluación Anual de la Implementación del Sistema de Control Interno:

La Evaluación Anual se realiza desarrollando el Cuestionario de evaluación de la Implementación del Sistema de Control Interno, el cual se encuentra disponible en el Anexo N° 1 de la Directiva, el cual debe de ser contestado por las unidades de acuerdo a sus capacidades funcionales correspondiente al periodo anterior. Una vez que las respuestas se registran en el aplicativo del Sistema de Control Interno, se genera un reporte para ser visado por la Oficina de Administración y es remitido al Titular de la entidad para su conocimiento y adopción medidas correspondientes.

Así mismo como parte del Eje Supervisión, el seguimiento se debe realizar de manera permanente frente a la ejecución de planes presentados, además de una evaluación anual respecto de la implementación del Sistema de Control Interno a fin de medir el grado de madurez del Sistema de Control Interno.

La implementación de los ejes y pasos del Sistema de Control Interno se realizan en un periodo de ciclo anual, para lo cual en dicho ciclo anual deberán ser registrados por la municipalidad y ser evaluados por la Contraloría General de la Republica y la Oficina del Órgano de Control Institucional (OCI) de la entidad o de la Provincia en este caso, ya que no hay OCI en algunas municipalidades.

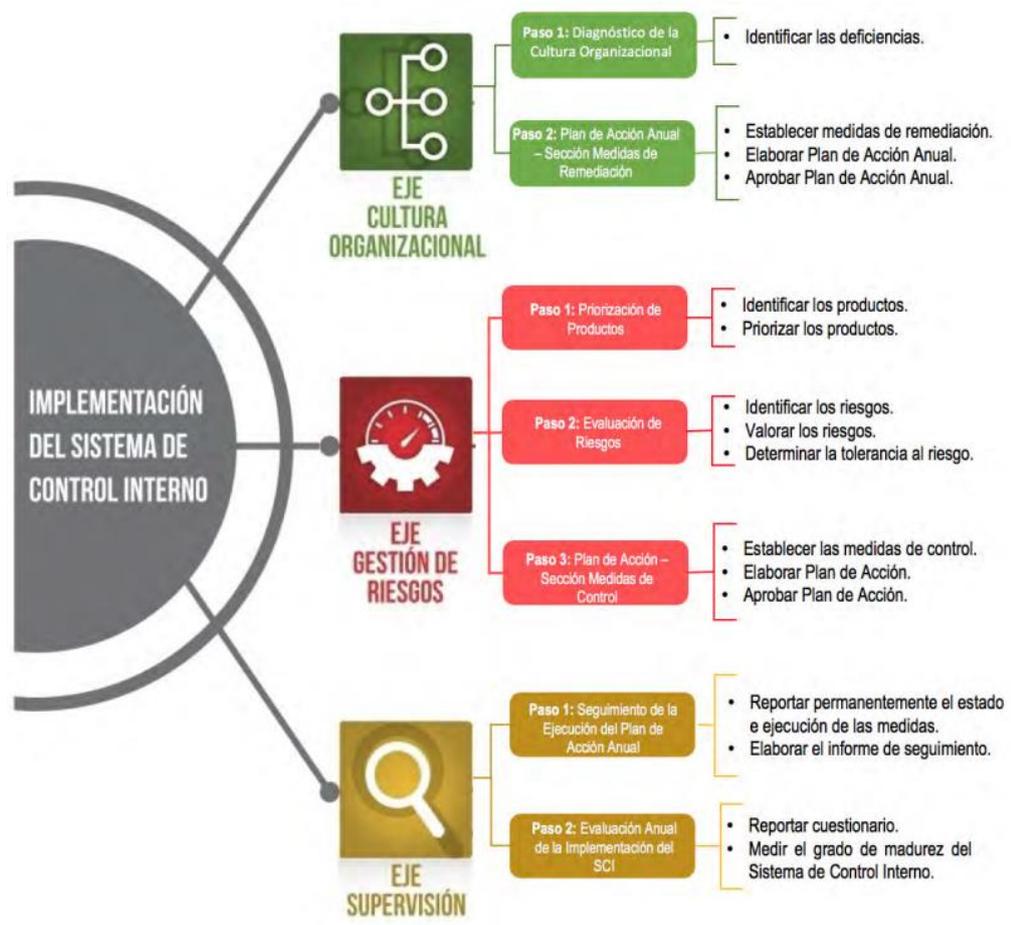


Figura 2. Procesos de la implementación del Sistema de Control Interno en las municipalidades

Fuente: Contraloría General de la Republica



2.2.11. Gestión Municipal

La gestión, como la acción y efecto de administrar. Por tal razón, resulta entendible que la gestión municipal no es más que la organización y administración de los recursos del municipio. “Es un proceso continuo de análisis, toma de decisiones, organización y control de actividades para mejorar la formulación de políticas públicas municipales y su implementación, con el fin de ordenar el territorio y promover la calidad de vida de sus habitantes. (SISMAP, 2016)

Así mismo, para Calizaya (2019) la gestión pública se define como el proceso estratégico que los funcionarios públicos aplican para responder a las necesidades de los ciudadanos respetando el marco de políticas públicas del Estado y, se organizan para reconocer del menor costo posible la mejor manera.

Molina, Alvares y Castro (2016) indica que la gestión municipal es comprendida como la actividad del gobierno y su tenacidad de administrar los recursos que se encuentran disponibles a pesar de que existen obstáculos como la falta de preparación de los gestores, las tecnologías que tienen problemas por la cobertura y la falta de preparación de los ciudadanos el estado tiene un papel muy importante para corregir esta falencia la cual debe elaborar políticas que ayuden a corregir estas falencias y así contribuir al desarrollo local.

2.2.11.1. Componentes de la Gestión

Según Lock y Farrow, (1983), indica que “la gestión es conseguir que las cosas se hagan a través de las personas”. En ese entender, la gestión pública admite la ejecución de las estrategias definidas por el Estado, que



prevalecen componentes esenciales definidos derivados de los pilares de la nueva gestión pública por resultados.

a) Políticas Publicas

Calizaya (2019) menciona que Las políticas públicas pertenecen al ámbito de la toma de decisiones de Estado, es por ello que conexión entre la política pública y la gestión pública es inherente. Además, son el conjunto de objetivos, decisiones y acciones que lleva a cabo un gobierno para solucionar problemas existentes que la ciudadanía y el gobierno estimen prioritario.

b) Organización Institucional

La organización institucional en la gestión pública tiene como función principal de proveer con eficiencia un buen servicio a la ciudadanía, para generar un impacto positivo en la sociedad. La organización institucional está incluida en el tercer pilar central de las políticas de modernización de la Gestión Pública, el cual está determinando por objetivos claros y la asignación y uso eficiente de los recursos presupuestales orientados a resultados, los cuales están relacionados y tienen que estar alineados con la forma como las entidades públicas se organizan (Secretaria de Gestion Publica, 2022).

Diseño organizacional que las entidades deben tomar en cuenta son los siguientes elementos (según la Real Academia Española). (Secretaria de Gestion Publica, 2021)



- La existencia de estamentos básicos como la alta dirección, gerencias intermedias, personal de análisis, personal operativo y personal del soporte administrativo.
- Los mecanismos de coordinación como la comunicación, los niveles jerárquicos, la estandarización de procesos, productos, resultados, conocimiento, valores y normas de conducta.
- Los criterios de diseño como la especialización del trabajo, identificación de procesos de producción y procesos de soporte, las capacidades y competencias del personal.
- Temas contingentes como la capacidad de responder a los cambios en el entorno político, social y económico, los grupos de interés.

c) Gestión de Potencial Humano

Según Calizaya (2019) la gestión del potencial humano aporta con el desarrollo del personal, contribuyendo con el logro de objetivos, metas y la realización individual. Una organización centrada en su personal logra un mejor ambiente laboral interno, con productividad y mejora de adaptación al entorno laboral.

d) Responsabilidad Social

Según Melle (2007) la responsabilidad social de las administraciones públicas implica una gran cantidad y variedad de acciones que se apoyan en distintas metodologías. Algunas líneas de acción básicas para su gestión son:



- **Creación de códigos éticos:** son una manera de fijar y gestionar los valores organizacionales con una metodología congruente con la responsabilidad social.
- **Uso de cláusulas sociales:** implica introducir criterios claros de selección de proveedores en los procesos de contratación administrativa. Los criterios pueden hacer referencia a aspectos tales como inclusión laboral, calidad de condiciones laborales, sostenibilidad ambiental, solidaridad territorial y la gestión ética de las entidades, entre otros.
- **Publicación de memorias de responsabilidad social:** esta describe de manera ordenada y sistemática el comportamiento corporativo y sus impactos, por medio de indicadores pautados en aspectos diversos. Es un documento público que se dirige a los grupos de interés de la organización, en el que la empresa describe sus actividades, resultados y sus impactos en los ámbitos económico, social y ambiental.

e) **Ética Pública**

En el (Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, 2005) del Código de Ética de la Función pública señala que: Es el desempeño de los empleados públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública. Los fines de la función pública son el Servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre



una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.

2.2.12. Gestión Pública por Resultados

Tiene uno de los hitos más importantes de este proceso con la emisión del Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021 (PNMGP). En este documento se busca dar orden al proceso de reforma, se reafirma la orientación de la misma y se determinan los componentes del modelo a implementar, con la peculiaridad de que se integra el enfoque de Gestión por Procesos. De tal forma, la PNMGP indica que la modernización de la gestión pública se encuentra compuesta por 5 pilares básicos, según (Instituto de Ciencias Hegel, 2020), los cuales conforman:

a) Planeamiento estratégico

Es el proceso sistemático construido sobre el análisis continuo de la situación actual y del pensamiento orientado al futuro, el cual genera información para la toma de decisiones con el fin de lograr los objetivos estratégicos establecidos. Se encuentra compuesto por 4 fases:

- i) Prospectiva
- ii) Estratégica
- iii) Institucional
- iv) De Seguimiento.



b) Presupuesto por resultados

Es una estrategia de gestión pública que vincula la asignación de recursos a productos y resultados medibles a favor de la población, que requiere de la existencia de una definición de los resultados a alcanzar. Esta herramienta se implementa por medio de Programas Presupuestarios, Incentivos e indicadores de desempeño.

c) Gestión financiera

Es el conjunto de elementos administrativos de las organizaciones públicas que hacen posible la captación de recursos y su aplicación en la concreción de objetivos y las metas del Sector Público. Está conformada por los principios, las normas, los organismos, los recursos, los sistemas y los procedimientos que intervienen en las operaciones de programación, gestión y control necesarias tanto para la captación como para el gasto de recursos.

d) Gestión de programas y proyectos

Es el medio a través del cual el Estado produce los bienes y servicios que permiten alcanzar los objetivos establecidos en el plan de gobierno. Así, el objetivo de mejorar la calidad de vida de los niños se logra mediante la entrega de servicios de salud, la provisión de una educación adecuada y el acceso a mecanismos jurídicos que protejan sus derechos cuando sean vulnerados. Sin atención hospitalaria, servicios educativos, administración de justicia o seguridad ciudadana, la sociedad no podría funcionar.



e) Monitoreo y evaluación

El monitoreo es la función continua que utiliza la recopilación sistemática de datos sobre indicadores predefinidos para proporcionar a los administradores y a las principales partes interesadas de una intervención para el desarrollo de indicaciones sobre el avance y el logro de los objetivos, así como la utilización de fondos asignados.

2.2.13. Plan Estratégico Institucional

Según Roncancio (2018) menciona que un Plan Estratégico es un documento en el que incluyen los componentes del direccionamiento estratégico de la entidad pública, es decir aquellos que orientan el que hacer institucional. estos componentes estarán alineados con el marco del plan nacional de desarrollo y serán definidos en un periodo de cuatro años.

Así mismo Briceño (2016) menciona que la Gestión Estratégica de una ciudad es la que promueve y canaliza la cooperación entre los actores urbanos, es decir, de los que tienen capacidad de transformar la ciudad, para definir una estrategia compartida y sobre todo sinérgica, de la ciudad; impulsar la realización de los principales proyectos motores o estructurantes.

Para Mendoza (2013) un plan estratégico es un instrumento orientador de la Gestión Institucional de una entidad pública formulado desde una perspectiva multianual, y contiene los siguientes:



- **Misión:** Constituye la esencia de toda persona, empresa u organización. La misión indicará que es lo que hacemos, hacia donde está dirigido nuestro esfuerzo y aquello que nos hace diferentes. (Taylor, 2010)
- **Visión:** Es ese punto en el futuro a donde queremos llegar, que es lo que queremos lograr con el paso del tiempo en un muy largo plazo. Una buena visión debe ser motivadora para todos los integrantes del equipo u organización. (Taylor, 2010).
- **Objetivos estratégicos:** Los objetivos se podrán definir como los resultados específicos que pretende alcanzar una organización por medio del cumplimiento de su misión básica. (Roncancio, 2018).
- **Políticas de calidad:** Tiene la finalidad de permitir a sus integrantes, ejecutivos y trabajadores encausar sus iniciativas, fomentar el trabajo en equipo, para que de esta forma se integren y coordinen los esfuerzos de las distintas áreas de la empresa o institución en una misma dirección, dentro de un marco de confianza, el mismo que es fundamental para seguir y lograr con los objetivos premeditados anticipadamente por la alta dirección. (Sotomayor, 2006).

2.2.14. Instrumentos de Gestión

Los instrumentos de gestión municipal son documentos técnicos, normativos, que contienen disposiciones técnico, administrativas que facilitan la organización en la municipalidad (Huaripuma, 2021) para las cuales menciona los principales instrumentos de gestión:



a) Plan de desarrollo Institucional Municipal

Es parte de la reestructuración organizacional, con el propósito que la estructura orgánica tenga correspondencia con el Plan de Gobierno. Si este, se hace después de los tres primeros meses, se pierde el paso y la inercia anterior de la organización se consolidará.

b) Reglamento Interno de Consejo (RIC)

Este documento constituye las reglas de juego de los miembros del Consejo Municipal y deberá ser reformado y contener las atribuciones y funciones de los miembros del Consejo, del alcalde y de los Regidores, así como debe incluir el reglamento de las Comisiones de los Regidores se realizará en base a los objetivos institucionales, que deben guardar relación con la estructura organización municipal.

c) Plan Operativo Institucional (POI)

Es el Instrumento de gestión que contiene la programación de actividades a corto plazo de los diferentes órganos del Gobierno tanto nacional, regional y local.

Para Quispe (2019) el plan operativo institucional (POI) en el contexto del derecho local peruano: Constituye el instrumento de planificación anual que desagrega el Plan Estratégico Institucional (PEI) a fin de ponerlo en operación, desagregándolo en programas, actividades, metas y proyectos, concordantes con los objetivos estratégicos y las políticas definidas por la gestión municipal, dentro



del marco de sus competencias. Este instrumento de Gestión Municipal se complementa con el presupuesto municipal.

El plan operativo es el instrumento de gestión que permite concretar en acciones específicas y practicas los objetivos estratégicos, para posibilitar su factibilidad asignando actividades, recursos, organización, tiempo y resultados esperados.

Según Quispe (2019) el plan operativo institucional (POI) en el contexto del derecho local peruano: Constituye el instrumento de planificación anual que desagrega el Plan Estratégico Institucional (PEI) a fin de ponerlo en operación, desagregándolo en programas, actividades, metas y proyectos, concordantes con los objetivos estratégicos y las políticas definidas por la gestión municipal, dentro del marco de sus competencias. Este instrumento de Gestión Municipal se complementa con el presupuesto municipal.

Para (Empresa municipal inmobiliaria de Lima, 2013) el plan operativo es un instrumento donde se estipula por escrito cuáles serán los pasos que realizara la entidad, así mismo se establece las acciones que deberán desempeñar quienes participan en la actividad de producción y venta de servicios, así como también los objetivos que se desean alcanzar al concluir una determinada fase.

d) Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF)

Es uno de los instrumentos técnicos normativos de mayor relevancia dentro de un organismo o entidad que forma parte del sector público debido a que en este documento se dispone las atribuciones, labores o tareas que debe llevar a cabo cada uno de los colaboradores dentro de un marco de dependencia con la



entidad, para lo cual se debe tener en cuenta la dependencia o unidad organizativa a la que pertenece. Por lo cual, es importante que el personal que forma parte de una institución pública conozca de forma detallada acerca de este documento con la finalidad de optimizar su desempeño orientado a aumentar el nivel de bienestar social. (Rios, 2021)

e) Manual de Organización y Funciones (MOF)

El Manual de Organización y Funciones contiene información relevante sobre la naturaleza, actividades típicas y requisitos mínimos de los cargos contenidos en el Cuadro para Asignación de Personal, que han sido definidos para lograr el funcionamiento eficiente y eficaz, basado en el análisis técnico de los deberes, responsabilidades y requisitos mínimos que se deben tener presente para acceder a cada grupo ocupacional. (Empresa municipal inmobiliaria de Lima, 2013)

f) Cuadro de Asignación de Personal (CAP)

El cuadro de asignación de personal es un documento que ordena las necesidades de cargos (puestos de trabajo) que una entidad requiere para funcionar adecuadamente durante un determinado periodo de tiempo. El CAP debe establecer la necesidad teórica de puestos de trabajo para cada área y los que son ocupados realmente. (Huaripuma, 2021).

g) Presupuesto Analítico de Personal (PAP)

Quispe (2019) Son documentos que constituyen el detalle de la disponibilidad presupuestal para el pago de haber del personal, y el monto, techo



salarial y demás ligadas a pagos de obligaciones de personal. Este este instrumento es muy útil en la etapa de la formulación de presupuesto.

h) Texto Único de Procedimiento Administrativo (TUPA)

Huaripuma (2021) En este documento se especifican todos los procedimientos administrativos o tramites establecidos por la gestión municipal. En él se detalla el tiempo de duración, las oficinas o dependencias que la intervienen, los derechos que irroga cada uno de ellos y los requisitos para el trámite. El TUPA se aprueba una vez al año y se publica para que entre en vigencia y para el conocimiento de la población.

2.2.15. Eficacia y Eficiencia institucional

Eficiencia enfatiza la óptima utilización de los recursos, en tanto que la eficacia se materializa en la obtención de resultados, precisando que efectividad es el logro de los resultados propuestos en forma oportuna, siendo el óptimo empleo y uso racional de los recursos disponibles en la concesión de los resultados esperados. (Barbaran, 2013)

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Control

Machaca (2021) en su cita textual menciona que es una acción tomada por la administración para incentivar y mejorar la posibilidad del cumplimiento de objetivos y metas propuestos. Ya que la administración es quien planea, organiza y dirige las actividades para cumplimiento de metas, entonces, el control es el resultado de las acciones que realiza la administración.



2.3.2. Gubernamental

Westreicher (2022) una entidad gubernamental es aquella que provee un servicio público a la ciudadanía. Su gestión suele estar a cargo del Gobierno en funciones, aunque en algunos casos se le brinda cierta autonomía nombrando a gestores independientes al mando de la institución.

2.3.3. Gestión Municipal

Lopez (2021) indica que la Gestión Municipal se manifiesta como un conjunto de procesos para que los municipios puedan lograr sus objetivos y metas trazadas y para ello influye mucho la capacidad de los recursos humanos o de los funcionarios para ello estos deben tener capacitaciones constantes sobre políticas publicas para un buen desempeño de sus funciones.

2.3.4. Funcionario público o servidor

Es para los efectos de esta ley, todo aquel que independientemente del régimen laboral en que se encuentra, mantiene vínculo laboral o contractual de cualquier naturaleza con alguna de las entidades comprendidas en el artículo 3° de la Ley N° 27785 y que en virtud de ello ejerce funciones en las entidades. Según Mesa se cito en Machaca, (2021)

2.3.5. Producto

“Bienes o servicios que brindan las entidades del Estado a una población beneficiaria con el objeto de satisfacer sus necesidades y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos. Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, (2019)



2.3.6. Eficacia

Capacidad para producir u obtener resultados deseados de un proceso

2.3.7. Eficiencia

Capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función; y a la vez con optimización de los recursos para completar sus objetivos.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

La investigación se llevó a cabo en el distrito de Pedro Vilca Apaza, el cual se encuentra ubicado en el sur del Perú. Con una superficie de 565,81 km² y una altitud de 3852 metros sobre el nivel del mar, este distrito forma parte de la provincia de San Antonio de Putina, en el departamento de Puno. La administración del distrito está a cargo del Gobierno Regional de Puno.

3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

El estudio se llevó a cabo en la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza - Ayrapuni, con una duración desde el 1 de enero de 2021 hasta el 30 de junio de 2022. Durante este periodo, se realizó una investigación exhaustiva sobre el estado situacional de la implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno y su incidencia en la gestión municipal.

3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

En este estudio, se utilizaron diversas técnicas de investigación y se aplicaron diferentes instrumentos para recolectar la información necesaria. A continuación, se detallan las técnicas y los instrumentos utilizados:



3.1.1. Técnicas de investigación

a) Técnicas:

Las técnicas utilizadas fueron herramientas que nos permitieron recopilar la información requerida para realizar los análisis pertinentes. En este proyecto se emplearon las siguientes técnicas:

Encuesta:

Según Baena (2014), la encuesta consiste en la aplicación de un cuestionario a un grupo representativo del universo que se está estudiando. A través de esta técnica, se obtiene información directa de los participantes. (p. 101).

Análisis documental:

El análisis documental, según Hernández et al. (2014), implica la revisión y consideración de diversos tipos de documentos estructurados que proporcionan información relevante. Estos documentos pueden incluir escritos, archivos, imágenes, entre otros.

b) Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron diseñados específicamente para recopilar la información necesaria en el estudio. Se utilizaron los siguientes instrumentos:



Cuestionario:

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) afirma que los cuestionarios están conformados por preguntas que permiten recopilar información sobre un fenómeno determinado. En este estudio, se diseñó un cuestionario para recabar datos relevantes sobre la implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno en la gestión municipal.

Guía de revisión documental:

Muñoz (2011) afirma que es “un instrumento que permite obtener datos a partir de muchas fuentes a las que se puede acceder como investigador, ya sean escritos, archivos, imágenes, entre otras” (p. 223). En este estudio, se utilizó una guía de revisión documental para analizar documentos relacionados con el Sistema de Control Interno y su incidencia en la gestión municipal

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.2.1. Población

Según Hernández (2014), la población se refiere al conjunto de casos que cumplen con una serie de especificaciones. En el contexto de esta investigación, la población está compuesta por aquellos individuos o entidades que desempeñan un rol relevante en la implementación del Sistema de Control Interno en la Municipalidad Distrital de Pedro Vilca Apaza. Estos individuos incluyen:

- a) Alcaldía – Titular de la Entidad
- b) Oficina de Administración – Alta dirección
- c) Responsables de las Unidades Orgánicas



3.2.2. Muestra

En este estudio, se utilizó una muestra representativa de las unidades orgánicas mencionadas anteriormente, de acuerdo a su nivel jerárquico y responsabilidad en la implementación del Sistema de Control Interno. La muestra seleccionada incluyó a los titulares de las unidades orgánicas, los funcionarios responsables y otros agentes involucrados en el proceso.

La selección de la muestra se llevó a cabo considerando criterios de representatividad y relevancia en relación al tema de estudio. Se buscó obtener una muestra que proporcionara una visión amplia y significativa del estado situacional del Sistema de Control Interno y su incidencia en la gestión municipal.

3.3. DISEÑO ESTADÍSTICO

El enfoque de la investigación y según su naturaleza será de tipo Cuantitativo, considerando que por las características mostradas en la investigación se realizara uso de variables que conllevan a utilizar este enfoque. Asimismo, Hernández (2014) ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista basado en conteos y magnitudes. También, brinda una gran posibilidad de repetición y se centra en puntos específicos de tales fenómenos, además de que facilita la comparación entre estudios similares

3.3.1. Tipo de investigación

Méndez, Mendoza y Sampieri, (2014) el tipo de investigación es descriptiva por lo que no se altera las variables, se describe tal y como es. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo



se selecciona una serie de ecuaciones y se mide cada una de ellas independientemente, para así y valga la redundancia - describir lo que se investiga”

3.3.2. Diseño de la investigación

Méndez, Mendoza y Sampieri (2014) es la que constituye el conjunto organizado de principios, inferencias, creencias, descubrimientos y afirmaciones, por medio del cual se interpreta una realidad, además contiene un conjunto de definiciones y de suposiciones relacionado entre sí de manera organizada sistemática; estos supuestos deben ser coherentes a los hechos relacionados con el tema de estudio”.

3.3.3. Métodos de investigación

Método analítico

Este método permite descomponer un todo en sus partes, con la finalidad de estudiar y conocer las características, naturaleza y propiedad de los elementos para encontrar la verdad. (Lopera, 2010)

Método descriptivo

Investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población en cual está involucrado la Alcaldía - Titular de la Entidad, Oficina de Administración - Alta dirección y Respónsables de las Unidades Orgánicas del distrito de Pedro Vilca Apaza. (Hernández Sampieri., 2010)



3.4. PROCEDIMIENTOS

Para realizar la investigación y recolectar información necesaria, se ha seguido el siguiente procedimiento:

- Elaboración de los instrumentos con la pertinencia que se requiere.
- Solicitud presentada a la secretaria general.
- Aplicación del cuestionario, entrevista y análisis documental.
- Ingreso de los datos obtenidos a SPSS versión 25.
- Análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

3.5. VARIABLES

3.5.1. Variable según la hipótesis general

Variable independiente

Estado situacional de la implementación

Variable dependiente

Funcionamiento del Sistema de Control Interno

3.5.2. Variable según las hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Variable independiente

El estado situacional de la implementación del Sistema de Control Interno

Variable dependiente



Gestión Municipal

Hipótesis específica 2

Variable independiente

El estado situacional del funcionamiento del Sistema de Control Interno

Variable dependiente

Gestión Municipal

3.6. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El análisis de los resultados en esta investigación se llevó a cabo utilizando tablas y figuras, con el objetivo de presentar de manera clara y concisa la información obtenida. Además, se emplearon programas estadísticos como SPSS y Excel para garantizar la precisión y fiabilidad de las interpretaciones de los resultados. Se utilizaron tablas para organizar los datos recopilados y presentarlos de forma ordenada y comprensible. Estas tablas permitieron identificar patrones, tendencias y relaciones entre las variables estudiadas. Adicionalmente, se emplearon figuras, para visualizar de manera más efectiva los resultados y resaltar las principales conclusiones obtenidas. Estas representaciones visuales facilitaron la comprensión de los datos y ayudaron a comunicar de manera efectiva los hallazgos.

La utilización de programas estadísticos como SPSS y Excel permitió realizar análisis más rigurosos y sofisticados de los datos recopilados. Estos programas facilitaron la aplicación de técnicas estadísticas apropiadas para el estudio, lo que contribuyó a una interpretación más precisa y objetiva de los resultados.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo, se presentan de manera precisa y relevante los resultados obtenidos de la investigación realizada. Para su análisis, se utilizaron diversos programas, como Excel y SPSS-V25, con el fin de procesar los datos y generar tablas y figuras que reflejen los hallazgos obtenidos.

Los resultados se presentarán de acuerdo con los objetivos planteados en el estudio, lo que permitirá una organización adecuada de la información y facilitará su comprensión.

El programa Excel fue utilizado para procesar y visualizar los datos, mientras que el software SPSS-V25 se empleó para realizar análisis estadísticos más complejos y precisos.

4.1. RESULTADOS

Para determinar el estado situacional de la implementación del Sistema de Control Interno y su incidencia en la Gestión Municipal, se ha realizado un cuestionario de preguntas cerradas aplicado a los funcionarios de la muestra designada:



Tabla 1

Nivel de cumplimiento de los entregables de Control Interno

PERÍODO	DIRECTIVA	ENTREGABLE	FECHA PLAZO	FECHA DE PRIMER ENVÍO	FECHA DE ÚLTIMO ENVÍO	NIVEL DE MADUREZ (1)	CANTIDAD DE PRODUCTOS (2)	ESTADO
2022	DIRECTIVA N° 006-2019-CG/INTEG	EVALUACIÓN SEMESTRAL DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SCI	27/07/2022	17/08/2022	17/08/2022	6.97		ENVIADO
2022	DIRECTIVA N° 006-2019-CG/INTEG	PRIMER REPORTE DE SEGUIMIENTO DE PLAN DE ACCIÓN (SEMESTRAL)	27/07/2022	27/07/2022	27/07/2022			ENVIADO
2022	DIRECTIVA N° 006-2019-CG/INTEG	PLAN DE ACCIÓN ANUAL - SECCIÓN MEDIDAS DE CONTROL	31/03/2022	26/05/2022	26/05/2022		4	ENVIADO
2022	DIRECTIVA N° 006-2019-CG/INTEG	PLAN DE ACCIÓN ANUAL - SECCIÓN MEDIDAS DE REMEDIACIÓN	31/03/2022	28/04/2022	28/04/2022			ENVIADO
2022	DIRECTIVA N° 006-2019-CG/INTEG	SEGUIMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN ANUAL - 2	31/01/2022	25/03/2022	25/03/2022			ENVIADO
2022	DIRECTIVA N° 006-2019-CG/INTEG	EVALUACIÓN ANUAL DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	31/01/2022	27/01/2022	27/01/2022	9.29		ENVIADO
2021	DIRECTIVA N° 006-2019-CG/INTEG	EVALUACIÓN SEMESTRAL DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SCI	30/07/2021	07/12/2021	07/12/2021	15.27		ENVIADO
2021	DIRECTIVA N° 006-2019-CG/INTEG	SEGUIMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN ANUAL	30/07/2021	07/12/2021	07/12/2021			ENVIADO
2021	DIRECTIVA N° 006-2019-CG/INTEG	PLAN DE ACCIÓN ANUAL - SECCIÓN MEDIDAS DE CONTROL	31/05/2021	02/12/2021	02/12/2021		3	ENVIADO
2021	DIRECTIVA N° 006-2019-CG/INTEG	PLAN DE ACCIÓN ANUAL - SECCIÓN MEDIDAS DE REMEDIACIÓN	31/03/2021	07/10/2021	07/10/2021			ENVIADO
2021	DIRECTIVA N° 006-2019-CG/INTEG	EVALUACIÓN ANUAL DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	01/02/2021	01/02/2021	01/02/2021	0		ENVIADO
2019	DIRECTIVA N° 006-2019-CG/INTEG	PLAN DE ACCIÓN ANUAL - SECCIÓN MEDIDAS DE REMEDIACIÓN	30/10/2019	04/11/2020	04/11/2020			RECIBIDO
2019	DIRECTIVA N° 006-2019-CG/INTEG	DIAGNÓSTICO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	30/09/2019	03/07/2020	03/07/2020			RECIBIDO

FUENTE: <https://apps1.contraloria.gob.pe/sci/Consulta>



Reporte de cumplimiento de la presentación de entregables para la Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades públicas - Directiva N° 006-2019-CG/INTEG.

La implementación del Sistema de Control Interno se rige según la Directiva N° 006-2019-CG, la cual entró en vigencia a partir del año 2019. En la tabla de cumplimiento de entregables para cada periodo de la Municipalidad Distrital de Pedro Vilca Apaza, se pueden observar los siguientes hallazgos:

En el año 2019, se inició la implementación del Sistema de Control Interno, y de acuerdo con la medición del grado de madurez, se obtuvo un nivel de 0, lo cual indica que la implementación del Sistema de Control Interno fue inexistente para este periodo.

En el periodo 2020, debido a la declaratoria de emergencia sanitaria por el COVID-19, no se registraron entregables en la tabla, ya que la normal ejecución de funciones y actividades en las entidades públicas se vio afectada.

En el periodo 2021, se realizaron cambios en la oficina de administración, unidad orgánica encargada de la implementación del Sistema de Control Interno. Se priorizaron 3 productos mínimos requeridos para este periodo, y en la evaluación semestral se obtuvo un grado de madurez de 15.27, lo cual indica un nivel bajo en la implementación del Sistema de Control Interno.

En el periodo 2022, se priorizaron 4 productos, aunque según la directiva, se debía priorizar progresivamente la gestión de riesgos, comenzando por los productos con mayor presupuesto hasta llegar a los últimos. A pesar de estas deficiencias, se observa que en la evaluación anual se obtuvo un grado de madurez de 9.29, lo cual indica un nivel bajo de implementación del Sistema de Control Interno. Sin embargo, en la evaluación semestral,



solo se alcanzó un grado de madurez de 6.97, lo que indica que no se cumplió con el nivel de implementación del Sistema de Control Interno según las directivas emitidas por la Contraloría General de la República, y tampoco se siguió la responsabilidad administrativa funcional de los responsables de la implementación, según lo establecido en la Ley N° 27716, artículo 8, en esta entidad pública.

Es importante resaltar que se debe mejorar la redacción de este texto para una mayor claridad y fluidez en la comunicación de los hallazgos y conclusiones obtenidos de la tabla de cumplimiento de los entregables.

4.1.1. Resultados para Control Interno en la Municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza

Tabla 2

Capacidad de los funcionarios de la municipalidad para cumplir valores

Categoría	fi	%
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	18	86%
Aceptable	2	10%
Buena	1	5%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

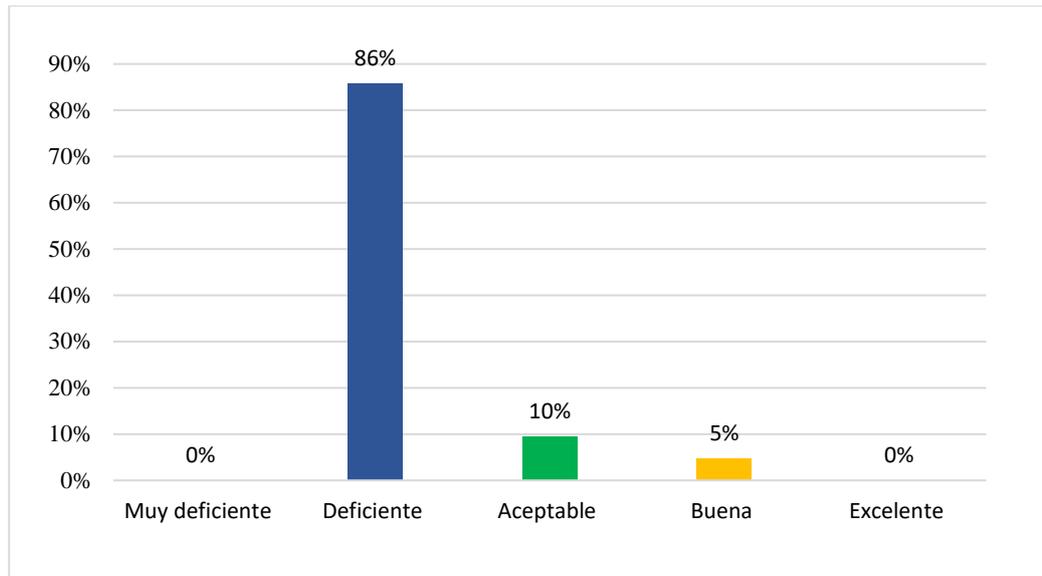


Figura 3. Capacidad de los funcionarios de la municipalidad para cumplir valores

FUENTE: Tabla 2

En la Tabla 2 y la Figura 3, se analizó la interrogante "¿Cómo califica usted la capacidad de los funcionarios de la municipalidad para establecer y cumplir los valores éticos?". Los resultados revelaron que el 88% de los encuestados considera que el establecimiento de los valores éticos dentro de la municipalidad es deficiente, mientras que el 10% indica que el cumplimiento de estos valores es aceptable y el 5% restante opina que es bueno.

Estos resultados evidencian una falta de capacidad y establecimiento adecuado de los valores éticos dentro de la municipalidad. Esta deficiencia puede dar lugar a inestabilidades y carencias de respeto en diferentes ámbitos de la institución. Es importante destacar que la falta de establecimiento y cumplimiento de los valores éticos puede tener un impacto negativo en el funcionamiento de la municipalidad, ya que los valores éticos son fundamentales para promover una gestión transparente, íntegra y responsable. Por lo tanto, es necesario tomar

medidas para mejorar la capacidad de los funcionarios en el establecimiento y cumplimiento de los valores éticos, a fin de fortalecer la ética organizacional y fomentar un ambiente de trabajo respetuoso y ético en la municipalidad.municipalidad.

Tabla 3

Autonomía del personal administrativo para llevar a cabo actividades de control interno

Categoría	fi	%
Muy deficiente	1	5%
Deficiente	17	81%
Aceptable	2	10%
Buena	1	5%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

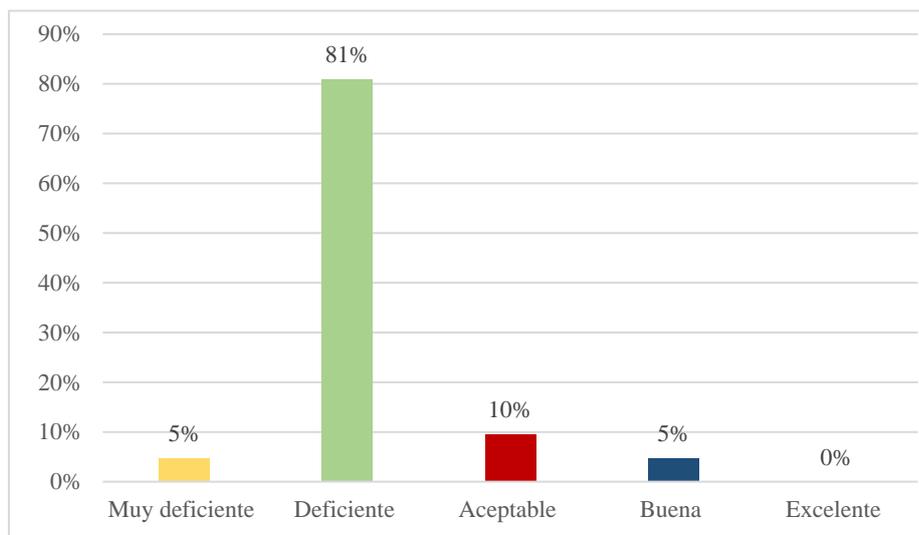


Figura 4. Autonomía del personal administrativo

FUENTE: Tabla 3



En la Tabla 3 y Figura 4 se analizó la interrogante relacionada con la autonomía del personal administrativo para llevar a cabo actividades de control interno. Los resultados revelaron que el 5% de los encuestados considera que la autonomía del personal administrativo es muy deficiente, lo cual afecta negativamente las actividades de control interno en la municipalidad. Además, el 81% de los encuestados calificó esta autonomía como deficiente, lo que impide el adecuado desarrollo de las actividades dentro de la municipalidad. Por otro lado, el 10% de los encuestados considera que esta autonomía es aceptable, mientras que el 5% restante la califica como buena.

Estos resultados indican que la autonomía del personal administrativo para llevar a cabo actividades de control interno es deficiente en la municipalidad. Esta situación dificulta el desarrollo de las actividades de control interno de manera adecuada. La falta de autonomía puede limitar la capacidad del personal administrativo para implementar y ejecutar efectivamente los procesos de control interno, lo cual puede tener un impacto negativo en la gestión y en la eficacia de los controles dentro de la municipalidad. Por lo tanto, es necesario tomar medidas para mejorar la autonomía del personal administrativo en el contexto del control interno. Esto puede incluir el fortalecimiento de la capacitación y el empoderamiento del personal, así como la revisión de los procedimientos y políticas existentes para promover una mayor autonomía en la toma de decisiones relacionadas con el control interno.

Tabla 4

La estructura organizacional de la institución permite conseguir el logro de objetivos

Categoría	fi	%
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	0	0%
Aceptable	16	76%
Buena	3	14%
Excelente	2	10%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

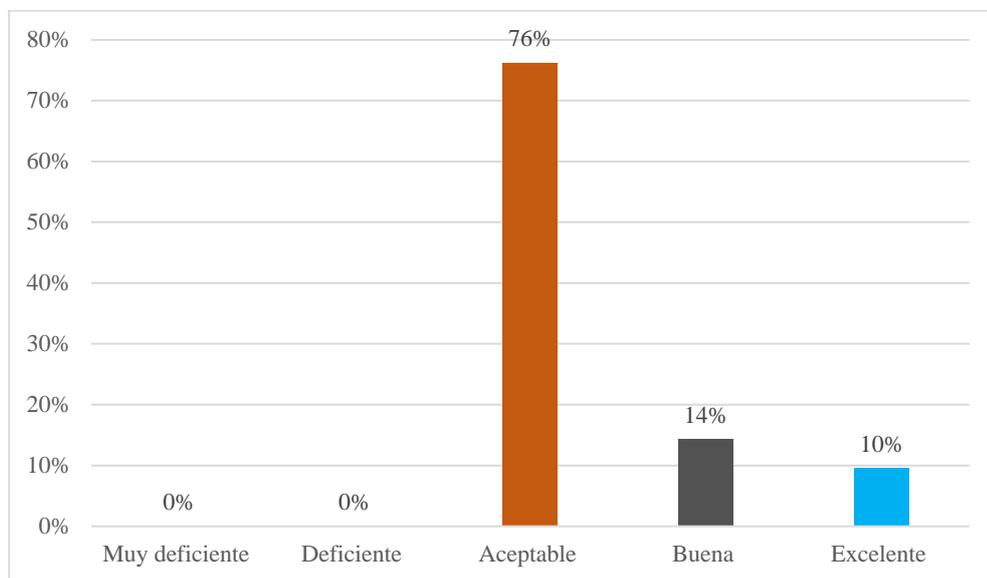


Figura 5. La estructura organizacional de la institución permite conseguir el logro de objetivos

FUENTE: Tabla 4



En la Tabla 4 y Figura 5, sobre la interrogante ¿Considera que la estructura organizacional de la institución permite conseguir el logro de objetivos?. Los resultados obtenidos revelan que el 76% de los encuestados indicaron que la estructura organizacional sí permite lograr los objetivos en la municipalidad. Además, el 14% considera que sería necesario realizar alguna implementación o ajuste en la estructura existente, mientras que el 10% restante la califica en una escala excelente.

A partir de estos resultados, se puede concluir que la estructura organizacional de la institución efectivamente permite conseguir el logro de objetivos en la municipalidad. La mayoría de los encuestados considera que la estructura actual es adecuada y favorece el cumplimiento de metas y objetivos. Esto indica que la organización cuenta con una estructura organizacional sólida y alineada con sus propósitos. Además, los resultados sugieren que la implementación de una estructura organizacional justa y necesaria es fundamental para que la municipalidad pueda desarrollarse de manera eficaz y pertinente. Es importante destacar que una estructura organizacional bien diseñada puede contribuir a mejorar la coordinación, la comunicación y la eficiencia en el logro de los objetivos institucionales.

Tabla 5

Nivel de competencia laboral y profesionalismo en la municipalidad

Categoría	fi	%
Muy deficiente	1	5%
Deficiente	0	0%
Aceptable	20	95%
Buena	0	0%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

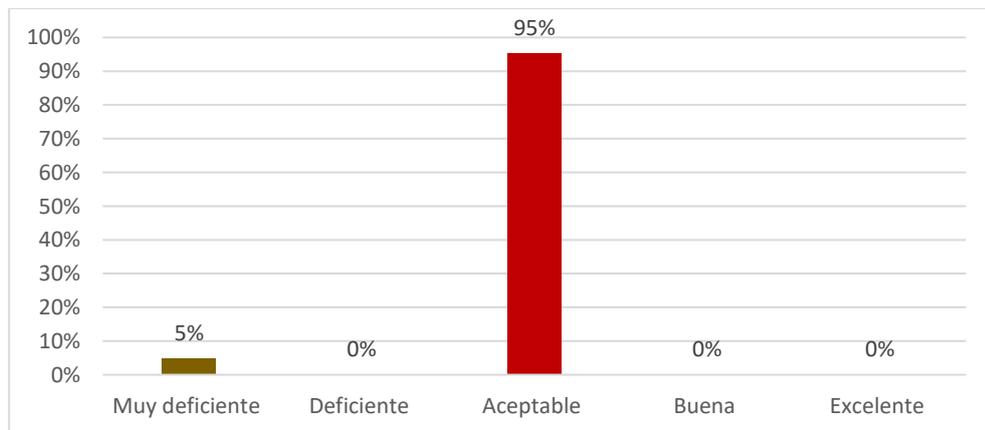


Figura 6. Nivel de competencia laboral y profesionalismo en la municipalidad

FUENTE: Tabla 5

En la Tabla 5 y Figura 6, sobre la interrogante ¿Califique el nivel de competencia laboral y profesionalismo del personal que compone las áreas de la municipalidad?. Los resultados obtenidos revelan que el 5% de los encuestados considera que la competencia laboral y el profesionalismo del personal son muy

deficientes, lo cual puede tener repercusiones negativas en diferentes aspectos de la gestión municipal. Por otro lado, el 95% de los participantes indica que este aspecto se encuentra en un nivel aceptable.

A partir de estos resultados, se puede decir que, en general, el nivel de competencia laboral y profesionalismo del personal que conforma las áreas de la municipalidad se considera aceptable. Sin embargo, es importante señalar que la presencia de colaboradores con deficiencias en este aspecto puede generar estancamiento en el desarrollo de la municipalidad y obstaculizar el logro de los objetivos institucionales. Es fundamental que la municipalidad realice acciones orientadas a fortalecer las competencias y el profesionalismo de su personal. Esto puede incluir programas de capacitación y formación continua, la implementación de políticas de reconocimiento y motivación, así como la creación de un ambiente laboral propicio para el crecimiento y desarrollo profesional.

Tabla 6

Responsables de llevar a cabo actividades de control interno

Categoría	fi	%
Muy deficiente	1	5%
Deficiente	20	95%
Aceptable	0	0%
Buena	0	0%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

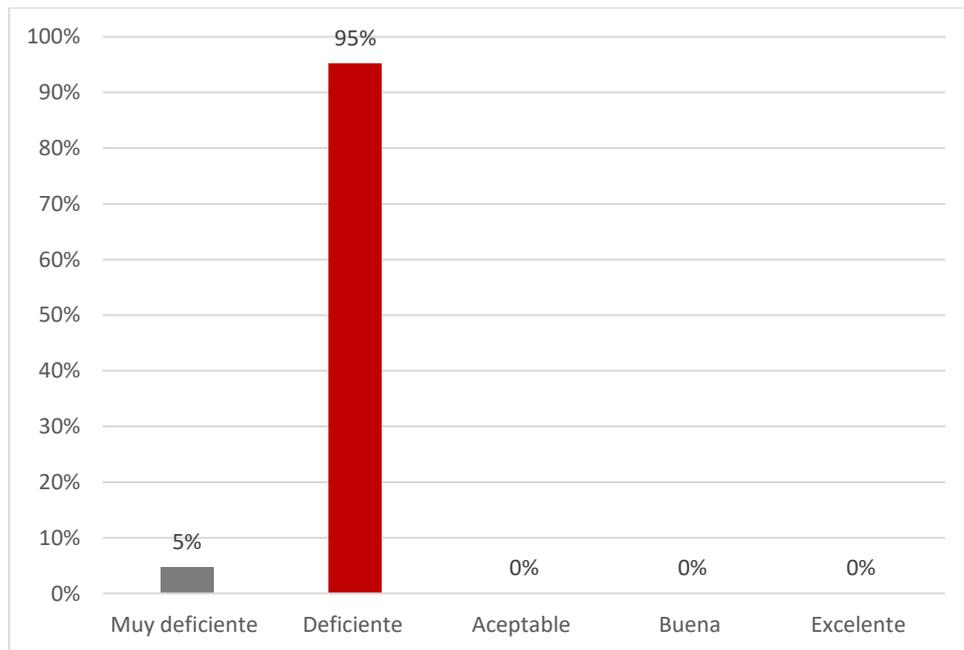


Figura 7. Responsables de llevar a cabo actividades de control interno

FUENTE: Tabla 6

En la Tabla 6 y Figura 7, sobre la interrogante ¿Califique el trabajo de los responsables de llevar a cabo actividades ligadas al control interno dentro de la municipalidad?. Los resultados obtenidos muestran que el 5% de los participantes considera que estas actividades son muy deficientes, mientras que el 95% está de acuerdo con la ineficiencia de las mismas. Estos resultados revelan que existe una percepción generalizada de que el trabajo de los responsables de las actividades ligadas al control interno dentro de la municipalidad es deficiente. Esto implica que los controles establecidos no son eficientes y no cumplen adecuadamente con su propósito de garantizar la transparencia, la rendición de cuentas y la gestión adecuada de los recursos. Ante esta situación, es fundamental que la municipalidad tome medidas para mejorar el trabajo de los responsables de las actividades de control interno. Esto puede incluir la revisión y actualización de

los procedimientos y protocolos de control, así como la asignación de recursos adecuados y la capacitación del personal encargado de estas actividades.

Es importante destacar que un control interno efectivo es esencial para garantizar una gestión transparente y eficiente en la municipalidad. Un deficiente desempeño en esta área puede llevar a situaciones de riesgo, falta de cumplimiento normativo y posibles irregularidades.

Tabla 7

Coherencia y claridad de los objetivos institucionales.

Categoría	fi	%
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	18	86%
Aceptable	3	14%
Buena	0	0%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

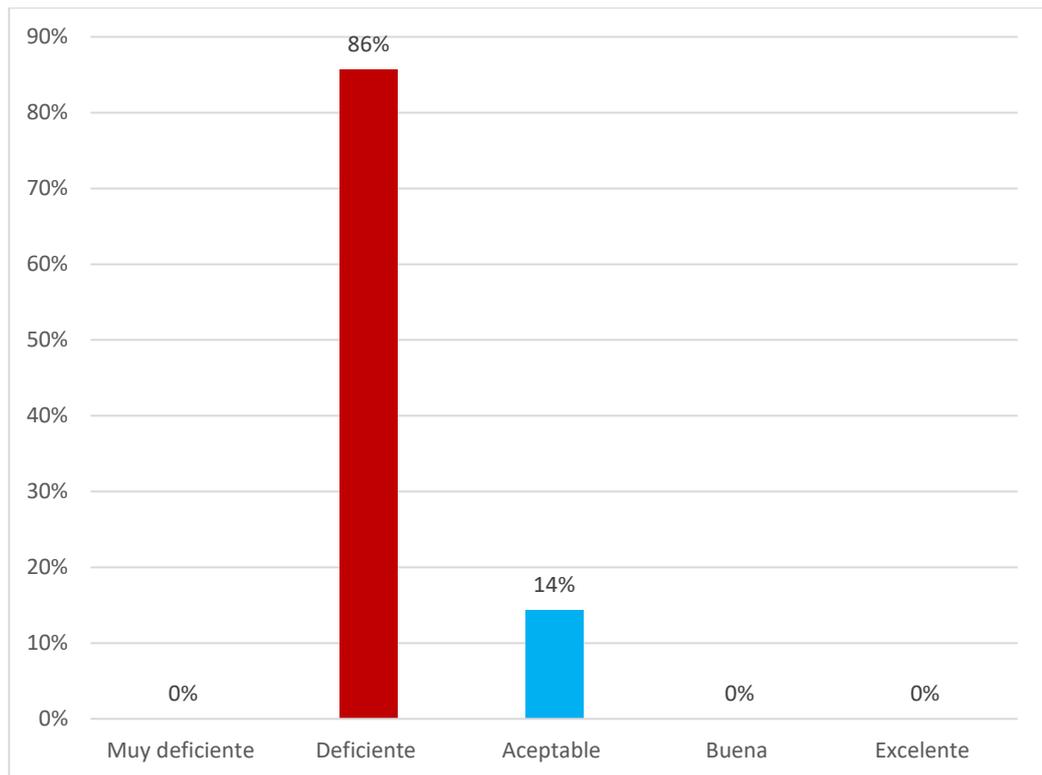


Figura 8. Coherencia y claridad de los objetivos institucionales.

FUENTE: Tabla 7

En la Tabla 7 y Figura 8, sobre la interrogante ¿Califique la coherencia y claridad de los objetivos institucionales?. De acuerdo con los datos recopilados, el 86% de los participantes considera que esta coherencia y claridad de los objetivos es deficiente, mientras que el 14% opina que se encuentra en un nivel aceptable.

Estos resultados indican que la mayoría de los encuestados percibe que los objetivos institucionales en la municipalidad presentan deficiencias en cuanto a su coherencia y claridad. Esta falta de alineación y comprensión clara de los objetivos puede generar confusión y dificultades en la realización de actividades, así como en el logro efectivo de los objetivos establecidos. Sin embargo, es



alentador observar que un porcentaje minoritario de los participantes considera que la coherencia y claridad de los objetivos es aceptable. Esto sugiere que existen aspectos positivos en la formulación y comunicación de los objetivos en la municipalidad, lo cual es favorable para la realización efectiva de las actividades y el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Por lo tanto, es fundamental que la municipalidad tome acciones para mejorar la formulación, comunicación y seguimiento de sus objetivos institucionales. Esto puede incluir la revisión y actualización de los objetivos existentes, la promoción de una comunicación clara y efectiva, así como la participación activa de los diferentes actores involucrados en el proceso de establecimiento de objetivos.

Tabla 8

Actividades para solucionar problemas dentro de la Municipalidad

Categoría	fi	%
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	2	10%
Aceptable	19	90%
Buena	0	0%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

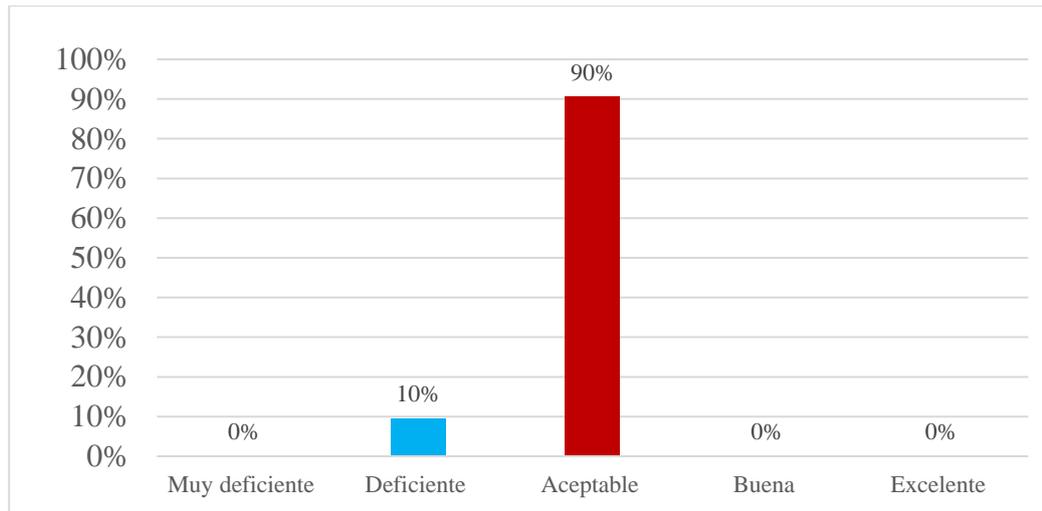


Figura 9. Actividades para solucionar problemas dentro de la Municipalidad

FUENTE: Tabla 8

En la Tabla 8 y Figura 9, sobre la interrogante ¿Cómo califica las actividades que se emplean para solucionar problemas dentro de la Municipalidad?. Según los datos recopilados, el 33% de los participantes considera que estas actividades son deficientes, mientras que el 67% opina que son aceptables.

Estos resultados revelan que existe una división en la percepción de las actividades utilizadas para abordar los problemas en la Municipalidad. Si bien aproximadamente un tercio de los encuestados considera que estas actividades son deficientes, la mayoría de los participantes (67%) las califica como aceptables. Estos hallazgos sugieren que, si bien existen deficiencias en algunas medidas, la muestra en su conjunto considera que las actividades empleadas para solucionar problemas dentro de la Municipalidad son aceptables. Esto indica que se están implementando acciones para abordar los problemas identificados, aunque aún hay margen de mejora en ciertos aspectos.

Tabla 9

Capacidad de la municipalidad para afrontar problemas internos

Categoría	fi	%
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	2	10%
Aceptable	19	90%
Buena	0	0%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

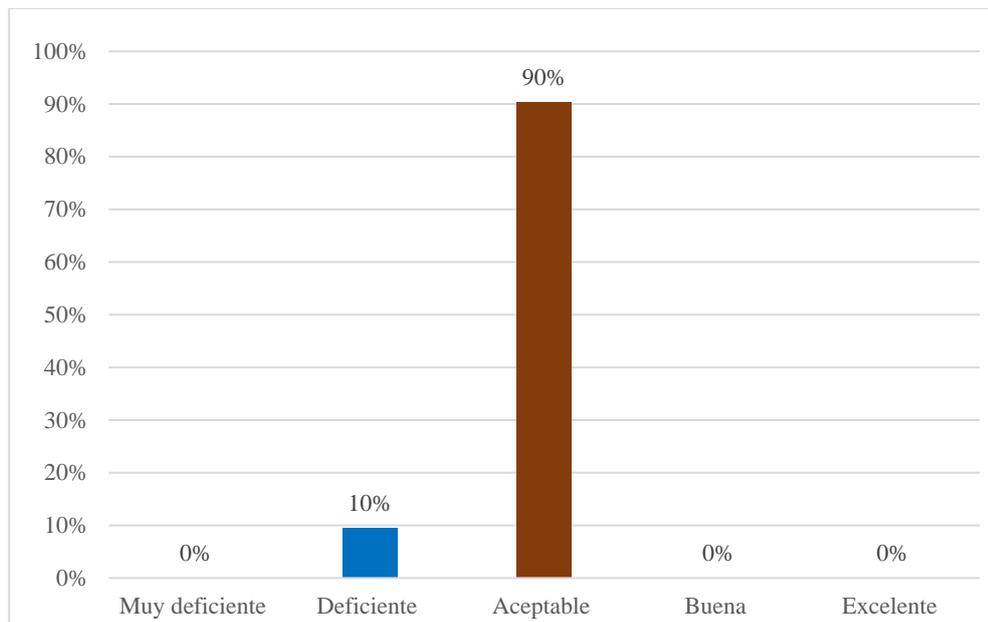


Figura 10. Capacidad de la municipalidad para afrontar problemas internos

FUENTE: Tabla 9



En la Tabla 9 y Figura 10, sobre la interrogante ¿Cómo califica la capacidad de la municipalidad para afrontar problemas internos?. Según los datos recopilados, el 10% de los participantes considera que la municipalidad tiene deficiencias en el manejo de diferentes problemáticas internas, mientras que el 90% opina que las capacidades son aceptables.

Estos resultados sugieren que la mayoría de los encuestados (90%) percibe que la municipalidad tiene una capacidad aceptable para afrontar problemas internos. Sin embargo, es importante mencionar que un pequeño porcentaje (10%) señala deficiencias en los mecanismos utilizados para abordar estas situaciones problemáticas. Si bien la muestra indica que la capacidad de la municipalidad es aceptable en su conjunto, es relevante tomar en cuenta las voces que identifican deficiencias en el manejo de los problemas internos. Estas opiniones resaltan la necesidad de mejorar los mecanismos existentes y fortalecer las capacidades de la municipalidad para abordar de manera efectiva los desafíos internos.

Tabla 10

Nivel de efectividad de la Municipalidad para registrar cambios acontecidos

Categoría	fi	%
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	0	0%
Aceptable	21	100%
Buena	0	0%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

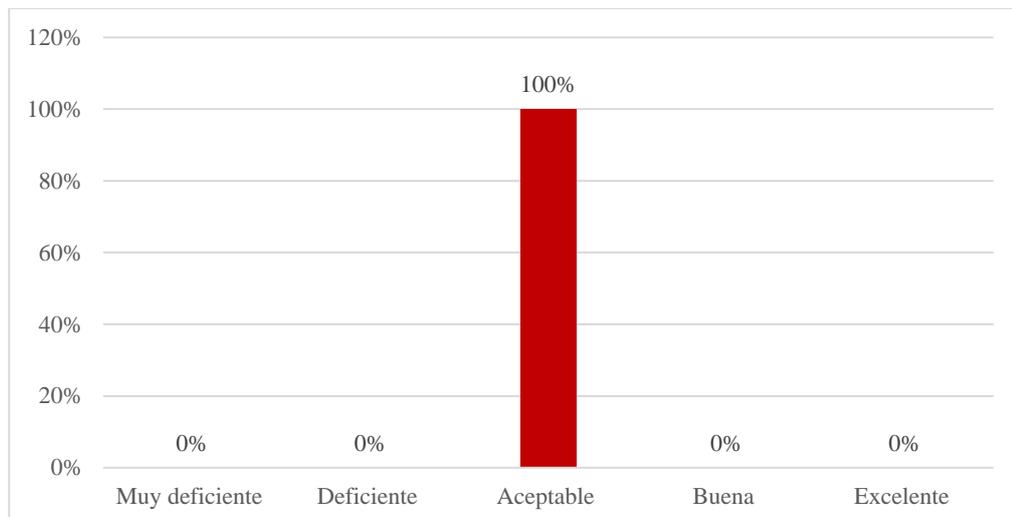


Figura 11. Nivel de efectividad de la Municipalidad para registrar cambios acontecidos

FUENTE: Tabla 10

En la Tabla 10 y Figura 11, se presentan los resultados obtenidos sobre la Calificación el nivel de efectividad o excelencia de la Municipalidad a la hora de registrar los cambios que acontecen fuera de la institución y que podrían afectarlo. En donde los resultados son lo siguiente: el 100% indica que si efectivamente el nivel es considerable y se encuentra en una escala aceptable.

Estos resultados revelan que la totalidad de los encuestados percibe que la Municipalidad demuestra un nivel aceptable de efectividad o excelencia al registrar los cambios que ocurren fuera de la institución y que podrían tener un impacto en ella. Esta percepción positiva refleja que la Municipalidad está avanzando en la dirección correcta y muestra un compromiso con la gestión eficiente y oportuna de los cambios externos

Tabla 11

Actividades de control que realizan sobre su persona

Categoría	fi	%
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	18	86%
Aceptable	3	14%
Buena	0	0%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

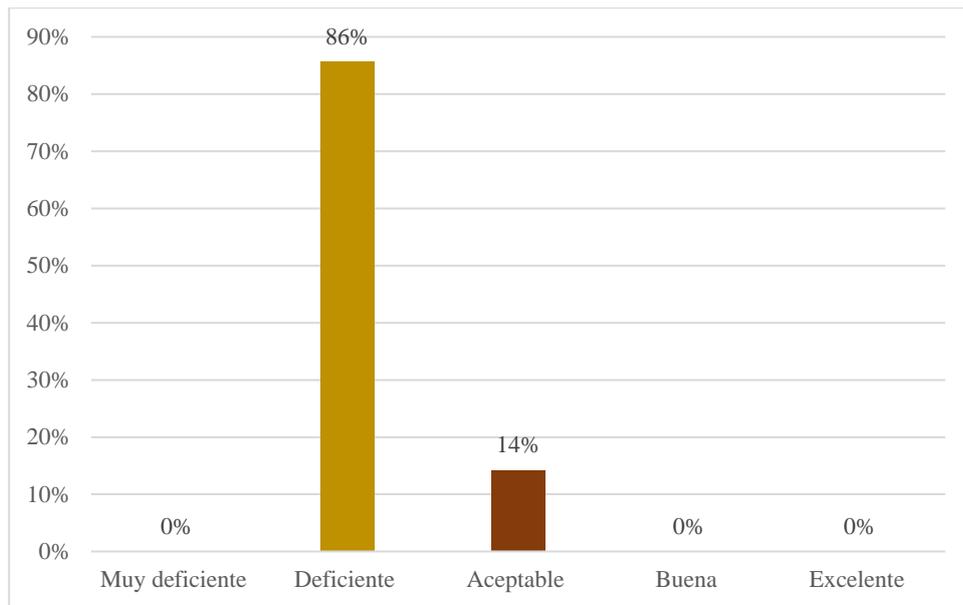


Figura 12. Actividades de control que realizan sobre su persona

FUENTE: Tabla 11

En la Tabla 11 y Figura 12, sobre la interrogante ¿Qué tan buenas son las actividades de control que realizan sobre su persona?. Según los datos recopilados, el 86% de los participantes indica que estas actividades son deficientes, mientras que el otro 14% considera que se encuentran en un nivel aceptable.

Estos resultados sugieren que existe una división de opiniones en cuanto a la calidad de las actividades de control realizadas sobre el personal de la Municipalidad. Mientras que el 86% de los encuestados considera que estas actividades son deficientes, el otro 14% opina que se encuentran en un nivel aceptable. Esta divergencia de opiniones indica la necesidad de realizar una evaluación más detallada y profunda de las actividades de control llevadas a cabo sobre el personal de la Municipalidad. Es importante analizar los posibles factores



que contribuyen a esta percepción de deficiencia por parte de un grupo de encuestados y determinar áreas de mejora.

Estos resultados señalan la importancia de realizar una evaluación más detallada y profunda de las actividades de control y tomar medidas para abordar las deficiencias identificadas. La Municipalidad debe aprovechar esta retroalimentación y trabajar en la mejora continua de las prácticas de control interno, buscando alcanzar niveles más altos de eficacia y excelencia en beneficio de su personal y del buen progreso de la institución.

Tabla 12

Uso de herramientas tecnológicas en el desarrollo de las actividades de control

Categoría	Fi	%
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	21	100%
Aceptable	0	0%
Buena	0	0%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

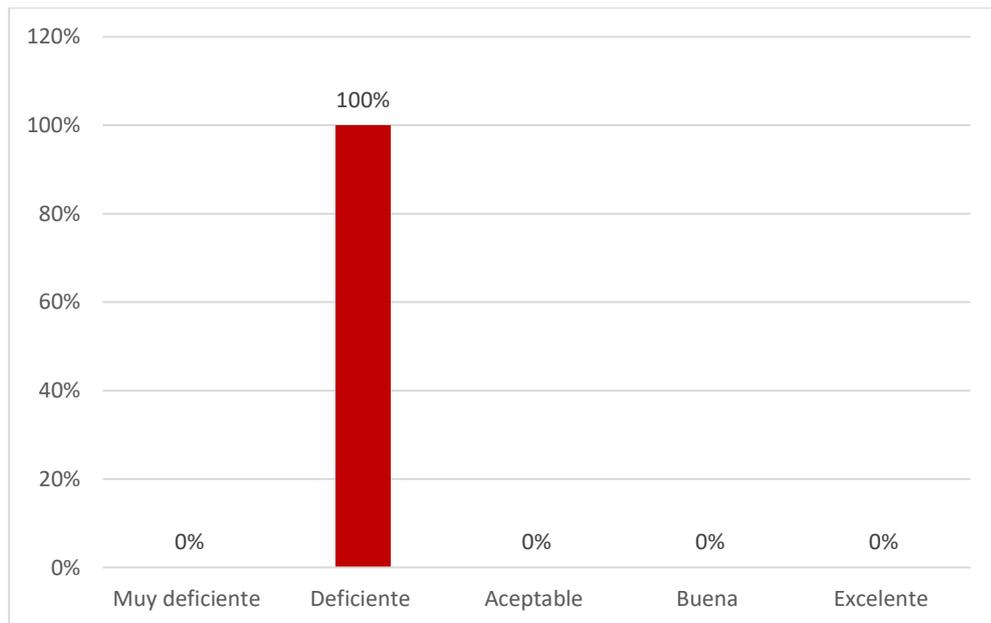


Figura 13. Uso de herramientas tecnológicas en el desarrollo de las actividades de control

FUENTE: Tabla 12

En la Tabla 12 y Figura 13, se presentan los resultados obtenidos a la Calificación sobre el uso de herramientas tecnológicas en el desarrollo de las actividades de control. Según los datos recopilados, el 100% de los participantes indica que el uso de estas tecnologías es deficiente, lo cual se atribuye a la infraestructura de la municipalidad y a la falta de familiaridad de las personas con las herramientas tecnológicas.

Estos resultados revelan que en la municipalidad existe una limitada aplicación de herramientas tecnológicas en el ámbito de las actividades de control. El hecho de que el 100% de los encuestados perciba deficiencias en el uso de estas tecnologías sugiere que existe una necesidad de mejora en este aspecto. La falta de infraestructura adecuada en la municipalidad puede ser un factor que



contribuya a esta percepción de deficiencia. Además, la falta de familiaridad o capacitación en el uso de herramientas tecnológicas por parte del personal puede limitar su aplicación efectiva en las actividades de control.

En consecuencia, se determina que el uso de herramientas tecnológicas en el desarrollo de las actividades de control en la municipalidad es deficiente. Esta situación puede obstaculizar la eficiencia y eficacia de los procesos de control interno. Es necesario tomar medidas para abordar esta deficiencia, como la inversión en infraestructura tecnológica adecuada y la capacitación del personal en el uso de herramientas digitales relevantes para el control interno.

Dado los resultados, se determina el uso de herramientas tecnológicas en el desarrollo de las actividades de control, en donde es deficiente la aplicación de muchas herramientas digitales que se podría usar en las actividades de control.

Tabla 13

Actualización de las herramientas técnicas de gestión como el ROF

Categoría	fi	%
Muy deficiente	6	100%
Deficiente	0	0%
Aceptable	0	0%
Buena	0	0%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

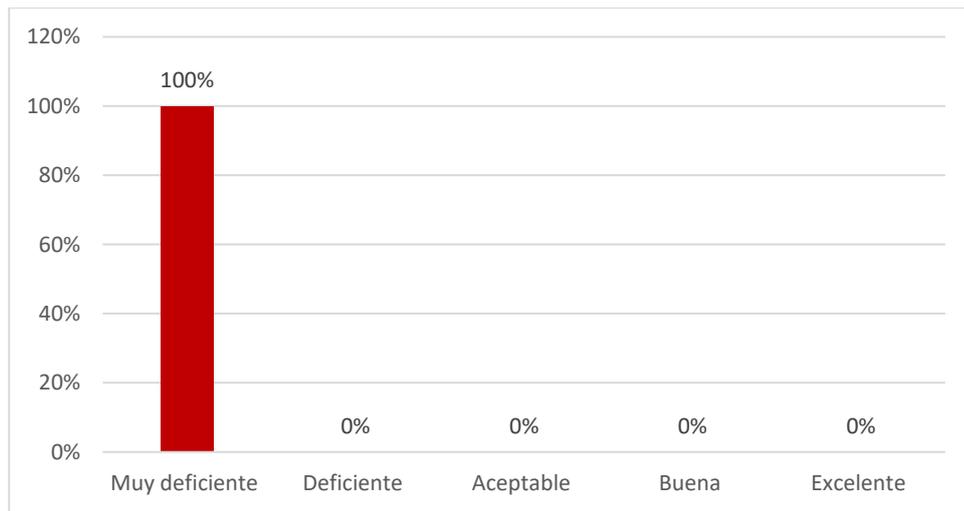


Figura 14. Actualización de las herramientas técnicas de gestión como el ROF

FUENTE: Tabla 13

En la Tabla 13 y Figura 14, sobre la interrogante Califique usted la actualización de las herramientas técnicas de gestión como el ROF (Reglamento de Organización y Funciones) y algunas directivas. Según los datos recopilados, el 100% de los participantes indica que la actualización de estas herramientas es muy deficiente.

Estos resultados revelan que en la municipalidad existe una falta significativa de actualización en las herramientas técnicas de gestión, como el ROF y las directivas. El hecho de que el 100% de los encuestados perciba esta deficiencia indica una clara necesidad de mejorar y actualizar estas herramientas. La falta de actualización en el ROF y las directivas puede tener consecuencias negativas en la gestión de la municipalidad. Estas herramientas son fundamentales para establecer las funciones, responsabilidades y estructura organizativa de la institución, así como para garantizar la coherencia y eficiencia en su funcionamiento.

Tabla 14

Nivel de exigencia de la parte administrativa

Categoría	fi	%
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	19	90%
Aceptable	1	5%
Buena	1	5%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

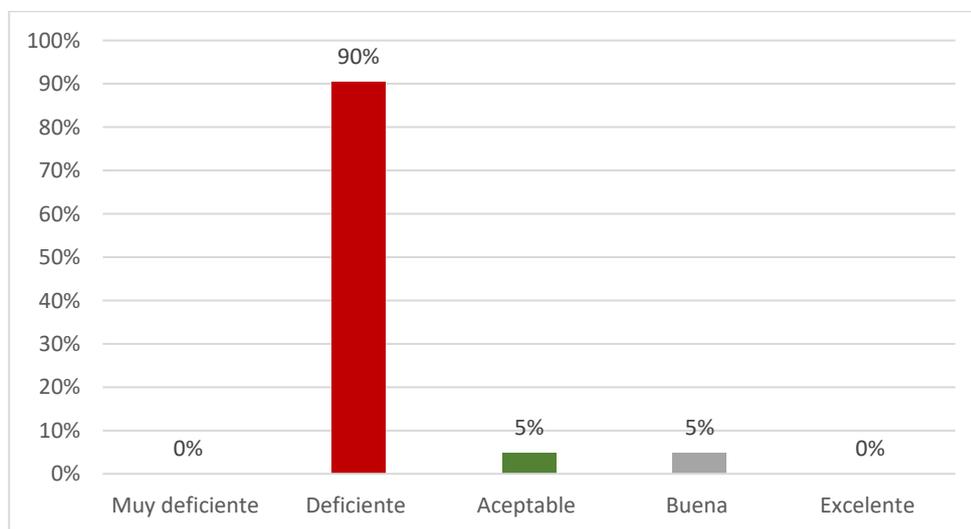


Figura 15. Nivel de exigencia de la parte administrativa

FUENTE: Tabla 14



En la Tabla 14 y Figura 15, se presentan los resultados sobre la calificación sobre el nivel de exigencia de la parte administrativa a la hora de solicitar informes de las actividades. Según los datos recopilados, el 90% de los participantes indica que este nivel de exigencia es muy deficiente, mientras que el 5% lo considera aceptable y el otro 5% lo califica como bueno.

Estos resultados revelan que existe una falta significativa de exigencia por parte de la parte administrativa al solicitar informes de las actividades en la municipalidad. El hecho de que el 90% de los encuestados perciba esta deficiencia indica una clara necesidad de mejorar y fortalecer este aspecto. La falta de exigencia puede tener consecuencias negativas en el funcionamiento y la rendición de cuentas en la municipalidad. Al no establecer estándares claros y altos de exigencia en la solicitud de informes, se pueden generar deficiencias en la calidad, precisión y oportunidad de la información proporcionada. Esto puede dificultar la toma de decisiones informadas y la evaluación adecuada de las actividades desarrolladas.

Tabla 15

La municipalidad proporciona información

Categoría	fi	%
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	1	5%
Aceptable	0	0%
Buena	1	5%
Excelente	19	90%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

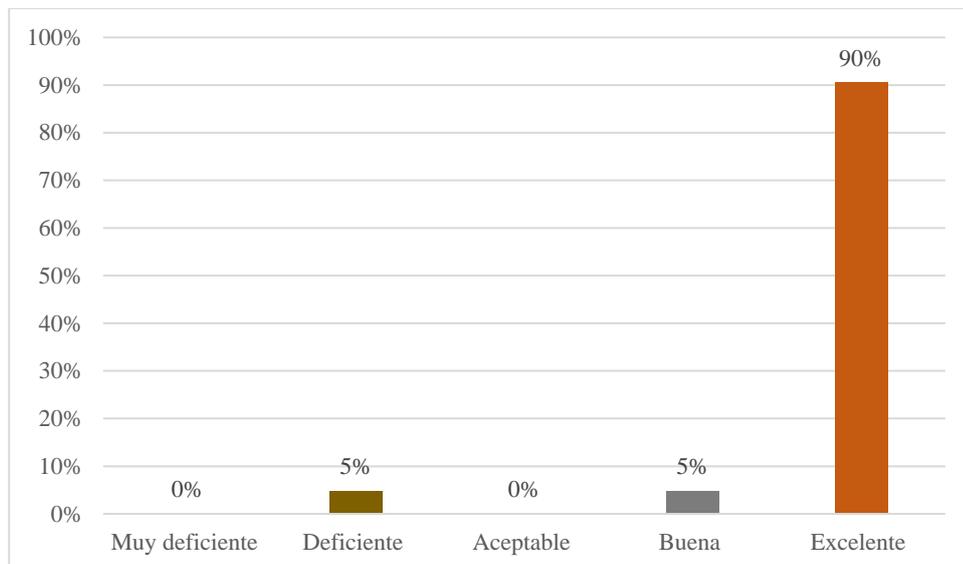


Figura 16. La municipalidad proporciona información

FUENTE: Tabla 15

En la Tabla 15 y Figura 16, se presentan los resultados obtenidos al evaluar la calificación de la información que les proporcionan acerca de lo acontecido en

todo un periodo..Según los datos recopilados, el 5% de los participantes considera que esta información es muy deficiente, el 5% la califica como buena y el 90% restante la califica en la escala excelente..

Estos resultados revelan que la gran mayoría de los encuestados, es decir, el 90%, percibe que la información proporcionada acerca de lo acontecido en todo un periodo en la municipalidad es excelente. Esto indica que se está brindando una adecuada y satisfactoria comunicación de los sucesos y acontecimientos relevantes dentro de la institución.

Tabla 16

Voluntad de los directivos de cumplir la función de comunicar

Categoría	f_i	%
Muy deficiente	3	14%
Deficiente	1	5%
Aceptable	17	81%
Buena	0	0%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

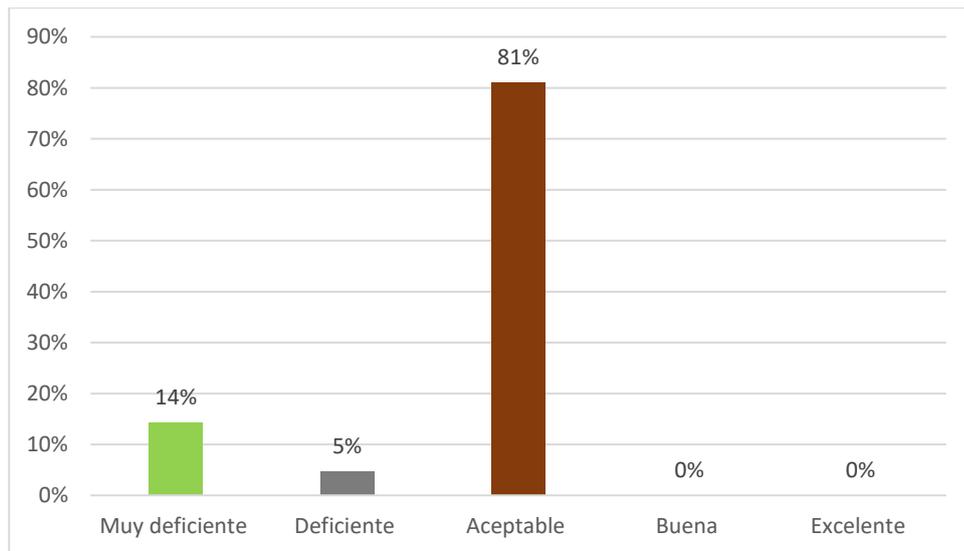


Figura 17. Voluntad de los directivos de cumplir la función de comunicar

FUENTE: Tabla 16

En la Tabla 16 y Figura 17, sobre la interrogante ¿Cómo califica la voluntad de los directivos de comunicarles acerca de temas importantes de la municipalidad?. Los datos muestran que el 14% de los encuestados considera que la información sobre temas importantes dentro de la municipalidad es muy deficiente, el 5% la califica como deficiente y el 81% indica que es algo aceptable.

Estos resultados sugieren que hay directivos en diferentes áreas de la municipalidad que no cumplen adecuadamente con su responsabilidad de informar sobre temas importantes. Sin embargo, también se observa que la mayoría de los directivos sí demuestra una voluntad aceptable de comunicación en estos asuntos relevantes. Es importante tener en cuenta que la comunicación efectiva entre los directivos y el personal es crucial para la toma de decisiones informadas y el buen funcionamiento de la municipalidad. Por lo tanto, es

necesario abordar las deficiencias identificadas y promover una cultura de comunicación abierta y transparente.

Tabla 17

Medidas de verificación del correcto cumplimiento de las actividades

Categoría	fi	%
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	20	95%
Aceptable	1	5%
Buena	0	0%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

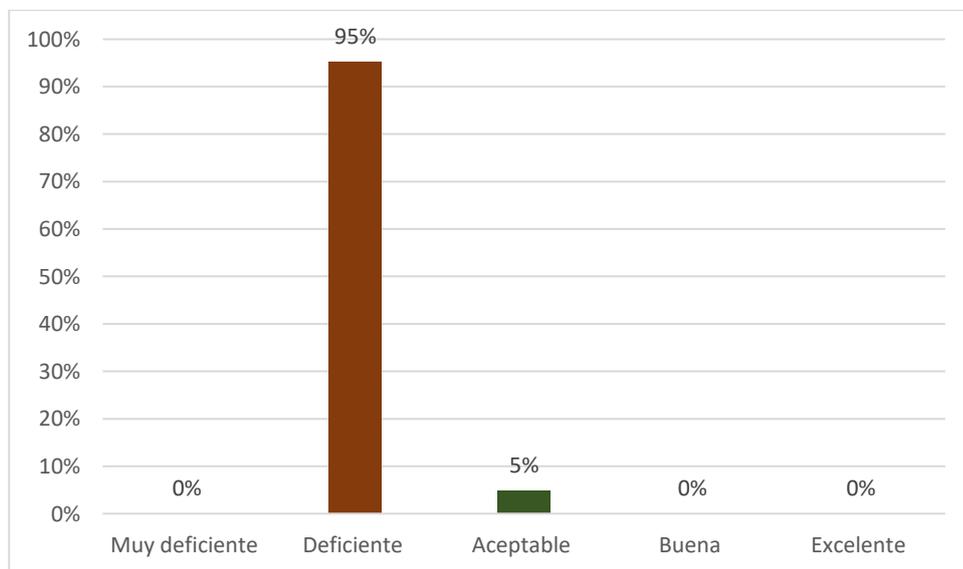


Figura 18. Medidas de verificación del correcto cumplimiento de las actividades

FUENTE: Tabla 17



En la Tabla 17 y Figura 18 se presentan los resultados obtenidos al calificar las medidas de verificación del correcto cumplimiento de las actividades dentro de la municipalidad. Los datos muestran que el 95% de los encuestados considera que estas medidas son deficientes, mientras que el 5% las califica como aceptables.

Estos resultados indican que existe una percepción generalizada de que las medidas de verificación del cumplimiento de las actividades dentro de la municipalidad son deficientes. La gran mayoría de los encuestados (95%) considera que estas medidas no son adecuadas o efectivas para garantizar el cumplimiento correcto de las actividades. Por otro lado, el 5% de los encuestados considera que las medidas de verificación son aceptables, lo que sugiere que existe un pequeño porcentaje que percibe que se están tomando algunas acciones para supervisar y asegurar el cumplimiento de las actividades.

Sin embargo, debido a que la mayoría de los encuestados opina que las medidas de verificación son deficientes, se hace evidente la necesidad de mejorar y fortalecer estos mecanismos en la municipalidad. Estas medidas son fundamentales para garantizar la efectividad y el cumplimiento de las actividades, así como para fomentar la transparencia y la rendición de cuentas.

Tabla 18

Comunicación de las deficiencias que se puedan evidenciar dentro de la municipalidad

Categoría	fi	%
Muy deficiente	2	10%
Deficiente	19	90%
Aceptable	0	0%
Buena	0	0%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

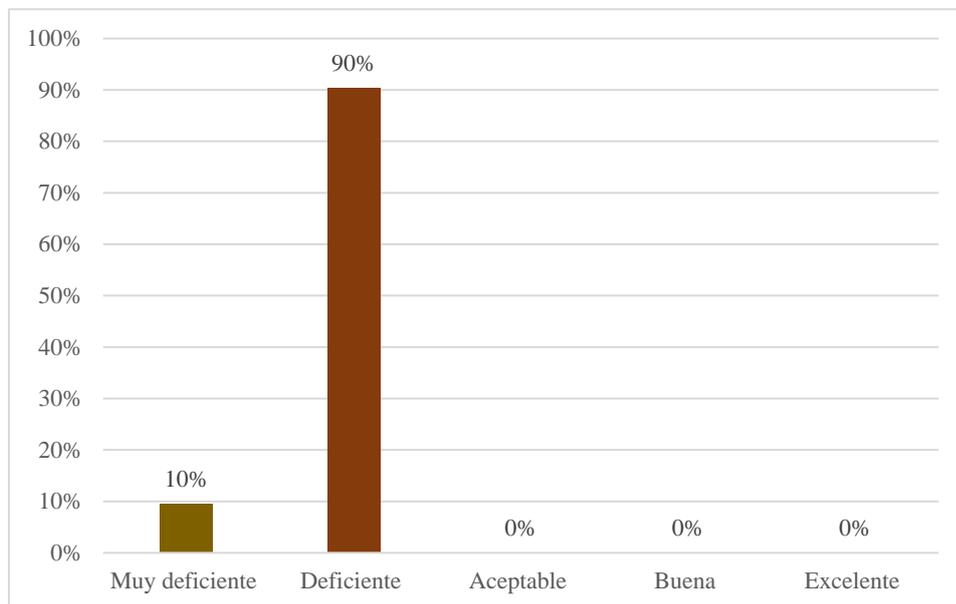


Figura 19. Comunicación de las deficiencias que se puedan evidenciar dentro de la municipalidad

FUENTE: Tabla 18



En la Tabla 18 y Figura 19 se presentan los resultados obtenidos al calificar la comunicación de las deficiencias que se puedan evidenciar dentro de la municipalidad. Los datos muestran que el 10% de los encuestados considera que la comunicación en este aspecto es muy deficiente, mientras que el 90% la califica como deficiente.

Estos resultados indican que la mayoría de los encuestados (90%) percibe que la comunicación de las deficiencias dentro de la municipalidad es deficiente. Esto implica que existe una falta de transparencia y claridad en la forma en que se comunican y abordan las deficiencias que se puedan evidenciar en el funcionamiento de la municipalidad. En consecuencia, se puede concluir que la comunicación de las deficiencias dentro de la municipalidad es insatisfactoria en general, lo que puede tener un impacto negativo en las actividades realizadas en la municipalidad. Una comunicación efectiva y transparente de las deficiencias es crucial para identificar y abordar los problemas de manera oportuna, permitiendo así una mejora continua en el funcionamiento de la municipalidad.

Tabla 19

Medidas de verificación del correcto cumplimiento de las actividades

Categoría	Fi	%
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	1	5%
Aceptable	20	95%
Buena	0	0%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

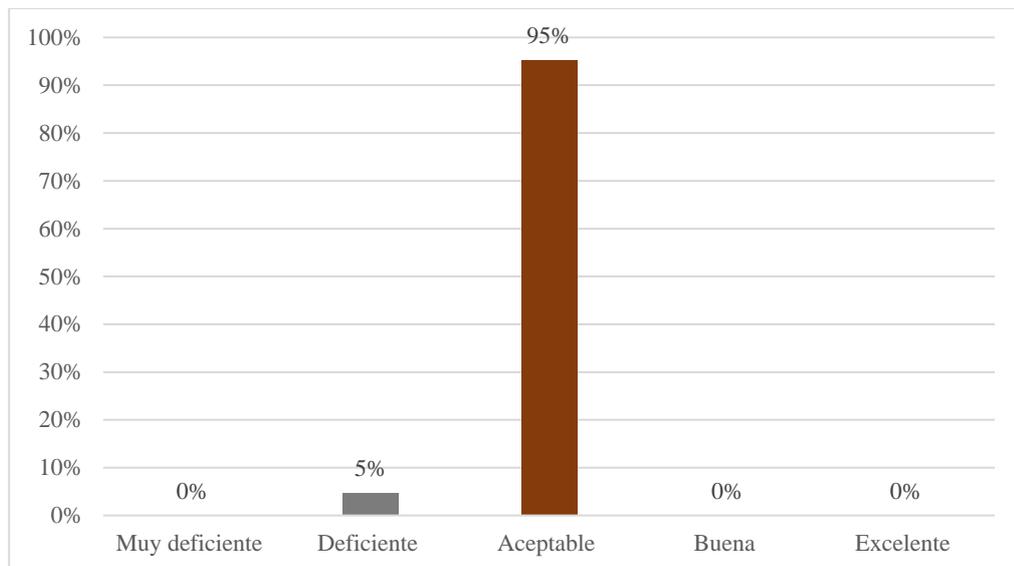


Figura 20. Medidas de verificación del correcto cumplimiento de las actividades

FUENTE: Tabla 19

En la Tabla 19 y Figura 20 se presentan los resultados obtenidos al calificar las medidas de verificación del correcto cumplimiento de las actividades dentro

de la municipalidad. Según los datos, el 5% de los encuestados indica que estas medidas son deficientes, mientras que el 95% las califica en una escala aceptable.

A partir de estos resultados, se puede determinar que la mayoría de los encuestados (95%) considera que las medidas de verificación del cumplimiento de las actividades dentro de la municipalidad son aceptables. Esto implica que, en general, se percibe que existen mecanismos adecuados para supervisar y evaluar el cumplimiento de las tareas y responsabilidades en la municipalidad.

4.1.1. Resultados para Gestión Municipal

Tabla 20

La municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza planifica las metas institucionales

Categoría	Fi	%
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	19	90%
Aceptable	2	10%
Buena	0	0%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

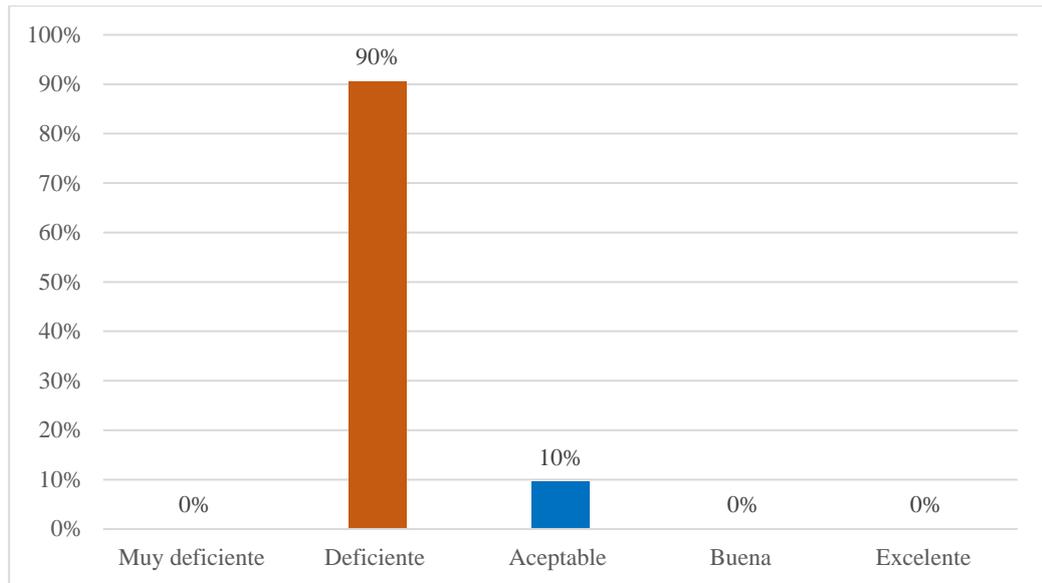


Figura 21. La municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza planifica las metas institucionales

FUENTE: Tabla 19

En la Tabla 20 y Figura 21, sobre la interrogante ¿Cree usted que la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza planifica las metas institucionales?. Según los datos, el 90% de los encuestados indica que no se planifican metas en la municipalidad, mientras que el 10% menciona que sí se lleva a cabo esta planificación.

A partir de estos resultados, se puede concluir que la gran mayoría de los encuestados (90%) percibe que la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza no realiza una planificación adecuada de las metas institucionales. Esta falta de planificación puede tener un impacto negativo en diversos aspectos de la municipalidad, ya que la falta de metas claras puede llevar a la falta de dirección, coordinación y seguimiento en las actividades y proyectos.

Tabla 21

Trabajadores de la municipalidad cumplen con las metas de la institución

Categoría	Fi	%
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	1	5%
Aceptable	19	90%
Buena	1	5%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

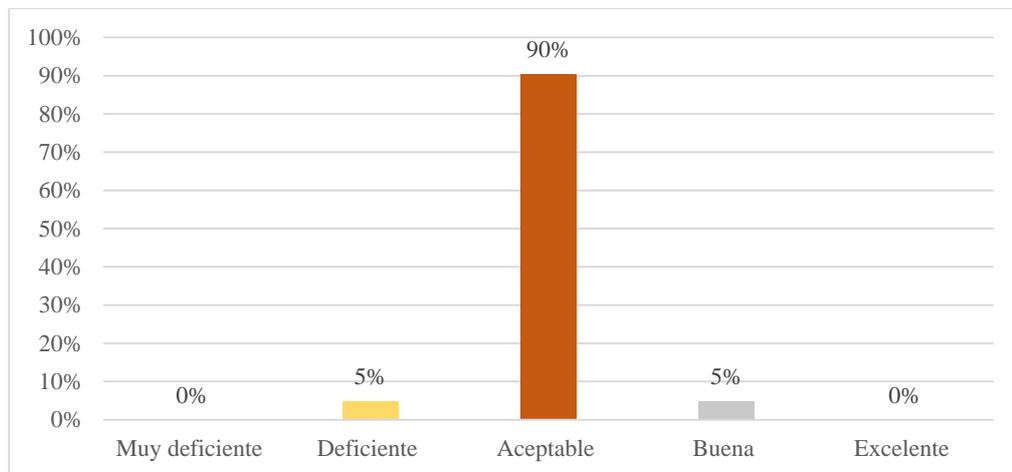


Figura 22. Trabajadores de la municipalidad cumplen con las metas de la institución

FUENTE: Tabla 21

En la Tabla 21 y Figura 22, sobre la interrogante ¿Cree usted que los trabajadores de la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza cumplen con las



metas de la institución?. Según los datos, el 5% de los encuestados indica que los trabajadores no cumplen con las metas, el 90% menciona que sí cumplen las metas asignadas, y el restante 5% señala que cumplen las metas de manera ordenada.

A partir de estos resultados, se puede determinar que la mayoría de los encuestados (90%) percibe que los trabajadores de la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza sí cumplen con las metas que se les asignan. Este resultado es positivo, ya que indica que la mayoría de los trabajadores están comprometidos y logran alcanzar los objetivos establecidos por la institución. Sin embargo, es importante tener en cuenta las opiniones minoritarias que indican que algunos trabajadores podrían no cumplir con las metas establecidas. Estos resultados pueden servir como un punto de partida para evaluar y fortalecer el desempeño de los trabajadores y garantizar un mayor logro de las metas institucionales.

Tabla 22

La municipalidad planifica estrategias para mejorar sus actividades

Categoría	fi	%
Muy deficiente	1	5%
Deficiente	19	90%
Aceptable	1	5%
Buena	0	0%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

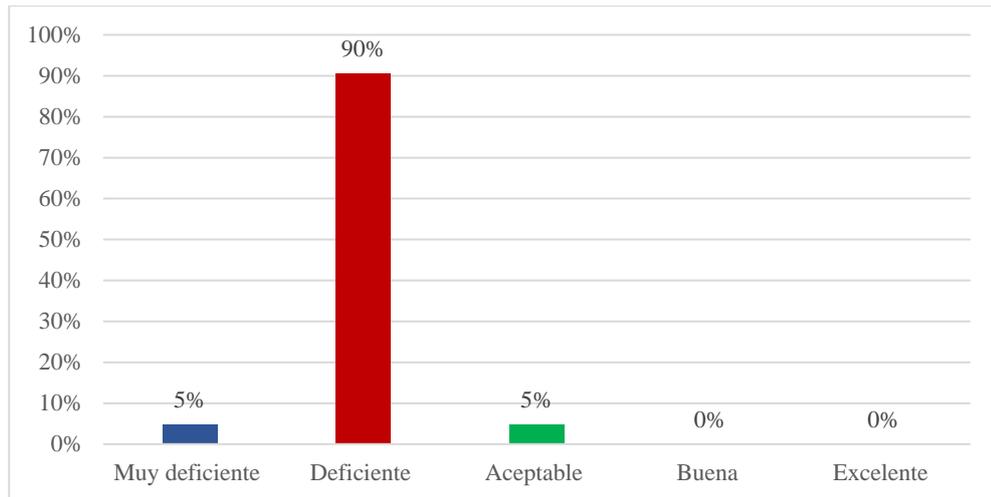


Figura 23. La municipalidad planifica estrategias para mejorar sus actividades

FUENTE: Tabla 22

En la Tabla 22 y Figura 23, sobre la interrogante ¿Con que frecuencia la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza, realiza capacitaciones a los colaboradores?. Según los datos, el 5% de los encuestados indica que la municipalidad no muestra ninguna preocupación por las capacitaciones de sus colaboradores, el 90% califica este aspecto como deficiente, y el otro 5% indica que es aceptable. A partir de estos resultados, se puede determinar que la mayoría de los encuestados (90%) considera que la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza tiene una frecuencia deficiente en la realización de capacitaciones para sus colaboradores. Esta falta de capacitación puede ser desfavorable para la productividad y el desarrollo de los colaboradores en la municipalidad. Es importante considerar estos resultados como una señal de la necesidad de mejorar y priorizar las capacitaciones en la municipalidad, con el fin de fortalecer las habilidades y conocimientos de los colaboradores y fomentar su crecimiento profesional.

Tabla 23

Las estrategias que realiza la municipalidad

Categoría	fi	%
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	1	5%
Aceptable	20	95%
Buena	0	0%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

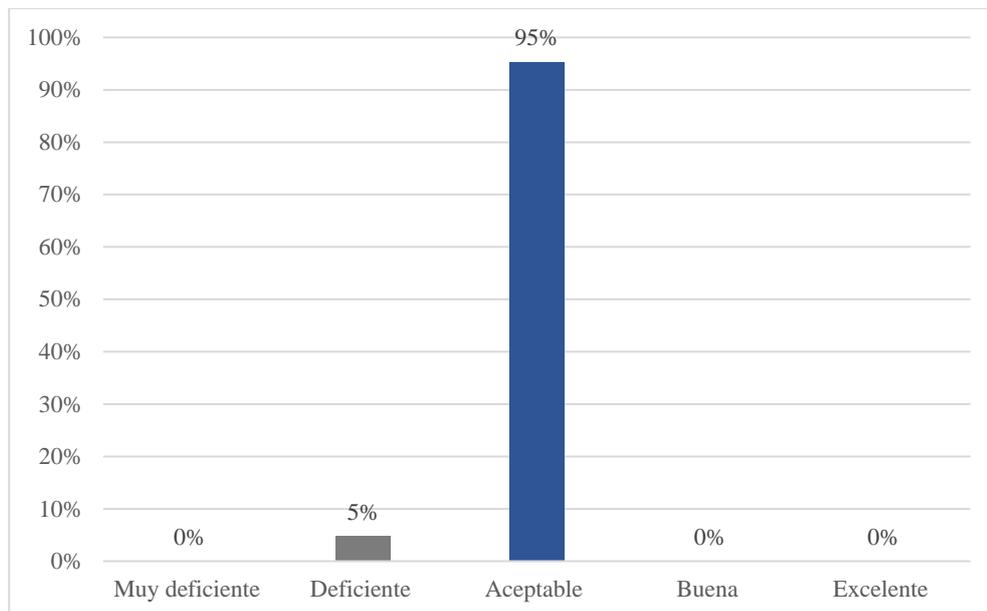


Figura 24. Las estrategias que realiza la municipalidad con el logro de objetivos

FUENTE: Tabla 23

En la Tabla 23 y Figura 24, sobre la interrogante ¿Considera usted que las estrategias que realiza la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza ayudan a cumplir con el logro de objetivos?. Según los datos, el 5% de los encuestados indica que las estrategias son deficientes, mientras que el 95% considera que la municipalidad propone y realiza estrategias.

A partir de estos resultados, se puede determinar que la gran mayoría de los encuestados (95%) considera que la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza sí propone y lleva a cabo estrategias que contribuyen al cumplimiento de los objetivos. Esto indica que, de alguna manera, la municipalidad implementa acciones planificadas para alcanzar los resultados deseados. Sin embargo, es necesario tomar en cuenta la opinión de aquellos que consideran que las estrategias son deficientes, ya que puede haber áreas de mejora en la planificación y ejecución de las estrategias municipales.

Tabla 24

La municipalidad designa las actividades en función a la capacidad del personal

Categoría	fi	%
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	1	5%
Aceptable	1	5%
Buena	19	90%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

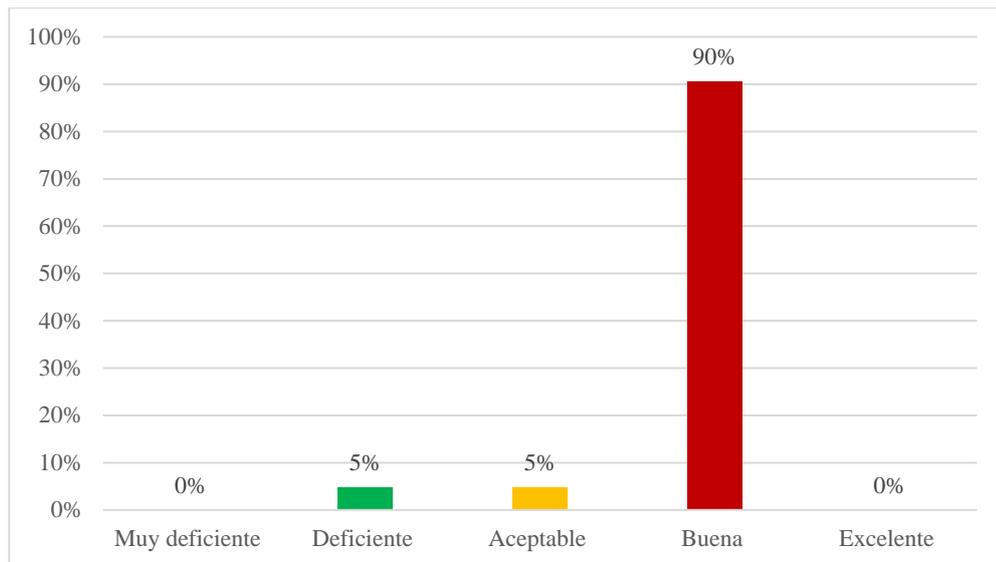


Figura 25. La municipalidad designa las actividades

FUENTE: Tabla 24

En la Tabla 24 y Figura 25, sobre la interrogante ¿Con que frecuencia la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza, designa las actividades en función a la capacidad del personal?. Según los datos, el 5% de los encuestados indican que no se les asignan actividades pertinentes de acuerdo a su área de trabajo, otro 5% considera que es aceptable, mientras que el 90% califica esta práctica en una escala buena.

A partir de estos resultados, se puede determinar que la mayoría de los encuestados (90%) considera que la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza sí designa las actividades teniendo en cuenta la capacidad del personal. Esto indica que existe una práctica positiva en la asignación de tareas acorde a las habilidades y conocimientos de los colaboradores. Sin embargo, es necesario tomar en cuenta la opinión de aquellos que consideran que no se asignan actividades pertinentes,

ya que puede haber oportunidades de mejora en la asignación de tareas para aprovechar al máximo el potencial de los colaboradores.

Tabla 25

Las tareas designadas por la municipalidad son cumplidas

Categoría	fi	%
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	0	0%
Aceptable	1	5%
Buena	20	95%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

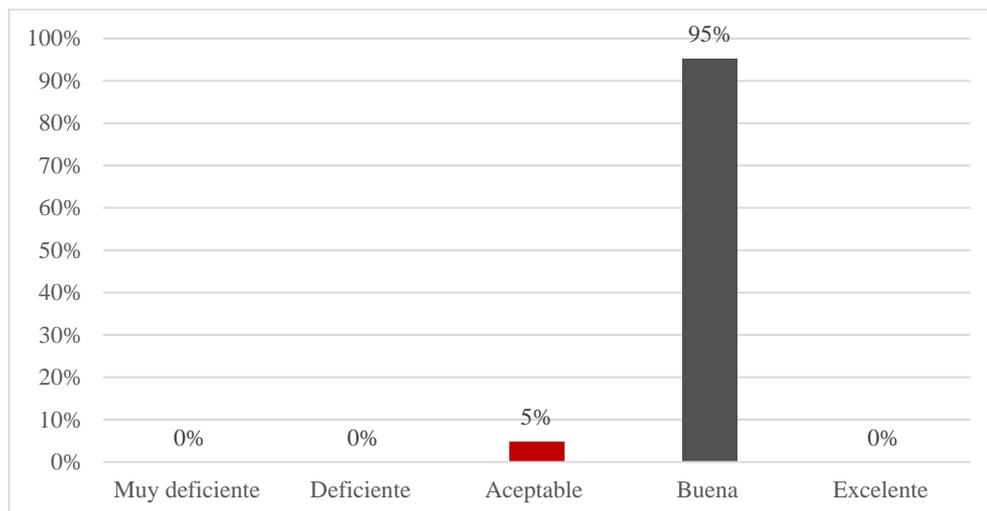


Figura 26. Cumplimiento de las tareas designadas

FUENTE: Tabla 25

En la Tabla 25 y Figura 26, sobre la interrogante ¿Con que frecuencia las tareas designadas por la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza; son cumplidas en su totalidad? En donde los resultados son lo siguiente: el 5% indica que básicamente se cumplen estas actividades en su totalidad, más el otro 95% que afirma que es buena.

A partir de estos resultados, se puede determinar que la gran mayoría de los encuestados (95%) afirma que las tareas designadas por la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza son cumplidas en su totalidad. Esto indica que existe un alto grado de cumplimiento en las actividades asignadas por parte de los colaboradores. Esto sugiere que existe un buen nivel de responsabilidad y compromiso por parte de los colaboradores para completar las tareas asignadas.

Tabla 26

La municipalidad emplea métodos dentro su organización

Categoría	fi	%
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	18	86%
Aceptable	3	14%
Buena	0	0%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

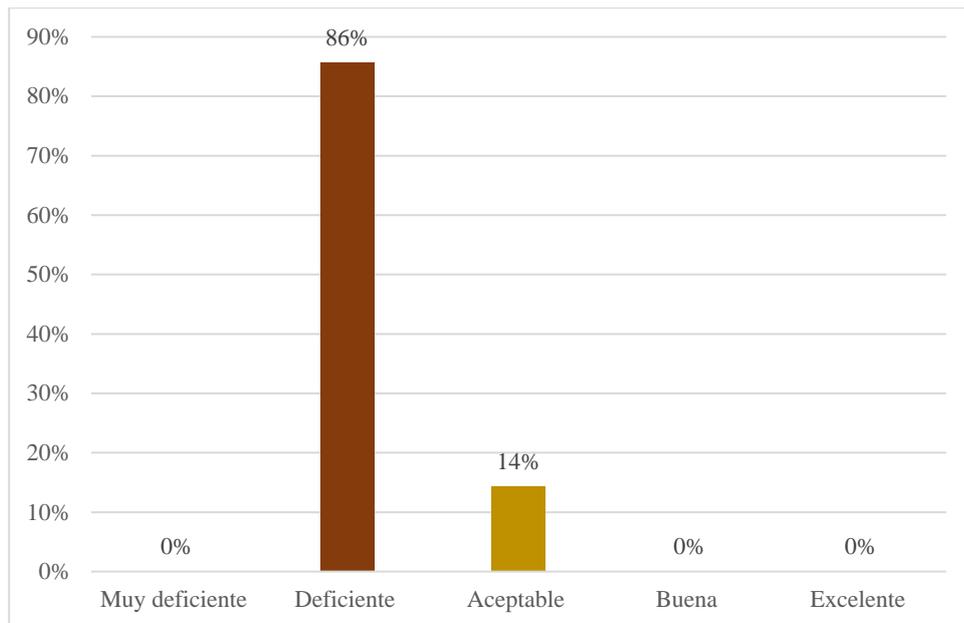


Figura 27. La municipalidad emplea métodos dentro su organización

FUENTE: Tabla 26

En la Tabla 26 y Figura 27, sobre la interrogante ¿Cree usted que la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza, emplea métodos dentro su organización?. Según los datos recopilados, el 86% de los encuestados indica que el empleo de métodos por parte de la municipalidad es deficiente, mientras que el otro 14% califica este aspecto como aceptable.

A partir de estos resultados, se puede determinar que la mayoría de los encuestados (86%) considera que la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza tiene un deficiente empleo de métodos en su organización. Esto sugiere que existen áreas de mejora en cuanto a la aplicación de métodos y procesos estructurados en la gestión de la municipalidad. Sin embargo, es importante destacar que un porcentaje minoritario (14%) de los encuestados considera que el empleo de métodos es aceptable en la municipalidad. Esto indica que hay ciertos

aspectos en los cuales se están aplicando métodos adecuadamente dentro de la organización.

Tabla 27

La municipalidad sigue los procedimientos para el desarrollo de actividades

Categoría	Fi	%
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	0	0%
Aceptable	19	90%
Buena	2	10%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

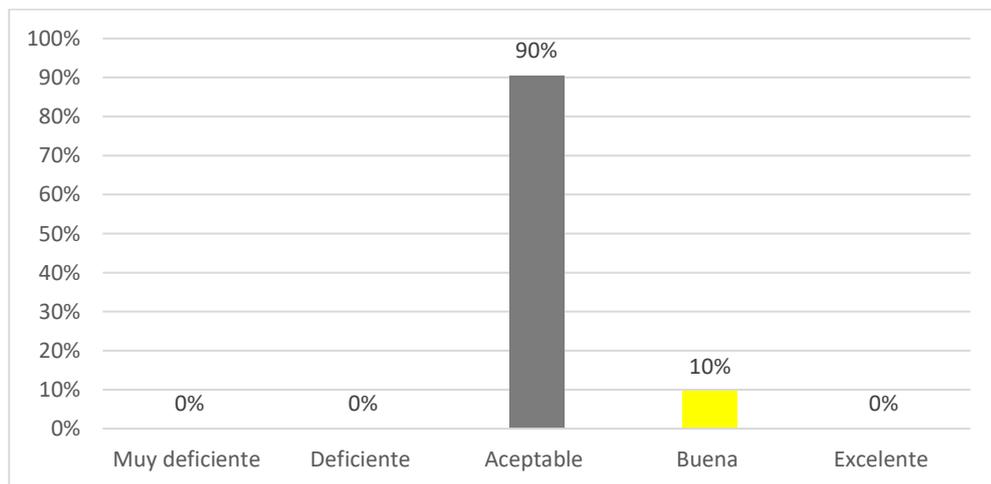


Figura 28. La municipalidad sigue los procedimientos para el desarrollo de actividades

FUENTE: Tabla 27



En la Tabla 26 y Figura 26, sobre la interrogante ¿Con que frecuencia la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza; sigue los procedimientos para el desarrollo de actividades?. Según los datos recopilados, el 90% de los encuestados indica que el seguimiento de los procedimientos por parte de la municipalidad es aceptable, mientras que el 10% afirma que es buena.

A partir de estos resultados, se puede determinar que la mayoría de los encuestados (90%) considera que la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza sigue los procedimientos para el desarrollo de actividades de manera aceptable. Esto indica que existe un nivel satisfactorio de cumplimiento de los procedimientos establecidos dentro de la organización, lo cual es importante para garantizar la eficiencia y la consistencia en la ejecución de las actividades municipales.

Los resultados reflejan una buena práctica en cuanto al cumplimiento de los procedimientos establecidos. Sin embargo, también se destaca que un grupo minoritario percibe un nivel aún más alto de cumplimiento, calificándolo como bueno. Estos resultados son alentadores y sugieren una gestión efectiva en términos de seguir los procedimientos adecuados en la municipalidad.

Tabla 28

La municipalidad realiza capacitaciones a los colaboradores

Categoría	fi	%
Muy deficiente	2	10%
Deficiente	19	90%
Aceptable	0	0%
Buena	0	0%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

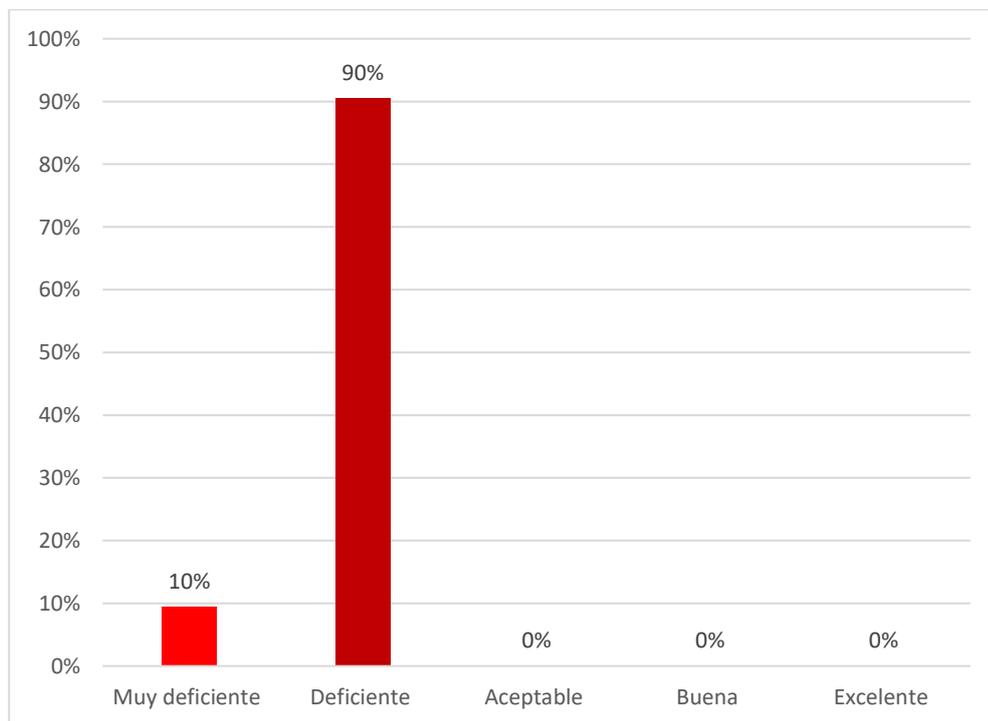


Figura 29. La municipalidad realiza capacitaciones a los colaboradores

FUENTE: Tabla 28



En la Tabla 28 y Figura 29, sobre la interrogante ¿Con que frecuencia la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza, realiza capacitaciones a los colaboradores?. Según los datos recopilados, el 10% de los encuestados indica que básicamente no se realizan capacitaciones hacia los colaboradores, mientras que el 90% afirma que estas actividades son deficientes en la municipalidad.

A partir de estos resultados, se puede determinar que la frecuencia con la que la municipalidad realiza capacitaciones para los colaboradores es deficiente, según la percepción de la mayoría de los encuestados (90%). Esto indica que hay una falta de énfasis o recursos asignados para el desarrollo y mejora de las habilidades y conocimientos de los colaboradores dentro de la municipalidad.

Los resultados de la Tabla 28 y la Figura 29 indican que la frecuencia de las capacitaciones realizadas por la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza hacia los colaboradores es deficiente. Esto señala la necesidad de mejorar las prácticas de capacitación en la municipalidad para proporcionar a los colaboradores las herramientas y el conocimiento necesario para desempeñar sus funciones de manera más efectiva. La falta de capacitación adecuada puede afectar negativamente el desempeño de los colaboradores y su comprensión de los objetivos de la municipalidad.

Tabla 29

La institución orienta al personal administrativo y colaboradores para cumplir objetivos planeados

Categoría	fi	%
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	20	95%
Aceptable	1	5%
Buena	0	0%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

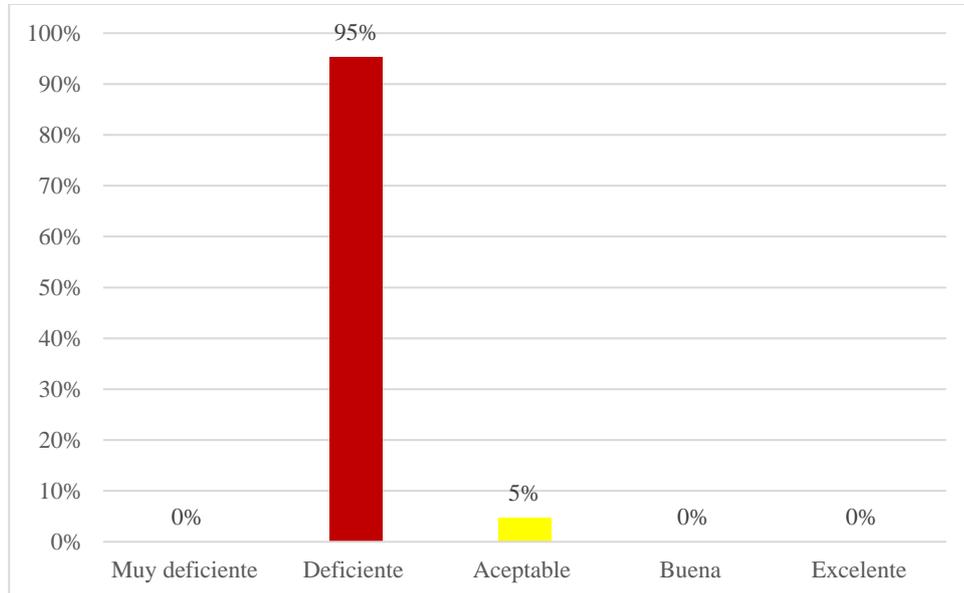


Figura 30. La institución orienta al personal administrativo y colaboradores para cumplir objetivos planeados

FUENTE: Tabla 29



En la Tabla 29 y Figura 30, sobre la interrogante ¿Cree usted que la institución orienta al personal administrativo y colaboradores para que estos puedan cumplir con los objetivos planeados?. Los datos muestran que el 95% de los encuestados indica que básicamente no se orienta al personal administrativo ni a los colaboradores, lo que a menudo resulta en la falta de cumplimiento de metas. Por otro lado, el 5% menciona que sí existe orientación para que todos puedan cumplir los objetivos requeridos dentro de la municipalidad.

A partir de estos resultados, se puede determinar que la orientación al personal administrativo y colaboradores para cumplir con los objetivos planeados es deficiente, según la percepción de la gran mayoría de los encuestados (95%). Esto sugiere que existe una falta de dirección, apoyo o claridad en cuanto a las metas y cómo alcanzarlas dentro de la municipalidad.

Los resultados de la Tabla 29 y la Figura 30 indican una deficiencia en la orientación proporcionada al personal administrativo y colaboradores para cumplir con los objetivos planeados dentro de la municipalidad. La falta de orientación puede afectar negativamente la eficacia y eficiencia en la realización de las tareas y el logro de los objetivos institucionales. Se sugiere que se implementen acciones para mejorar la orientación y brindar el apoyo necesario para que el personal pueda cumplir con éxito los objetivos establecidos.

Tabla 30

La decisión que toma la municipalidad ayudan a la consecución de las metas

Categoría	fi	%
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	0	0%
Aceptable	21	100%
Buena	0	0%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

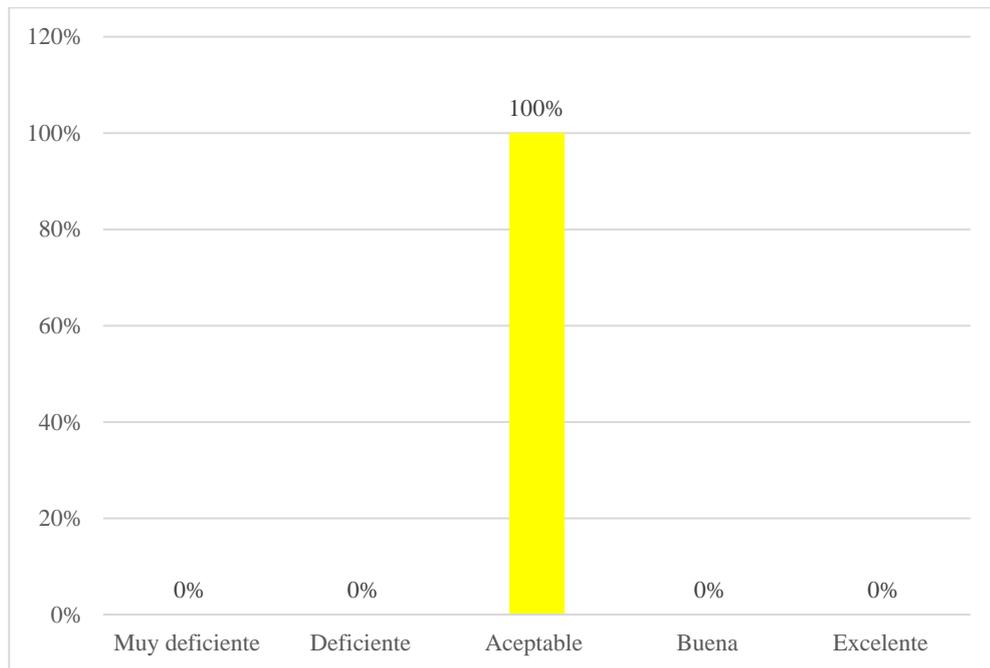


Figura 31. La decisión que toma la municipalidad ayuda a la consecución de las metas

FUENTE: Tabla 30



En la Tabla 30 y Figura 31, sobre la interrogante ¿Cree usted que las decisiones que toma la municipalidad ayudan a la consecución de las metas?. Según los resultados, el 100% de los encuestados indican que las decisiones que se toman en la municipalidad sí ayudan de alguna manera a lograr las metas.

Esto implica que todos los encuestados perciben que las decisiones tomadas por la municipalidad tienen un impacto positivo en la consecución de los objetivos establecidos. La totalidad de los encuestados está de acuerdo en que las decisiones que se toman en la municipalidad son beneficiosas y contribuyen al logro de las metas institucionales.

Los resultados de la Tabla 30 y la Figura 31 muestran que el 100% de los encuestados considera que las decisiones tomadas por la municipalidad ayudan a la consecución de las metas. Esto indica un nivel de confianza y satisfacción generalizada con las decisiones de la institución en relación con los objetivos establecidos.

Tabla 31

En algún momento las decisiones tomadas no fueron las más acertadas dentro de la municipalidad

Categoría	Fi	%
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	0	0%
Aceptable	17	81%
Buena	3	14%
Excelente	1	5%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

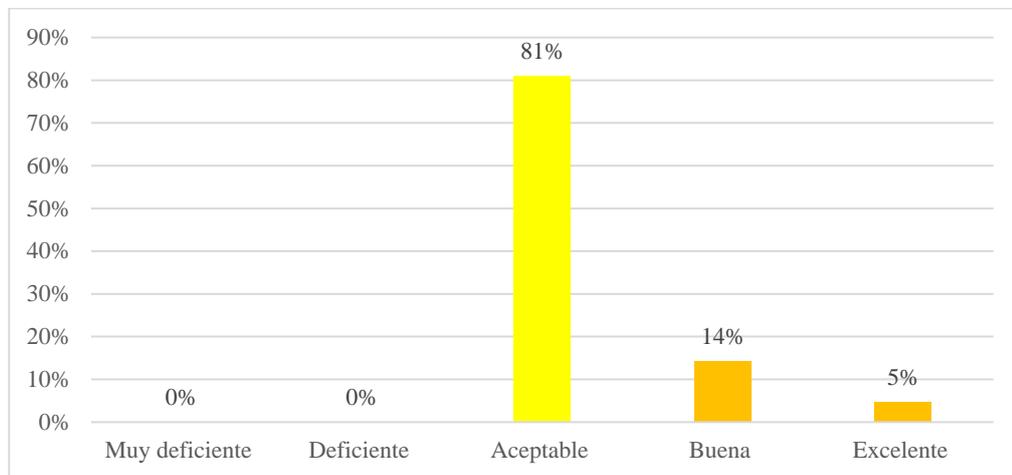


Figura 32. En algún momento las decisiones tomadas no fueron las más acertadas

FUENTE: Tabla 31



En la Tabla 31 y Figura 32, sobre la interrogante ¿Cree usted que en algún momento las decisiones tomadas no fueron las más acertadas dentro de la municipalidad?. Según los resultados, el 81% de los encuestados indica que sí se han tomado decisiones erróneas, el 14% menciona que muchas veces se han cometido tales errores y el 5% restante afirma que es frecuente que se tomen malas decisiones dentro de la municipalidad.

Estos resultados revelan que la mayoría de los encuestados tiene la percepción de que en algún momento se han tomado decisiones que no han sido las más acertadas dentro de la municipalidad. Existe una amplia proporción de encuestados (81%) que considera que se han cometido errores en la toma de decisiones, lo cual indica que hay margen de mejora en este aspecto.

Los resultados de la Tabla 31 y la Figura 32 muestran que una gran proporción de los encuestados (81%) considera que en algún momento se han tomado decisiones que no han sido las más acertadas dentro de la municipalidad. Estos resultados resaltan la importancia de mejorar los procesos de toma de decisiones y fomentar un enfoque más acertado y estratégico en la gestión de la municipalidad.

Tabla 32

Realizan la evaluación del desempeño de los colaboradores

Categoría	fi	%
Muy deficiente	21	100%
Deficiente	0	0%
Aceptable	0	0%
Buena	0	0%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

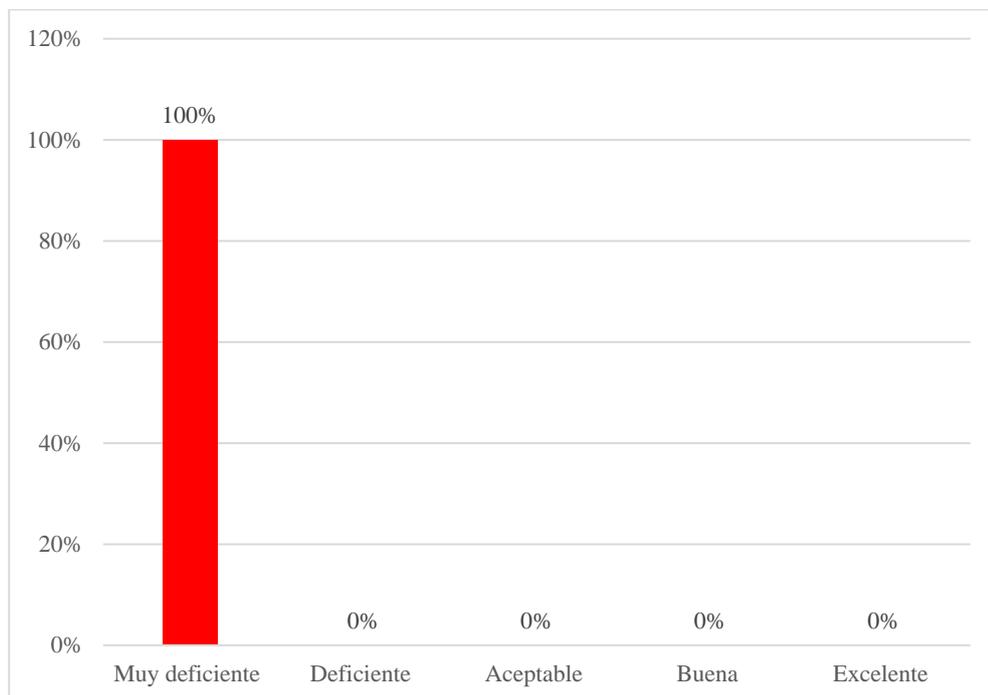


Figura 33. Realizan la evaluación del desempeño de los colaboradores

FUENTE: Tabla 32



En la Tabla 32 y Figura 33, sobre la interrogante ¿Con que frecuencia se realiza la evaluación del desempeño de los colaboradores?. Según los resultados, el 100% de los encuestados indica que no se realiza ninguna evaluación al trabajo de los colaboradores.

Estos resultados son preocupantes, ya que la falta de evaluación del desempeño de los colaboradores puede tener diversas implicaciones negativas. Al no realizar evaluaciones, la municipalidad no cuenta con un mecanismo formal para medir y retroalimentar el rendimiento de sus colaboradores. Esto puede llevar a una falta de seguimiento y reconocimiento del trabajo realizado, así como a la incapacidad de identificar áreas de mejora y desarrollar el potencial de los colaboradores. La ausencia de evaluaciones del desempeño puede afectar tanto a los colaboradores individualmente como a la organización en su conjunto. Sin una evaluación regular, se dificulta la identificación de fortalezas y debilidades, la alineación de los objetivos individuales con los objetivos organizacionales, la toma de decisiones informadas sobre ascensos, promociones y asignación de responsabilidades, y la implementación de planes de desarrollo profesional.

Tabla 33

Los ciudadanos evalúan a sus colaboradores

Categoría	fi	%
Muy deficiente	1	5%
Deficiente	20	95%
Aceptable	0	0%
Buena	0	0%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

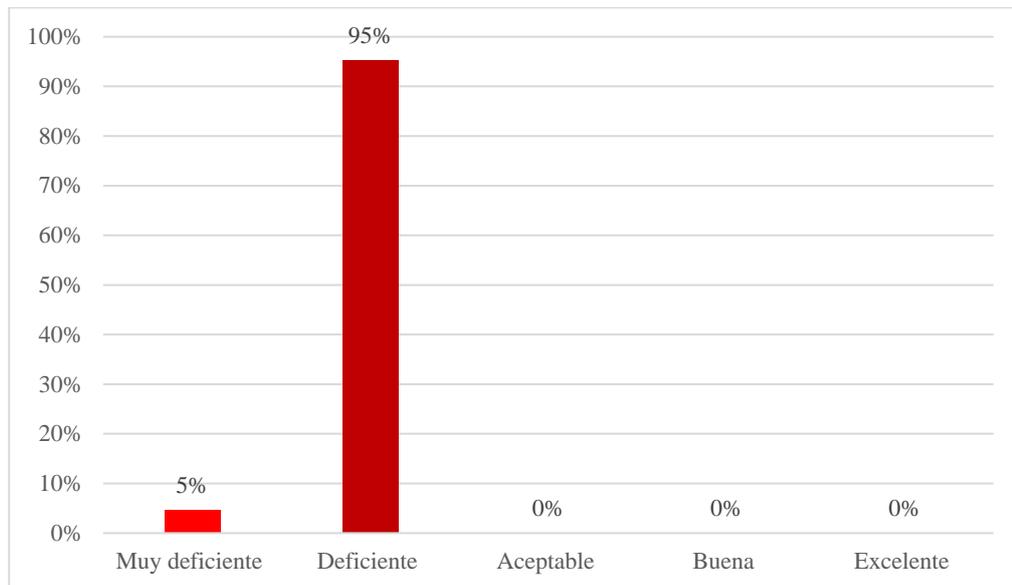


Figura 34. Los ciudadanos evalúan a sus colaboradores

FUENTE: Tabla 33



En la Tabla 33 y Figura 34, sobre la interrogante ¿Con que frecuencia los ciudadanos evalúan a sus colaboradores?. Según los resultados, el 5% de los encuestados indica que no se realiza ninguna evaluación a los colaboradores, lo cual sugiere una falta de rendición de cuentas y una falta de supervisión por parte de los ciudadanos. Además, el 95% califica la evaluación como deficiente en la escala utilizada en el cuestionario.

Estos resultados indican que la evaluación por parte de los ciudadanos hacia sus colaboradores en la municipalidad es escasa y deficiente. Esta falta de evaluación puede tener implicaciones negativas, ya que la retroalimentación y supervisión por parte de los ciudadanos son mecanismos importantes para garantizar la transparencia, la responsabilidad y el buen desempeño de los colaboradores municipales.

Tabla 34

Control de los logros alcanzados en base a las actividades realizadas

Categoría	fi	%
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	1	5%
Aceptable	20	95%
Buena	0	0%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

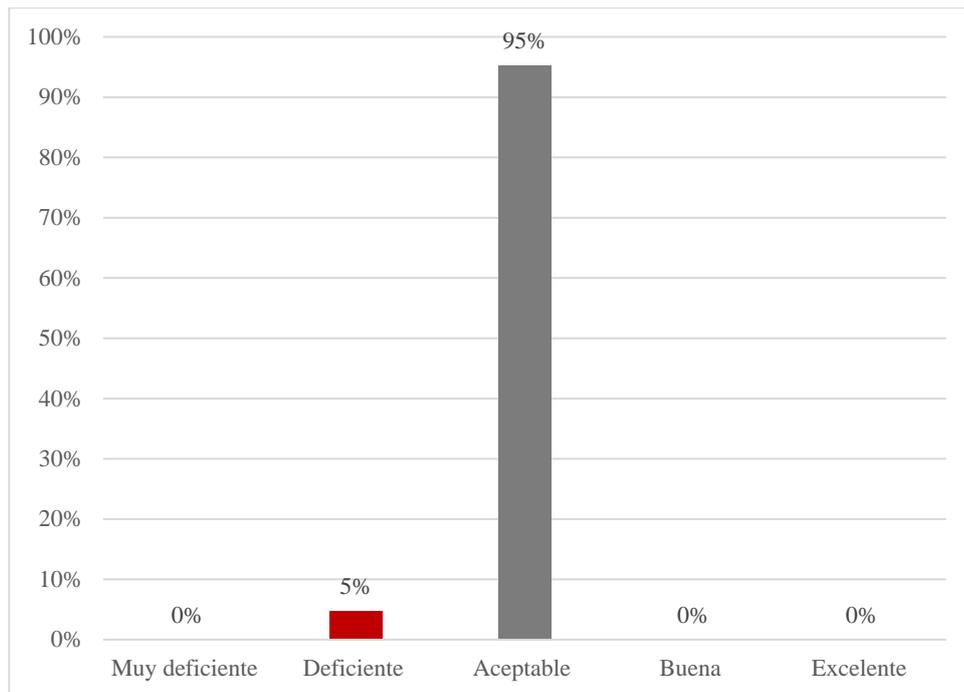


Figura 35. Control de los logros alcanzados en base a las actividades realizadas

FUENTE: Tabla 34

En la Tabla 34 y Figura 35, sobre la interrogante ¿Con que frecuencia se realiza un control de los logros alcanzados en base a las actividades realizadas Según los resultados, el 5% de los encuestados indica que no se alcanzan logros con frecuencia en la municipalidad. Por otro lado, el 95% afirma que se alcanzan diferentes logros y consideran que la municipalidad se encuentra en un nivel aceptable.

Estos resultados indican que la gran mayoría de los encuestados perciben que la municipalidad logra alcanzar diferentes logros basados en las actividades realizadas. Esto es positivo, ya que implica que la municipalidad está obteniendo resultados concretos y cumpliendo con sus objetivos en cierta medida. Es importante destacar que el control de los logros alcanzados es esencial para

evaluar el desempeño de la municipalidad, identificar áreas de mejora y garantizar la eficacia en la consecución de los objetivos establecidos. Un seguimiento regular y una evaluación adecuada de los logros pueden contribuir a una gestión más efectiva y orientada hacia el cumplimiento de las necesidades de la comunidad.

Tabla 35

La municipalidad realiza las acciones de control de forma adecuada

Categoría	fi	%
Muy deficiente	1	5%
Deficiente	16	76%
Aceptable	1	5%
Buena	3	14%
Excelente	0	0%
Total	21	100%

FUENTE: Cuestionario

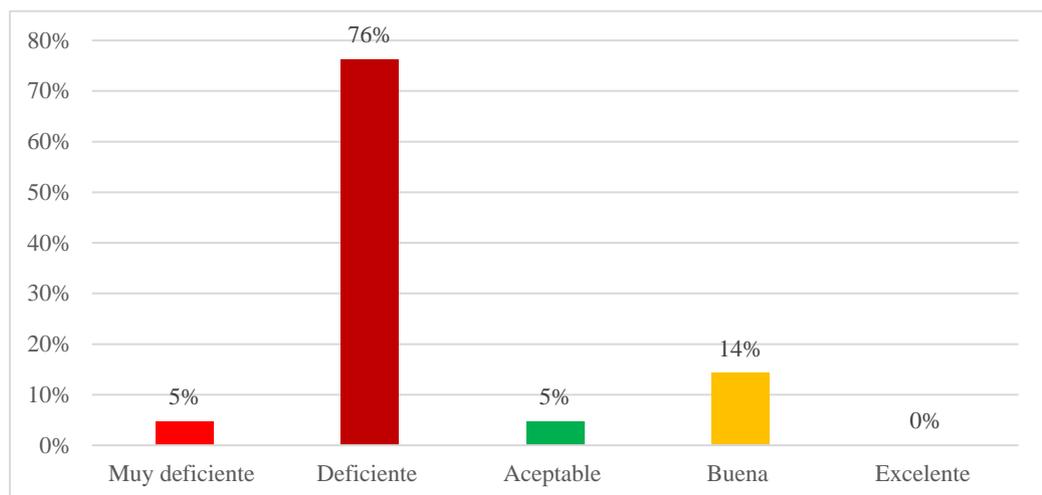


Figura 36. La municipalidad realiza las acciones de control de forma adecuada

FUENTE: Tabla 35



En la Tabla 35 y Figura 36, sobre la interrogante ¿Cree usted que la municipalidad realiza las acciones de control de forma adecuada?. Los resultados muestran que el 5% de los encuestados indica que no se realiza ninguna acción de control, lo cual indica una calificación muy deficiente en esta área. Además, el 76% de los encuestados considera que las acciones de control son deficientes, el 5% las considera aceptables y otro 14% las considera buenas.

Estos resultados indican que la gran mayoría de los encuestados percibe deficiencias en las acciones de control realizadas por la municipalidad. Esto implica que las medidas y procedimientos establecidos para supervisar y garantizar el cumplimiento de normas, regulaciones y políticas no están siendo efectivos o no se están implementando de manera adecuada.

Los resultados de la Tabla 35 y la Figura 36 muestran que la percepción de la mayoría de los encuestados es que las acciones de control realizadas por la municipalidad son deficientes. Esto indica la necesidad de mejorar los procesos de control y fortalecer las prácticas de supervisión para garantizar una gestión transparente y eficiente. El pequeño porcentaje de encuestados que considera las acciones de control como aceptables o buenas indica la existencia de áreas o aspectos en los que se está realizando un control adecuado, pero aún se requiere un esfuerzo adicional para lograr un nivel general de control satisfactorio.



Proponer lineamientos adecuados para la implementación y el cumplimiento del Sistema de Control Interno en la Municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza periodo 2021.

Actualmente, la Municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza tiene procedimientos poco favorables en el área del control interno, en el estudio se evidenció que el personal no está debidamente capacitado sobre las funciones del sistema, dejando sin uso parte de éstas que servirían para mantener información actualizada sobre diferentes aspectos en la gestión administrativa.

La tarea fundamental para la implementación del sistema de Control Interno, es conocer cómo implementar el mismo, tanto a nivel institucional como a nivel de los procesos específicos, y comprender la importancia de su correcta implementación.

Condiciones básicas para la implementación Cualquiera sea la característica de la Municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza, siempre será necesario identificar o crear las condiciones básicas para una adecuada implementación del Sistema de Control Interno.

Los lineamientos adecuados para la implementación y cumplimiento del Sistema de Control Interno en la Municipalidad Distrital de Pedro Vilca Apaza durante el periodo 2021 pueden incluir las siguientes recomendaciones:

- I. **Establecer una política de control interno:** Es fundamental contar con una política clara y documentada que establezca los principios, objetivos y responsabilidades del control interno en la municipalidad. Esta política debe ser comunicada a todos los niveles de la organización y servir como guía



para la implementación y cumplimiento del sistema.

- II. **Definir roles y responsabilidades:** Es importante asignar responsabilidades claras a los diferentes niveles y áreas de la municipalidad en relación con el control interno. Esto incluye designar un responsable o comité encargado de coordinar y supervisar las actividades de control interno, así como establecer canales de comunicación efectivos entre los diferentes departamentos.
- III. **Realizar evaluaciones de riesgos:** Se debe llevar a cabo una evaluación de riesgos periódica para identificar las áreas o procesos que representan mayores riesgos para la gestión municipal. Con base en esta evaluación, se deben establecer controles internos adecuados para mitigar los riesgos identificados y garantizar el cumplimiento de las normas y regulaciones.
- IV. **Implementar controles internos efectivos:** Se deben diseñar e implementar controles internos adecuados en todos los procesos y áreas relevantes de la municipalidad. Estos controles pueden incluir políticas y procedimientos claros, segregación de funciones, autorizaciones adecuadas, registros y documentación apropiada, entre otros.
- V. **Capacitar al personal:** Es esencial brindar capacitación continua al personal en relación con el sistema de control interno. Esto incluye la formación sobre los objetivos del control interno, los procedimientos y controles establecidos, así como la conciencia sobre la importancia del cumplimiento normativo y la ética en el desempeño de las funciones municipales.



- VI. **Realizar seguimiento y evaluación:** Se debe establecer un proceso de seguimiento y evaluación regular del sistema de control interno para asegurar su eficacia y realizar ajustes o mejoras cuando sea necesario. Esto puede incluir la revisión de informes de auditoría interna o externa, el monitoreo de indicadores clave de desempeño y la retroalimentación de los usuarios del sistema.
- VII. **Promover una cultura de control interno:** Es importante fomentar una cultura organizacional en la que el control interno sea valorado y promovido en todos los niveles de la municipalidad. Esto implica crear conciencia sobre la importancia del control interno, fomentar la responsabilidad individual y el cumplimiento normativo, y establecer canales de denuncia seguros y confidenciales para reportar irregularidades.

Estos lineamientos proporcionan una base sólida para la implementación y el cumplimiento del Sistema de Control Interno en la Municipalidad Distrital de Pedro Vilca Apaza durante el periodo 2021. Es importante adaptar estos lineamientos a las necesidades y características específicas de la municipalidad, considerando su estructura organizativa, recursos disponibles y los requerimientos normativos y legales aplicables. Además, se recomienda contar con el apoyo de expertos en control interno o consultores externos para brindar asesoría especializada en el proceso de implementación y seguimiento del sistema.



4.1.1. Contrastación de hipótesis.

Para validar las hipótesis planteadas en el trabajo de investigación, se detalla la hipótesis de investigación y la investigación nula.

Hipótesis general

Hi: El estado situacional de la implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno es deficiente en la Gestión Municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza, periodo 2021.

H0: El estado situacional de la implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno no es deficiente en la Gestión Municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza, periodo 2021.

Para contrastar la hipótesis general, se usó la estadística inferencial y el análisis mediante el coeficiente de correlación de Rho spearman calculado en el paquete estadístico:

Tabla 36*Correlación del objetivo general*

Correlaciones			Control interno	Gestión municipal
Rho de Spearman	Estado situacional de la implementación y funcionamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,466*
		Sig. (bilateral)	.	,033
		N	21	21
	Gestión municipal	Coefficiente de correlación	,466*	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	.
		N	21	21

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

FUENTE: Programa de SPSS V25

La Tabla 36 se muestra el nivel de correlación entre las variables, Estado situacional de la implementación y funcionamiento del sistema de control interno y su incidencia en la gestión municipal, cuyo nivel de confianza es de 95% y un margen de error de 5% con un valor de correlación 0.466 con la prueba no paramétrica de prueba Rho de Spearman, siendo estadísticamente una correlación positiva moderada entre el estado situacional del control interno y la gestión municipal. Esto significa que a medida que mejora el estado de implementación y funcionamiento del control interno, también se observa una mejora en la gestión municipal en el período analizado, asimismo, presenta una correlación significativa al nivel 0,05 (bilateral), es decir, se acepta la hipótesis alterna y se desestima la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

Hi: El estado situacional de la implementación del Sistema de Control Interno es deficiente en la Gestión Municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza.

H0: El estado situacional de la implementación del Sistema de Control Interno no es deficiente en la Gestión Municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza.

Tabla 37

Correlación del objetivo específico 1

Correlaciones			Estado situacional de la implementación	Gestión de Municipal la implementación
Rho de Spearman	Estado situacional de la implementación	Coefficiente de correlación	1,000	,488*
		Sig. (bilateral)	.	,025
	N	21	21	
	Gestión Municipal	Coefficiente de correlación	,488*	1,000
Sig. (bilateral)		,025	.	
N	21	21		

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

FUENTE: Programa de SPSS V25

La Tabla 37 se muestra el nivel de correlación entre las dimensiones, estado situacional de la implementación del Sistema de Control Interno y su incidencia en la Gestión Municipal, cuyo nivel de confianza es de 95% y un margen de error de 5% con un valor de correlación 0.488 con la prueba no paramétrica de prueba Rho de Spearman, siendo estadísticamente una correlación



positiva moderada, asimismo, presenta una correlación significativa al nivel 0,05 (bilateral). es decir, se acepta la hipótesis alterna y se desestima la hipótesis nula.

Estos hallazgos respaldan la hipótesis alternativa (H1) de que el estado situacional de la implementación del Sistema de Control Interno es deficiente en la Gestión Municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza, lo que significa que existe evidencia estadística para afirmar que el estado situacional de la implementación del Sistema de Control Interno es deficiente en la Gestión Municipal.

Hipótesis específica 2

Hi: El estado situacional del funcionamiento del Sistema de Control Interno es deficiente en la Gestión Municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza.

H0: El estado situacional del funcionamiento del Sistema de Control Interno no es deficiente en la Gestión Municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza.

Tabla 38

Correlación del objetivo específico 2

Correlaciones		Estado situacional funcionamiento	Gestión del Municipal
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,45*
	Sig. (bilateral)	.	,034
	N	21	21
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,465*	1,000
	Sig. (bilateral)	,034	.
	N	21	21

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

FUENTE: Programa de SPSS V25

La Tabla 38 se muestra el nivel de correlación entre las dimensiones, estado situacional del funcionamiento del sistema de control interno y su incidencia en la Gestión, cuyo nivel de confianza es de 95% y un margen de error de 5% con un valor de correlación 0.465 con la prueba no paramétrica de prueba Rho de Spearman, siendo estadísticamente una correlación positiva moderada entre el estado situacional del funcionamiento del Sistema de Control Interno y la Gestión Municipal. En otras palabras, a medida que mejora el estado de funcionamiento del Sistema de Control Interno, también se observa una mejora en la Gestión Municipal, asimismo, presenta una correlación significativa al nivel 0,05 (bilateral). es decir, se acepta la hipótesis alterna y se desestima la hipótesis nula.



Estos hallazgos respaldan la hipótesis alternativa (H1) de que el estado situacional del funcionamiento del Sistema de Control Interno es deficiente en la Gestión Municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza, lo que significa que existe evidencia estadística para afirmar que el estado situacional del funcionamiento del Sistema de Control Interno es deficiente en la Gestión Municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza.

4.2. DISCUSIÓN

En esta investigación tiene la finalidad determinar el estado situacional de la implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno y su incidencia en la Gestión Municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza, periodo 2021. se afirma que esta situación de implementación del control interno es deficiente en la municipalidad.

En relación al Objetivo Específico 1, que busca evaluar el estado situacional de la implementación del Sistema de Control Interno y su incidencia en la Gestión Municipal, los resultados indican que la implementación del control interno en la municipalidad es insuficiente. Esto implica que los procesos de planificación, organización, dirección y control no están adecuadamente establecidos y ejecutados, lo cual afecta negativamente la gestión municipal, por lo cual se acepta las teorías de estudios anteriores realizados por Becerra (2019), Huamán (2019) y Chino (2019), quienes también señalan deficiencias en el proceso administrativo, la falta de un ambiente apropiado de control interno y la ausencia de evaluación de riesgos en la municipalidad. Por otro lado, (Huaman, 2019) menciona que en la actualidad no existe un ambiente apropiado de control interno, y que además no se lleva a cabo la evaluación de riesgos que es parte fundamental de las actividades de control interno, por lo que afirma (Chino, 2019) la aplicación del Sistema de Control Interno fue incipiente, puesto que cada componente del control interno mostró



una apreciación diferenciada, los componentes ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control y la información y comunicación lograron una apreciación regular; mientras que el componente de supervisión logró una apreciación ineficiente. Por otro lado, Ortiz y Becoche (2020). Destacan que la implementación del control interno contribuye al mejoramiento de las funciones y procesos dentro de una organización, lo cual busca minimizar riesgos, aumentar la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de metas y objetivos, Asimismo, se evidencia que un SCI efectivo permite una gestión competitiva, abarcando aspectos relacionados con los procesos, recursos y satisfacción del cliente, por otro lado Vega y Marrero (2021), se mencionan la necesidad de integrar el enfoque de proceso y dar mayor valor a la gestión de riesgos en el entorno de implementación del SCI (Vega y Marrero, 2021). Esto podría ser relevante para el Distrito de Pedro Vilca Apaza, ya que un SCI adecuado permitiría una mejor gestión financiera y administrativa de la municipalidad (Ortiz y Becoche, 2020).

Por otro lado, en relación al Objetivo Específico 2, que busca evaluar el estado situacional del funcionamiento del sistema de control interno y su incidencia en la Gestión Municipal, se encontró que el funcionamiento del control interno también es deficiente. Los componentes del control interno, como el ambiente de control, la evaluación de riesgos, las actividades de control y la información y comunicación, presentan apreciaciones regulares o ineficientes. Esto implica que no se está llevando a cabo de manera efectiva la supervisión y monitoreo de las actividades y procesos, lo que puede comprometer la eficiencia y la efectividad de la gestión municipal, los mismos que concuerdan con Sánchez (2022). Que destaca la importancia de fortalecer el ambiente de control como base para los demás componentes del SCI Un ambiente de control sólido permitiría establecer y gestionar la evaluación de riesgos, las actividades de control, la



información y comunicación, y la supervisión , Además, se evidencia que la implementación del SCI en entidades gubernamentales puede presentar desafíos, como el desconocimiento del concepto por parte de los colaboradores y la limitada inversión de recursos (Iparraguirre, 2019). Es importante mencionar que el SCI debe adaptarse a los lineamientos y principios establecidos en el marco conceptual COSO para cumplir con las regulaciones y normativas correspondientes (Sánchez, 2022). En este sentido, es necesario trabajar en la revisión y evaluación del SCI en el Distrito de Pedro Vilca Apaza para asegurar que se ajuste a los lineamientos establecidos.



V. CONCLUSIONES

Después de realizar la investigación sobre la implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno y su incidencia en la Gestión Municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza durante el periodo 2021, se han llegado a las siguientes conclusiones:

PRIMERA: Los resultados obtenidos revelan deficiencias tanto en la implementación como en el funcionamiento del control interno en la municipalidad. En cuanto a la implementación del Sistema de Control Interno, se han identificado falencias en el proceso administrativo de la municipalidad, incluyendo la planificación, organización, dirección y control de las actividades municipales. Esto subraya la necesidad de fortalecer y evaluar estos procesos para mejorar la gestión municipal. En términos del funcionamiento del Sistema de Control Interno, se observa la falta de un ambiente adecuado de control interno y la ausencia de evaluación de riesgos. Los componentes del control interno, como el ambiente de control, la evaluación de riesgos, las actividades de control y la información y comunicación, presentan deficiencias o ineficiencias. Por lo tanto, es imperativo establecer medidas para mejorar la supervisión y el monitoreo de las actividades y procesos, con el objetivo de lograr una gestión más eficiente y efectiva.

SEGUNDA: Al evaluar el estado situacional de la implementación del Sistema de Control Interno, se ha determinado que no se lleva a cabo un proceso administrativo adecuado en la municipalidad. Esto implica la necesidad de mejorar la planificación, organización, dirección y control de las actividades municipales, con el fin de garantizar una gestión más eficiente y efectiva.

TERCERA: Al evaluar el estado situacional del funcionamiento del sistema de



control interno, se ha identificado la falta de un ambiente propicio de control interno y la ausencia de una evaluación de riesgos efectiva. Además, se ha observado que los componentes clave del control interno, como el ambiente de control, la evaluación de riesgos, las actividades de control y la información y comunicación, presentan deficiencias o ineficiencias. Estos hallazgos resaltan la necesidad de implementar medidas correctivas y mejorar la supervisión y el monitoreo de las actividades y procesos municipales.



VI. RECOMENDACIONES

Después de analizar la situación y los hallazgos obtenidos en la investigación sobre la implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno y su incidencia en la Gestión Municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza durante el periodo 2021, se formulan las siguientes recomendaciones:

PRIMERA: Se recomienda la implementación y fortalecimiento del Sistema de Control Interno en la Gestión Municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza. Esto implicará mejorar la planificación, organización, dirección y control de las actividades municipales, así como establecer un ambiente propicio de control interno y llevar a cabo la evaluación de riesgos. Además, se debe fortalecer la supervisión y el monitoreo de las actividades y procesos para garantizar una gestión más eficiente y transparente.

SEGUNDA: A la entidad para mejorar el estado situacional de la implementación del Sistema de Control Interno y su incidencia en la Gestión Municipal del Distrito de Pedro Vilca Apaza, se recomienda el fortalecimiento de la implementación del Sistema de Control Interno a través de la revisión de procesos administrativos, definición de políticas claras y capacitación del personal. Mejora del ambiente de control interno, promoviendo una cultura de transparencia, ética y rendición de cuentas en todos los niveles de la organización. Implementación de una evaluación de riesgos para identificar amenazas potenciales y áreas de vulnerabilidad, y establecer medidas de control adecuadas. Reforzamiento de la supervisión y seguimiento, mediante la asignación de responsabilidades claras, auditorías internas periódicas y mecanismos de retroalimentación y mejora continua. Promoción de la participación ciudadana, a través de mecanismos como la rendición de cuentas, la consulta pública y la creación de comités de vigilancia ciudadana



TERCERA: A la entidad para mejorar el estado de funcionamiento del Sistema de Control Interno y su incidencia en la Gestión Municipal del Distrito de Pedro Vilca Apaza se recomienda Mejorar la efectividad de las actividades de control mediante el fortalecimiento de controles más eficientes y efectivos para asegurar el cumplimiento de políticas y procedimientos, así como la detección y prevención oportuna de irregularidades. Implementar mecanismos de seguimiento y evaluación continua del Sistema de Control Interno para identificar oportunidades de mejora, detectar deficiencias y realizar ajustes necesarios a lo largo del tiempo. Fortalecer la capacitación y desarrollo del personal municipal en relación al Sistema de Control Interno, brindando formación adecuada y continua, y promoviendo el desarrollo de habilidades y competencias para una gestión más efectiva. Promover una cultura de responsabilidad y rendición de cuentas en todos los niveles de la municipalidad, estableciendo líneas claras de autoridad y responsabilidad, y fomentando mecanismos de supervisión y evaluación. Establecer canales de comunicación efectivos, tanto vertical como horizontal, para facilitar la compartición de información relevante, retroalimentación y detección temprana de posibles inconvenientes.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arens, A. A., & Beasley, M. S. (2014). *Auditing and Assurance Services: An Integrated*. Pearson.
- Barbaran, G. (2013). *Implementacion del control interno en la gestion institucional del cuerpo de genral de bomberos voluntarios del Peru*. Lima: repositorio USMP. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/576/barbaran_gl.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Becerra, T. (2019). *Propuesta de implementacion del sistema de control interno para la correcta administracion de la municipalidad dsitrital de San Jose de lourdes, 2018*. Pimental - Peru: Repositorio universidad Senor de Sipan. doi:chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15636/Hidalgo_Xiao_Factores%20del%20estancamiento%20y%20mortalidad%20en%20las%20MYPES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Briceño, Y. (2016). *Gestion municipal y calidad del servicio publico en la municipalidad distrital de Chugay, 2016*. Trujillo: tesis para optar el titulo de Licenciada en administración. Univercidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Calizaya, S. (2019). *La gestion publica y su relacion con el valor publico en el gobierno regional de Tacna, 2018*. Tacna: Repositorio Universidad Privada Tacna. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe>



- Calizaya, S. (2019). *La gestion publica y su relacion con el valor publico en el gobierno regional de Tacna, 2018*. Tacna: Repositorio universidad privada de Tacna. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/Calizaya-Condori-Samantha%20la%20gestion%20publica.pdf>
- Chino, Z. (2019). *Evaluar la aplicacion del sistema de control interno para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales en la municipalidad provincial de Puno, periodo 2017*. Puno: Repositorio UNAP.
- Condori, M. (2019). El nivel de conocimiento en cultura tributaria en los estudiantes del 5to grado de educación secundaria de las instituciones educativas públicas de la provincia de Yunguyo, periodo 2017. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/12414>
- Contraloria, G. (2021). *Normas generales de control gubernamental*. Lima.
- COSO, C. o. (2013). *Internal Control - Integrated Framework*. COSO.
- Decreto Supremo N° 033-2005-PCM. (2005). Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública. *Diario oficial el Peruano*, 8. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/268595-033-2005-pcm>
- Empresa municipal inmobiliaria de Lima. (5 de Marzo de 2013). *manual de organizacion y funciones - MOF*. Lima: N° 400--402-0000001. Obtenido de <https://cmsapi.emilima.com.pe/api/files/4ISu1sq3DoHLtfUfysCb4gKAI4IvzoDQVicQqFow.pdf>



- Ferreira, D. (31 de enero de 2023). *Transparencia Internacional indice de la percepcion de corrupcion*. Obtenido de <https://www.transparency.org/es/press/2022-corruption-perceptions-index-reveals-scant-progress-against-corruption-as-world-becomes-more-violent>
- Flores, M. (2019). Fortalecimiento de la cultura tributaria para el ejercicio de la ciudadanía en las estudiantes del 5to grado de secundaria de la institución educativa Santa Rosa Puno 2018. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10685>
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Interamericana Editores S.A.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de investigación*. Mexico: Sexta de edición . Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R. F. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: Interamericana Editores S.A.
- Hernando, J. (2022). *capacidad estatal y resultados de la implementacion del sistema de control interno en la prevencion de riesgos de corrupcion en una municipalidad de Lima Metropolitana 2020*. Lima: Repositorio PUCP.
- Huaman, R. (2019). *Propuesta de implementacion de sistema de control interno en la gestion administrativa de la red de servicios de salud la convencion periodo 2019*.



Quillabamba - Cusco: Repositorio Unsa. doi:chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclclefindmkaj/https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622671/Gonzales_HL.pdf

Huaripuma, H. (martes de noviembre de 2021). *Instrumentos de gestion en municipalidades.*

doi:https://revistas.unamad.edu.pe/index.php/racs/article/view/154/191#:~:text=Se%20concluye%20que%20los%20factores,factores%20estrat%C3%A9gicos%20y%20factores%20operativos.

Instituto de Ciencias Hegel. (20 de octubre de 2020). *La gestion publica por resultados .*

doi:https://hdl.handle.net/20.500.12724/4768

Intosai, C. (2004). *Guia para las normas de control interno del sector publico.* Belgica:

Experientia Mutua Omnibus Prodest.

Investigaciones, D. d. (2021). Control Interno. *Pro Gobernabilidad*, 12.

Iparraguirre, J. (2019). *Optimizar la gestion de las autoridades en el gasto y control del presupuesto del estado aplicando lineamientos de control interno - marco*

integrado I, en la implementacion del sistema de control interno de las entidades

publicas. Lima - Peru: Repositorio UNFV. Obtenido de

http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/58560/1/ALVARADO%20PACHECO%20MAYRA%20FERNANDA.pdf

Jacome, M. (Julio-Diciembre de 2022). *Efectividad del control interno en la*

implementacion del modelo integrado de planeacion y gestion - MIPG en las

entidades del sector publico del municipio de Bucaramanga (Vol. 158).



Bucaramanga - Colombia: Repositorio Universitario de Santander. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0252-85842017000200005

La Contraloria , G. (2016). *Servicios y herramientas de Control Gubernamental*. Lima: Tarea Asociacion Grafica Educativa.

Leiva, D., & Departamento de Control Interno, C. (2014). *Marco Conceptual del Control Interno*. Lima: Asociacion Grafica Educativa.

Lock, D., & Farrow, N. (1983). *El Gower manual de administracion*. Estados Unidos: Nichols Publishing Company.

Lopez, H. (26 de Julio de 2021). Gobernabilidad en los gobiernos locales del peru, 2021. *ciencia latina*, 38. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/845/1146#:~:text=La%20Gesti%C3%B3n%20Municipal%20se%20manifiesta,publicas%20para%20un%20buen%20desempe%C3%B1o>

Machaca, J. (2021). *Sistema de control interno y su incidencia en la optimizacion de los recursos fianancieros en las municipalidades de la provincia de puno, 2019*. Puno: Repositorio UNAP. doi:file:///C:/Users/DEL-CONT/Downloads/4126-Texto%20del%20art%C3%ADculo-15740-1-10-20130120%20(1).pdf

Melle Hernandez, M. (2007). La responsabilidad social dentro del sector publico. *Ekonomiaz*, 24. Obtenido de <https://www.bing.com/search?q=melle+hernandez+la+responsabilidad+social&qs=NWT&pq=melle+hernandez+la+responsabilidad+socia&sc=4->



40&cvid=C10383B6B4C74F0EB5427270E8166121&FORM=QBRE&sp=1&g
hc=1

Mendoza, R. (18 de noviembre de 2013). Plan estartegico institucional. *Los Andes*, pág.
3. Obtenido de [https://www.losandes.com.pe/
oweb/opinion/20131118/76414.html](https://www.losandes.com.pe/oweb/opinion/20131118/76414.html)

Ministerio de Economía y Finanzas. (2021). Control Interno. *Pro Gobernabilidad*, 12.

Molina, R., Alvares, T., & Castro, N. (2016). *Obstaculos Producto de la gestion municipal que frenan el uso del conocimiento en el desarrollo local*. Cuba: ISSN 2306 - 9155. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552016000200007&lng=es&nrm=iso>. ISSN 2306-9155.

Molleapaza , J. (2018). Nivel de conocimiento existente y programa curricular en materia tributaria y su incidencia en la cultura tributaria de los estudiantes del Colegio Adventista Túpac Amaru de la Ciudad de Juliaca En el periodo 2017. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/7104>

Ortiz, L., & Becoche, C. (2020). *Diseño e implementacion de un sistema de control interno para la asociacion indigena de caficultores especiales ecologicos de toribio (SICEET) perteneciente al regimen especial tributario*. Cauca, Colombia: Repositorio Universidad del Valle. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5778218>



- Quispe, D. (2020). *La aplicacion del sistema de control interno en la gestion institucional en las entidades publicas de la region Puno*. Puno: Repositorio UNAP.
- Quispe, G. (22 de Julio de 2019). *El cuadro de asignacion de personal y la gestion municipal de la municipalidad distrital de Amdahuaylas, 2018*. Lima: Repositorio univervidad Telesup. Obtenido de <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1083/1/QUISPE%20CASTILLO%20GREGORIO%20ADRIAN.pdf>
- Republica, C. d. (2006). *Ley N° 28716 Ley de Control Interno de las Entidades del Estado*. Lima: Diario Oficial El Peruano.
- Republica, C. G. (2006). *Resolucion de Contraloria N° 320-2006-CG*. Lima: Diario Oficial el Peruano. Obtenido de <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/242/MONOGRAFIA%20ANALISIS%20DE%20LA%20GESTI%C3%93N%20ADMINISTRATIVA%20-%20SAILY%20JANICE%20RIVAS%20OK.pdf>
- Republica, C. G. (2019). *Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementacion del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado"*. Lima: Diario Oficial el Peruano.
- Republica, L. C. (2006). *Ley N° 28716 Ley de control interno de las entidades del estado*. Lima: Diario oficial el Peruano. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/fade/public/docs/contauditar/Articulo3.pdf>
- Resolucion de Contraloria N° 273-2014-CG. (2014). *Normas generales de control gubernamental*. Lima: Diario oficial el Peruano. Obtenido de



https://portal.jne.gob.pe/portal_documentos/files/5061a44b-0f1b-4205-9edb-c7b7a6edc3a6.pdf

Rios, I. (2021). *Gestion municipal del reglamento de organizaciom y funciones de la municipalidad provincial de rioja, 2021*. Tarapoto: repositorio UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87903/Rios_VIDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. C.D. Mexico: Prentice Hall.

Roncancio, G. (31 de mayo de 2018). *gestion.pensemocom*. Obtenido de https://www.google.com/amp/s/gestion.pensemocom/que-son-los-objetivos-estategicos-y-como-crearlos-algunos-ejemplos%3fhs_amp=true

Roncancio, G. (mayo de 2018). *Que es un Plan Estrategico Institucional, su uso en la Administracion Publica*. Obtenido de [Gestion.pensemocom: https://www.google.com/amp/s/gestion.pensemocom/que-es-un-plan-esrategico-institucional-su-uso-en-la-administracion-publica](https://www.google.com/amp/s/gestion.pensemocom/que-es-un-plan-esrategico-institucional-su-uso-en-la-administracion-publica)

Sanchez, A. (2022). *Analisis del sistema de control interno del procedimiento administrativo del sector "Lineas de caja" de la delegacion general roca del IPROSS desde la optica del modelo conceptual COSO 2021* (Vol. 18). Rio negro - Argentina: Repositorio universidad Rio Negro. Obtenido de <https://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/3907>

Secretaria de Gestion Publica. (2021). *Politica Nacional de Modernizacion de la Gestion Publica al 2021*. *SGP*, 39. doi:<https://www.gob.pe/institucion/pcm/informes->



publicaciones/290160-politica-nacional-de-modernizacion-de-la-gestion-
publica-al-2021

Secretaria de Gestion Publica. (2022). *Politica Nacional de Modernizacion de la Gestion Publica al 2030*. Lima: Deposito legal N° 2022 - 08117. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/pcm/informes-publicaciones/3453139-version-amigable-politica-nacional-de-modernizacion-de-la-gestion-publica-al-2030>

SISMAP, M. (2016). *Manual de Gestion Municipal*. Santo Domingo - Rep. Dominicana: Harti Supplies, SRL. Obtenido de <http://www.map.gob.do/>

Sotomayor, L. (2006). *Manual de politicas generales*. Ecuador: pacific el.

Taboada, A. (2012). *El sistema de control interno y su importancia en la administracion publica*. Lima. Lima. Obtenido de http://www.pejeza.gob.pe/pdf/importancia_sci.pdf

Taboada, J. R. (2012). *Control Interno y Auditoría Gubernamental*. EditorialSan Marcos.

Taylor, E. (6 de octubre de 2010). *Mision, vision y valores*. Obtenido de El blog de: el escritor: <https://jemager.wordpress.com/2010/10/06/mision-vision-y-valores/#-:text=La%20misi%C3%B3n%20indicar%C3%A1%20que%es,en%20>

Uribe, M. E., Vargas, Ó. A., & Merchán, L. (2018). *La responsabilidad social empresarial y la sostenibilidad, criterios habilitantes en la gerencia de proyectos*.

Vega, L., & Marrero, F. (08 de Mayo de 2021). Evolucion del control interno hacia una gestion integrada al control de gestion. *Revista internacional de administracion*,



20. Obtenido de <https://lacamara.pe/coronavirus-economia-peruana-caeria-37-este-ano-por-efecto-del-covid-19/>

WebMD. (2020). Obtenido de <https://www.webmd.com/lung/coronavirus-espanol/coronavirus-transmision-general>

Westreicher, G. (2022). Entidad gubernamental. *Economipedia*.
doi:<https://economipedia.com/definiciones/entidad-gubernamental.html>



ANEXOS

ANEXO 1: Cuestionario de la VI. control interno de la municipalidad del distrito de Pedro Vilca Apaza

CUESTIONARIO

Datos generales:

Nº de cuestionario: ... Fecha de recolección: .../.../...

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel del Control Interno de la Municipalidad del DISTRITO DE PEDRO VILCA APAZA Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad, marque todos los ítems.

ESCALA DE MEDICIÓN

Muy deficiente	1
Deficiente	2
Aceptable	3
Buena	4
Excelente	5

Dimensión Ambiente de Control	1	2	3	4	5
¿Usted Cómo califica la capacidad de los funcionarios de la municipalidad para poder establecer y cumplir los valores éticos?					
Califique la autonomía del personal administrativo para llevar a cabo actividades de control interno.					



¿Considera que la estructura organizacional de la institución permite conseguir el logro de objetivos?					
Califique el nivel de competencia laboral y profesionalismo del personal que compone las áreas de la municipalidad.					
Califique el trabajo de los responsables de llevar a cabo actividades ligadas al control interno dentro de la municipalidad					
Dimensión Evaluación de Riesgo	1	2	3	4	5
Califique la coherencia y claridad de los objetivos institucionales.					
¿Cómo califica las actividades que se emplean para solucionar problemas dentro de la Municipalidad?					
¿Cómo califica la capacidad de la municipalidad para afrontar problemas internos?					
Califique el nivel de efectividad o excelencia de la Municipalidad a la hora de registrar los cambios que acontecen fuera de la institución y que podrían afectarlo					
Dimensión Actividades de Control	1	2	3	4	5
¿Qué tan buenas son las actividades de control que realizan sobre su persona?					
Califique el uso de herramientas tecnológicas en el desarrollo de las actividades de control.					
Califique usted la actualización de las herramientas técnicas de gestión como el ROF y algunas directivas					
Dimensión Información y Comunicación	1	2	3	4	5



Califique el nivel de exigencia de la parte administrativa a la hora de solicitar informes de las actividades.					
Califique la información que les proporcionan acerca de lo acontecido en todo un periodo.					
¿Cómo califica la voluntad de los directivos de comunicarles acerca de temas importantes de la municipalidad?					
Dimensión Actividades de supervisión	1	2	3	4	5
Califique las medidas de verificación del correcto cumplimiento de las actividades dentro de la municipalidad.					
Cómo calificaría la comunicación de las deficiencias que se puedan evidenciar dentro de la municipalidad.					
Califique las medidas de verificación del correcto cumplimiento de las actividades dentro de la municipalidad.					



ANEXO 2: Cuestionario de la V2. gestión administrativa del distrito de Pedro Vilca Apaza

CUESTIONARIO

Datos generales:

Nº de cuestionario: ... Fecha de recolección: .../.../...

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de la gestión administrativa de la Municipalidad del DISTRITO DE PEDRO VILCA APAZA Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad, marque todos los ítems

ESCALA DE MEDICIÓN

Muy deficiente	1
Deficiente	2
Aceptable	3
Buena	4
Excelente	5

Dimensión Planeación	1	2	3	4	5
¿Cree usted que la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza planifica las metas institucionales?					
¿Cree usted que los trabajadores de la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza cumplen con las metas de la institución?					
¿Cree usted que la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza planifica estrategias para mejorar sus actividades?					



¿Considera usted que las estrategias que realiza la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza ayudan a cumplir con el logro de objetivos?					
Dimensión Organización	1	2	3	4	5
¿Con que frecuencia la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza, designa las actividades en función a la capacidad del personal?					
¿Con que frecuencia las tareas designadas por la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza; son cumplidas en su totalidad?					
¿Cree usted que la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza, emplea métodos dentro su organización?					
¿Con que frecuencia la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza; sigue los procedimientos para el desarrollo de actividades?					
Dimensión Dirección	1	2	3	4	5
¿Con que frecuencia la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza, realiza capacitaciones a los colaboradores?					
¿Cree usted que la institución orienta al personal administrativo y colaboradores para que estos puedan cumplir con los objetivos planeados?					
¿Cree usted que las decisiones que toma la municipalidad ayudan a la consecución de las metas?					
¿Cree usted que en algún momento las decisiones tomadas no fueron las más acertadas dentro de la municipalidad?					
Dimensión Control	1	2	3	4	5
¿Con que frecuencia se realiza la evaluación del desempeño de los colaboradores?					



¿Con que frecuencia los ciudadanos evalúan a sus colaboradores?					
¿Con que frecuencia se realiza un control de los logros alcanzados en base a las actividades realizadas?					
¿Cree usted que la municipalidad realiza las acciones de control de forma adecuada? (Muñoz 2021)					



ANEXO 3: Ficha de análisis documental

ESTADO SITUACIONAL DE LA IMPLEMENTACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN MUNICIPAL DEL DISTRITO DE PEDRO VILCA APAZA, PERIODO 2021

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

OBJETIVO: Determinar el estado situacional de la implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno y su incidencia en la Gestión Municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza, periodo 2021.

N°	ÍTEM	DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS
1	Fecha	
2	Entidad	Municipalidad Distrital de Pedro Vilca Apaza
3	Nombre del documento	
4	Periodo de los documentos revisados	
5	Partes del documento	
6	Resumen del documento	
7	Indicadores de medición	
8	Resultados	
9	Conclusiones	
10	Revisor	

ANEXO 04: Operacionalización de variables

OBJETIVO GENERAL	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS
Determinar el estado situacional de la implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno y su incidencia en la gestión municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza, periodo 2021	SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Ambiente de control	Filosofía de la Dirección	1-5
			Integridad y valores éticos	
			Estructura organizacional	
			Asignación de autoridad y responsabilidad	
		Actividades de Control	Identificación de riesgos	6-10
			Segregación de funciones	
			Evaluación de desempeño	
			Revisión de procesos, actividades y funciones	
		Supervisión	Actividades de prevención	11-15
			Seguimiento de resultados	
			Compromiso de mejoramiento	
		VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR
	GESTIÓN MUNICIPAL	Gestión municipal	Nivel de ejecución	16
			Autonomía financiera	
			Eficiencia en el gasto	
		Gestión de servicios	Eficacia	17-18
Nivel de atención				
resultados		Cumplimiento	19-20	
	Calidad de servicio			
		Mejoras publicas		

ANEXO 5: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS		HIPÓTESIS		VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS GENERAL	HIPÓTESIS ESPECÍFICO			
¿cómo es el estado situacional de la implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno y su incidencia en la gestión municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza, periodo 2021?	Determinar el estado situacional de la implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno y su incidencia en la gestión municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza, periodo 2021		El estado situacional de la implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno es deficiente en la gestión municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza, periodo 2021		- VI: sistema de control interno - VD: gestión municipal	- Eje cultura organizacional - Eje gestión de riesgos - Eje supervisión	- Entrevistas - Reportes del SCI - Nivel de madurez
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS			INDICADOR	
¿cómo es el estado situacional de la implementación del Sistema de Control Interno y su incidencia en la gestión municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza?	Evaluar el estado situacional de la implementación del Sistema de Control Interno y su incidencia en la gestión municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza.		El estado situacional de la implementación del sistema de control interno es deficiente en la gestión municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza.		- VI: implementación del sistema de control interno - VD: gestión municipal	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico de cultura organizacional • Priorización de productos • Planificación • Organización 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis documentario • Cuestionario
¿cómo es el estado situacional de funcionamiento del Sistema de Control Interno y su incidencia en la gestión municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza?	Evaluar el estado situacional de funcionamiento del Sistema de Control Interno y su incidencia en la gestión municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza.		El estado situacional del funcionamiento del Sistema de Control Interno es deficiente en la gestión municipal del distrito de Pedro Vilca Apaza.		- VI: funcionamiento del sistema de control interno - VD: gestión municipal	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento del plan de acción anual 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis documentario • Entrevista
¿Cómo serían los lineamientos adecuados para la implementación y el cumplimiento del Sistema de Control Interno en la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza periodo 2021?	Proponer lineamientos adecuados para la implementación y el cumplimiento del Sistema de Control Interno en la municipalidad distrital de Pedro Vilca Apaza periodo 2021						

ANEXO 6: Entregables enviados a la Contraloría General de la Republica

apps1.contraloria.gob.pe/sci/ENTREGABLE/INDEX#

CONTROL INTERNO LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA DEL PERU

IDENTIFICACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE PRODUCTOS

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PEDRO VILCA APAZA

HENRY LEONEL VALDIVIA QUIROZ - OPERADOR ENTIDAD

Código de Entregable	Año	Código Entidad	Entidad	Nivel de Gobierno	Directiva	Grupo	Entregable SCI	Tipo de Creación	Fecha Creación	Usuario Creación	Fecha Primer Envío	DNI Evaluador	Nombre de Evaluador	Cargo Evaluador	Unidad Organica Evaluador	Doc. Acreditac.	Nivel de Madurez	Estado	Tipo de Remisión	Cantidad de Envíos	Plazo
51586	2022	2497	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PEDRO VILCA APAZA	LOCAL	DIRECTIVA N° 006-2019-CG/INTEG	GRUPO 3	EVALUACIÓN SEMESTRAL DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SCI	AP	13/07/20...	E80021	17/08/2022	02064196	VELASQUEZ APAZA JULIO	ADMINIST...	ADMIN...		6.97	ENVIADO	AP	1	●
51114	2022	2497	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PEDRO VILCA APAZA	LOCAL	DIRECTIVA N° 006-2019-CG/INTEG	GRUPO 3	PRIMER REPORTE DE SEGUIMIENTO DE PLAN DE ACCIÓN (SEMESTRAL)	AP	14/06/20...	E80021	27/07/2022	02064196	VELASQUEZ APAZA JULIO	ADMINIST...	ADMIN...			ENVIADO	AP	1	●
50693	2022	2497	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PEDRO VILCA APAZA	LOCAL	DIRECTIVA N° 006-2019-CG/INTEG	GRUPO 3	PLAN DE ACCIÓN ANUAL-SECCIÓN MEDIDAS DE CONTROL	AP	27/04/20...	E80021	26/05/2022	02064196	VELASQUEZ APAZA JULIO	ADMINIST...	ADMIN...			ENVIADO	AP	1	●
50692	2022	2497	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PEDRO VILCA APAZA	LOCAL	DIRECTIVA N° 006-2019-CG/INTEG	GRUPO 3	PLAN DE ACCIÓN ANUAL-SECCIÓN MEDIDAS DE REHABILITACIÓN	AP	27/04/20...	E80021	28/04/2022	02064196	VELASQUEZ APAZA JULIO	ADMINIST...	ADMIN...			ENVIADO	AP	1	●
41068	2022	2497	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PEDRO VILCA APAZA	LOCAL	DIRECTIVA N° 006-2019-CG/INTEG	GRUPO 3	SEGUIMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN ANUAL-2	AP	26/01/20...	E80021	25/03/2022	02064196	VELASQUEZ APAZA JULIO	ADMINIST...	ADMIN...			ENVIADO	AP	1	●
39687	2022	2497	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PEDRO VILCA APAZA	LOCAL	DIRECTIVA N° 006-2019-CG/INTEG	GRUPO 3	EVALUACIÓN ANUAL DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	AP	20/01/20...	E80021	27/01/2022	02064196	VELASQUEZ APAZA JULIO	ADMINIST...	ADMIN...		9.29	ENVIADO	AP	1	●
37351	2021	2497	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PEDRO VILCA APAZA	LOCAL	DIRECTIVA N° 006-2019-CG/INTEG	GRUPO 3	EVALUACIÓN SEMESTRAL DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SCI	AP	07/12/20...	E80021	07/12/2021	02064196	VELASQUEZ APAZA JULIO	ADMINIST...	ADMIN...		15.27	ENVIADO	AP	1	●
36637	2021	2497	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PEDRO VILCA APAZA	LOCAL	DIRECTIVA N° 006-2019-CG/INTEG	GRUPO 3	SEGUIMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN ANUAL	AP	02/12/20...	E80021	07/12/2021	02064196	VELASQUEZ APAZA JULIO	ADMINIST...	ADMIN...			ENVIADO	AP	1	●
36138	2021	2497	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PEDRO VILCA APAZA	LOCAL	DIRECTIVA N° 006-2019-CG/INTEG	GRUPO 3	PLAN DE ACCIÓN ANUAL-SECCIÓN MEDIDAS DE	AP	24/11/20...	E80021	02/12/2021	02064196	VELASQUEZ APAZA JULIO	ADMINIST...	ADMIN...			ENVIADO	AP	1	●

© 2022 Contraloría General de la República del Perú



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Henry Leonel Valdivia Quiroz
identificado con DNI 47420694 en mi condición de egresado de:

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

Ciencias Contables

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado
 Título Profesional denominado:

"ESTADO SITUACIONAL DE LA IMPLEMENTACION Y FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTION MUNICIPAL DEL DISTRITO DE PEDRO VILCA APAZA, PERIODO 2021"

" Es un tema original.

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

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

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

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 05 de julio del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Henry Leonel Valdivia Quiroz

, identificado con DNI 47420694 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
Ciencias Contables

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado Título Profesional denominado:

"ESTADO SITUACIONAL DE LA IMPLEMENTACION Y FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTION MUNICIPAL DEL DISTRITO DE PEDRO VILCA APAZA, PERIODO 2021"

" Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 05 de julio del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella