



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES



**“SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN
MUNICIPAL DEL DISTRITO DE MACARI 2019-2020”**

TESIS

PRESENTADA POR:

JHON ALEX NUÑEZ PAUCAR

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

PUNO – PERÚ

2022



DEDICATORIA

A Dios

*Por haberme permitido
llegar hasta este punto y
haberme dado salud para
lograr mis objetivos, además
por iluminar mí camino en el
logro de mis metas.*

A mi madre, hermana y hermanos

*Quiénes me inculcaron
valores y por su apoyo
incondicional a lo largo de mi
vida como estudiante, por su
buenos consejos y aliento
para lograr mis propósitos.*



AGRADECIMIENTOS

Doy gracias a Dios por proteger a mi familia y a mí durante todo mi camino, por ayudarme a superar obstáculos y dificultades que se me presentaron e mi vida.

A mi familia, que con su demostración de personas persistentes me han enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada y siempre preservar a través de sus sabios consejos.

También agradecer a todos mis amigos y compañeros de la facultad de ciencias contables y administrativas y en especial a mis compañeros y compañeras de mi semestre, los años que hemos pasado juntos compartiendo clases y muchas experiencias durante estos años. Las experiencias vividas con ellos forman parte de recuerdos inolvidables.

Finalmente, corresponde darme gracias a mí mismo por seguir el camino del bien.



ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN 16

ABSTRACT..... 17

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
1.2.	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	22
	1.2.1. Problema general	22
	1.2.2. Problemas específicos	22
1.3.	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
	1.3.1. Hipótesis general	22
	1.3.2. Hipótesis específicas	22
1.4.	JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	23
	1.4.1. Teórico.....	24
	1.4.2. Metodológico.....	24
	1.4.3. Social	24
1.5.	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	25
	1.5.1. Objetivo general	25
	1.5.2. Objetivos específicos.....	25



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
2.1.1.	Normas legales:	26
2.1.2.	En el ámbito internacional.....	26
2.1.3.	En el ámbito nacional	27
2.1.4.	En el ámbito local	31
2.2.	MARCO TEÓRICO	32
2.2.1.	Control gubernamental	32
2.2.1.1.	Principios de Control Gubernamental	32
2.2.1.2.	Clasificación del Control Gubernamental	33
2.2.1.2.1.	Control Previo	33
2.2.1.2.2.	Control Simultáneo	34
2.2.1.2.3.	Control Posterior	34
2.2.1.2.4.	Control Externo	35
2.2.1.2.5.	Control Interno	35
2.2.2.	Sistema nacional de control.....	37
2.2.2.1.	Órganos del Sistema Nacional de Control.....	37
2.2.2.1.1.	Contraloría General de la Republica	37
2.2.2.1.2.	Órgano de Control Institucional.....	38
2.2.2.1.3.	Sociedades de Auditoria.....	38
2.2.3.	Modelo coso 2013	38
2.2.4.	Intoisai	39
2.2.4.1.	Metas Estratégicas del Intoisai	39
2.2.5.	Sistema de control interno	40
2.2.5.1.	Objetivos del Sistema de Control Interno.....	40
2.2.5.2.	Componentes del Sistema de Control Interno	41
2.2.5.3.	Ejes del Sistema de Control Interno	42



2.2.5.3.1. Cultura Organizacional	42
2.2.5.3.2. Gestión de Riesgos	43
2.2.5.3.3. Supervisión.....	43
2.2.6. Implementación del sistema de control interno.....	43
2.2.6.1. Relación Entre Ejes, Componentes y Principios del Sistema de Control Interno.....	44
2.2.6.2. Clasificación de Entidades	45
2.2.6.3. Responsables de la Implementación del Sistema de Control Interno y Funciones	45
2.2.6.4. Aplicativo Informático del Sistema de Control Interno	46
2.2.6.5. Procedimiento para la Implementación del Sistema de Control Interno.....	46
2.2.6.5.1. Eje Cultura Organizacional	48
2.2.6.5.2. Eje Gestión de Riesgos.....	49
2.2.6.5.3. Eje Supervisión	50
2.2.7. Gestión municipal.....	51
2.2.7.1. Gobiernos locales.....	53
2.2.7.1.1. Municipalidades	53
2.2.7.2. Documentos de Gestión.....	54
2.2.7.2.1. Reglamento de Organización y Funciones - ROF.....	54
2.2.7.2.2. Cuadro de Asignación de Personal – CAP.....	54
2.2.7.2.3. Presupuesto Analítico de Personal – PAP.....	54
2.2.7.2.4. Manual de Organización y Funciones – MOF	55
2.2.7.2.5. Manual de Procedimientos Administrativos – MAPRO	55
2.2.7.2.6. Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA... 55	
2.3. MARCO CONCEPTUAL	55



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1.	UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....	58
3.2.	PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO.....	58
3.3.	POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO.....	58
	3.3.1. Población deL estudio	58
	3.3.2. Muestra deL estudio	59
3.4.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	60
3.5.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	60
3.6.	MÉTODOS	60
	3.6.1. Método descriptivo.....	60
	3.6.2. Método analítico.....	61
	3.6.3. Método inductivo.....	61
3.7.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	61
	3.7.1. Encuesta.....	61
	3.7.2. Observación Directa	62
	3.7.3. Análisis Documental	62
3.8.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS E INFORMACIÓN	62

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	RESULTADOS	65
	4.1.1. Determinación de la incidencia del enfoque cultura organizacional en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.....	65
	4.1.2. Determinación de la incidencia del enfoque gestión de riesgos y supervisión en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.	



4.1.3. Determinación para conocer en qué medida se da cumplimiento al fortalecimiento del control interno en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.....	106
4.1.4. contrastación de LA hipótesis	109
4.1.4.1. Hipótesis específica 1	109
4.1.4.2. Hipótesis específica 2	110
4.1.4.3. Hipótesis específica 3	110
4.2. DISCUSIÓN	111
4.2.1. Determinar la incidencia del enfoque cultura organizacional en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.....	111
4.2.2. Determinar la incidencia del enfoque gestión de riesgo y supervisión en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020	112
4.2.3. Determinar para conocer en qué medida se da cumplimiento al fortalecimiento del control interno en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.....	113
V. CONCLUSIONES.....	115
VI. RECOMENDACIONES	117
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	118
ANEXOS.....	122

TEMA: Control Interno

ÁREA: Auditoria Gubernamental

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 25 de julio del 2022



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Componentes del Sistema de Control Interno.	42
Figura 2: Ejes del Sistema de Control Interno y procesos.....	48
Figura 3: Pasos para implementar el Eje Cultura Organizacional.....	49
Figura 4: Pasos para implementar el Eje Gestión de Riesgos.	50
Figura 5: Pasos para implementar el Eje Supervisión.	51
Figura 6: Porcentajes de los trabajadores que consideran que se promociona la práctica de valores éticos e institucionales en la entidad.....	67
Figura 7: Porcentajes de los trabajadores que consideran que existe una estructura orgánica apropiada y asignacion de responsabilidades en la entidad.	68
Figura 8: Porcentajes de los trabajadores que consideran que existe compromiso de la entidad para reclutar y retener profesionales competentes.	69
Figura 9: Porcentajes de los trabajadores que consideran que existen lineamientos o normas internas que regulen la conducta de los trabajadores.	70
Figura 10: Porcentajes de los trabajadores que consideran que se realiza capacitaciones dirigidas al personal sobre el Sistema de Control Interno.	71
Figura 11: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad promociona la eficiencia, eficacia, ética, transparencia y economía.	72
Figura 12: Porcentajes de los trabajadores que consideran que en la entidad existe un procedimiento aprobado que permite recibir denuncias contra sus funcionarios y servidores.	73
Figura 13: Porcentajes de los trabajadores que consideran que el entorno organizacional es favorable para realizar libremente el control interno.....	74



Figura 14: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad cuenta con un plan estratégico y operativo.	75
Figura 15: Porcentajes de los trabajadores que consideran que se dan condiciones laborales adecuadas y capacitaciones al personal de la entidad.	76
Figura 16: Porcentajes de los trabajadores que consideran que órgano de control institucional provincial, efectúa actividades de control interno en la Municipalidad.	77
Figura 17: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad utiliza canales adecuados para dar a conocer sus objetivos, metas o resultados de su gestión.	78
Figura 18: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad utiliza información relevante y de calidad para fortalecimiento y funcionamiento del SCI.	79
Figura 19: Porcentajes de los trabajadores que consideran que se cuenta con políticas de preservación y conservación de archivos electrónicos y físicos.	80
Figura 20: Porcentajes de los trabajadores que consideran que se brinda información suficiente al ciudadano para cualquier trámite en la entidad.	81
Figura 21: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la información que brinda la entidad sobre sus actividades tiene las características fidedignas.	82
Figura 22: Porcentajes de los trabajadores que consideran que se establecen relaciones con el personal para tener una comunicación interna más fluida.	83
Figura 23: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad utiliza los documentos o instrumentos de gestión.	84
Figura 24: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad utiliza la información de control interno para la toma de decisiones.	85



Figura 25: Promedio de porcentajes para determinar la incidencia del enfoque Cultura Organizacional en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.	86
Figura 26: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad utiliza los documentos de gestión para identificar los bienes y servicios a brindar.	89
Figura 27: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad identifica los bienes y servicios para la consecución de sus objetivos y sus metas.....	90
Figura 28: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad prioriza productos tomando en cuenta el presupuesto asignado.	90
Figura 29: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad dentifica los factores o eventos que afectan provisión de bienes y servicios.	91
Figura 30: Porcentajes de los trabajadores que consideran que se da valor a los riesgos identificados de acuerdo al impacto en el cumplimiento de objetivos.....	92
Figura 31: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad utiliza herramientas de recojo de información para identificar los riesgos.	92
Figura 32: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad identifica y evalúa los cambios que podrían afectar al SCI y consecución de sus objetivos.	93
Figura 33: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad realiza actividades de control.	94
Figura 34: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad establece medidas para reducir de manera eficaz, oportuna y eficiente a los riesgos.	94
Figura 35: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad mantiene un control seguro sobre el acceso a recursos o archivos.....	95
Figura 36: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad efectúa verificaciones y conciliaciones de información para prevenir errores.....	96



Figura 37: Porcentajes de los trabajadores que consideran que se toman de referencia los planes estratégicos y operativos para la evaluación de desempeño de la gestión.	96
Figura 38: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad ha incorporado en los contratos una cláusula que manifieste el rechazo total y absoluto, de las partes, ofrecimiento, dación, forma de soborno, regalo, atención o presión indebida que pueda afectar el desarrollo normal y objetivo de los contratos.	97
Figura 39: Porcentajes de los trabajadores que consideran que el titular, funcionarios y servidores públicos de la entidad cumplen con rendir cuentas por los fondos y bienes públicos a su cargo.....	98
Figura 40: Porcentajes de los trabajadores que consideran que muestra eficiencia la revisión periódica de los procesos, actividades y tareas en la municipalidad.	99
Figura 41: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad realiza seguimiento y evaluación de la implementación y funcionamiento del SCI.	99
Figura 42: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad promueve el compromiso de mejorar las actividades de control interno.	100
Figura 43: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad comunica de forma oportuna las deficiencias encontradas.	101
Figura 44: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad cumple con la normatividad aplicable a la entidad.	102
Figura 45: Porcentajes de los trabajadores que consideran que el SCI contribuye al cumplimiento de objetivos institucionales.....	103



Figura 46: Porcentajes de los trabajadores que consideran que en los dos últimos años se ve mejoras en la organización, control y supervisión.....	104
Figura 47: Promedio de porcentajes para determinar la incidencia del enfoque Gestión de Riesgos y Supervisión en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.....	105



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Escala valorativa para la incidencia de la Cultura Organizacional	63
Tabla 2: Escala valorativa para la incidencia de la Gestión de Riesgos y Supervisión. 63	
Tabla 3: Escala valorativa para el tercer objetivo específico.	64
Tabla 4: Resultados del cuestionario sobre Cultura Organizacional.	66
Tabla 5: Resultados del cuestionario sobre Gestion de Riesgos y Supervision.	87
Tabla 6: Procesamiento de resultados respecto a la Cultura Organizacional para determinar el cumplimiento al fortalecimiento del Control Interno.	106
Tabla 7: Procesamiento de resultados respecto a la Gestion de Riesgos y Supervision para determinar el cumplimiento al fortalecimiento del control interno.....	108



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

(SNC)	: Sistema Nacional de Control
(SCI)	: Sistema de Control interno
(OCI)	: Órgano de Control Institucional
(COSO)	: Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway)
(PEI)	: Plan Estratégico Institucional
(PDI)	: Plan de Desarrollo Institucional
(PDC)	: Plan de Desarrollo Concertado
(ROF)	: Reglamento de Organizaciones y Funciones
(CAP)	: Cuadro de Asignación Personal
(PAP)	: Presupuesto Analítico de Personal
(MOF)	: Manual de Organización y funciones
(MAPRO)	: Manual de Procedimientos Administrativos
(TUPA)	: Texto Único de Procedimientos Administrativ



RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Sistema de Control Interno en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020”, fue realizado en la Municipalidad Distrital de Macari, provincia de Melgar, región Puno. El objetivo general de esta investigación fue: Determinar la incidencia del sistema de control interno en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020 y como objetivos específicos: Determinar la incidencia de enfoque cultura organizacional del Sistema de Control Interno en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020, determinar la incidencia de enfoque gestión de riesgos y supervisión del Sistema de Control Interno en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020 y determinar para conocer en qué medida se da cumplimiento al fortalecimiento del control interno en la gestión municipal del distrito de Macari: 2019-2020. Se planteó la hipótesis general: el Sistema de Control Interno incide de manera positiva en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020. Los métodos aplicados en esta investigación son: Descriptivo, analítico e inductivo. El tipo de investigación es no experimental y el diseño de investigación es transeccional, cuya población es de 49 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Macari, con una muestra no probabilístico de 16 administrativos entre servidores y funcionarios públicos. Asimismo, conforme a los resultados y objetivos establecidos en el presente trabajo de investigación se concluye que la incidencia del enfoque Cultura Organizacional, Gestión de Riesgos y Supervisión es regular, mientras el cumplimiento al fortalecimiento del control interno en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020 es bueno.

Palabras claves: Sistema de Control Interno, Gestión Municipal, Cultura Organizacional, Gestión de Riesgos y Supervisión.



ABSTRACT

The present research work entitled "Internal Control System in the Municipal Management of the District of Macari 2019-2020", carried out in the District Municipality of Macari of the Province of Melgar, Puno region. The general objective of this research was: To determine the incidence of the internal control system in the municipal management of the Macari district 2019-2020 and as specific objectives: To determine the incidence of the organizational culture approach of the Internal Control System in the municipal management of district of Macari 2019-2020, to determine the incidence of the risk management approach and the supervision of the Internal Control System in the municipal management of the Macari district 2019-2020 and to determine to know to what extent the strengthening of internal control in the municipal management of the district of Macari: 2019-2020 is complied with. Therefore, the general hypothesis was raised: the Internal Control System has a positive impact on the municipal management of the Macari district 2019-2020. The methods applied in this research are: Descriptive, analytical and inductive. The type of research is not experimental and the research design is transectional. The population is 49 people, between servants and public workers of the District Municipality of Macari, with a non-probabilistic sample of 16 workers selected by the author's criteria. Also, According to the results and objectives established in this research work, it is concluded that the incidence of the Organizational Culture, Risk Management and Supervision is regular, while compliance with the strengthening of internal control in the municipal management of the Macari district 2019-2020 it's good.

Key words: Internal Control System, Municipal Management, Organizational Culture, Risk Management and Supervision.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Las entidades del estado peruano están obligadas a cumplir con las normas legales emitidas por los organismos correspondientes, por ende, administrar o gestionar de manera eficiente, eficaz, transparente y economía los recursos y bienes que se encuentran bajo su responsabilidad. Para garantizar su cumplimiento, existen organismos que dictan normas y hacen cumplir los mismos, como es el caso de la Contraloría General de la Republica dicta y determina procedimientos para implementar el Sistema de Control Interno.

La Directiva N° 006-2019-CG emitida por la Contraloría General mediante la RC. N° 146-2019-CG, tiene como finalidad lograr que las entidades sujetas a control implementen el Sistema de Control Interno. La directiva comprende tres Ejes muy importantes (Cultura Organizacional, Gestión de Riesgos y Supervisión) y cada Eje agrupa componentes del Sistema de Control Interno.

Entonces, los gobiernos locales como entidades sujetas a control deben implementar el Sistema de Control Interno de manera gradual y obligatoria según la clasificación de municipalidades. Por tanto deben actuar conforme a los plazos y obligaciones establecidas para cumplir con las metas y objetivos institucionales. Sin embargo, al margen de que la Contraloría General de la Republica desde hace años viene dictando normas y brindando facilidades para su cumplimiento, en los distritos más alejados y con bajos recursos aún se presentan dificultades, “la implementación del Sistema de Control Interno es deficiente por lo tanto este tiene una implicancia negativa



en la optimización de los recursos financieros de las municipalidades distritales de la provincia de Puno”(Machaca, 2021, p. 11).

En la Municipalidad Distrital de Macari, que no cuenta con Órgano de Control Institucional y que se encuentra en el grupo 3 de tipo “F” según la clasificación de municipalidades, los resultados o la incidencia del SCI en los últimos años es desconocido. Es por eso, este trabajo de investigación está realizado con el objetivo general de determinar la incidencia del Sistema de Control Interno en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020; los objetivos específicos son: Determinar la incidencia del enfoque Cultura Organizacional en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020, determinar la incidencia del enfoque Gestión de Riesgo y la Supervisión en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020 y determinar para conocer en qué medida se da cumplimiento al fortalecimiento del Control Interno en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020. Está estructurado de cinco capítulos que a continuación se señala el contenido de cada uno:

Capítulo I: Hace referencia al planteamiento y formulación del problema, hipótesis de la investigación, justificación del estudio y objetivos de la investigación.

Capítulo II: Comprende los antecedentes, marco teórico y marco conceptual.

Capítulo III: Se encuentra desglosado de la siguiente manera: Ubicación geográfica, periodo de duración, población y muestra del estudio; tipo, diseño y métodos de investigación y técnicas e instrumentos de recolección y procesamiento de datos e información.

Capítulo IV: Hace referencia a los resultados y discusión en base a la presente investigación.

Capítulo V: Hace referencia a las conclusiones.



Capítulo VI: Hace referencia a las recomendaciones.

Capítulo VII: Hace referencia a las referencias bibliográficas.

Y finalmente se presenta los anexos del trabajo de investigación.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Sistema de Control Interno en las entidades sujetas a control es implementado con la finalidad de promover eficiencia, eficacia, ética y a la vez transparencia que contribuya al cumplimiento de objetivos y metas de la institución. Sin embargo, en las entidades del estado, principalmente en los gobiernos locales más alejados del capital del país y con mínimos recursos, el cumplimiento de las normativas emitidas es deficiente. Por ende, se observa pésima Cultura Organizacional, deficiente Gestión de Riesgos y nula Supervisión y evaluación de resultados, limitando las probabilidades de éxito en la gestión municipal.

En cuanto a la Cultura Organizacional, algunos problemas que se presentan con frecuencia son: pésima comunicación entre trabajadores, ausencia de liderazgo, duplicidad de funciones, reclutamiento o retención de trabajadores no calificados, ausencia de reglas de conducta, ausencia de valores éticos, inadecuado gestión y control de los bienes del estado, etc. Hechos que generan un ambiente organizacional desfavorable que pone en riesgo el cumplimiento de sus fines y no se muestra mejoras como consecuencia de la implementación de SCI.

Con referencia a la Gestión de Riesgos, los documentos de gestión son utilizados de manera superficial; la municipalidad no conoce con claridad los productos que debe proveer a la población. Es decir, los bienes y servicios que brinda la municipalidad son diversos, mientras las necesidades de la población son muchos más y hacen que no se prioricen las verdaderas necesidades. Además, no se conocen



los resultados o el desempeño de los productos, complicando o desviando su identificación correcta de los factores que afecten su provisión.

De igual manera, la tarea de seguimiento y evaluación del SCI es minimizado por su poca importancia, como consecuencia de que un buen número de trabajadores y ciudadanos desconocen la existencia de organismos reguladores y normativas referentes al control interno. La ciudadanía desconoce funciones y procedimientos que ayuden a gestionar los riesgos y minimizar los mismos. La participación de la población en el control y actividades relacionados al gasto presupuestal es nula, evidenciando desconocimiento y desinterés para vigilar o denunciar algún acto ilegal dentro de la entidad.

Como una pequeña muestra de lo que sucede a nivel nacional es la Municipalidad Distrital de Macari, donde Aragon (2019) en su conclusión nos dice que:

La Municipalidad Distrital de Macari resultó no ser óptimo el Control Interno en el cumplimiento de objetivos y metas; ello debido a que no existe voluntad política, compromiso por parte del titular y los funcionarios y servidores de la entidad, lo que ocasiona un desorden administrativo que conlleva a una gestión administrativa deficiente, que se muestra en los resultados obtenidos y se ha obtenido una calificación de 2.83 ubicándose dentro del rango deficiente mostrando una eficacia de aplicación del 40.4% considerándose malo y un nivel de riesgo de 59.6% considerándose deficiente (Pág. 125).

Según la conclusión citada, es evidente que no se está logrando contribuir a la gestión municipal, los signos de mejora son mínimas e inciertas a pesar desde hace años se viene haciendo esfuerzos para fortalecer el Control Interno. Por lo tanto, es



importante conocer y determinar la incidencia del SCI en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

- ¿Cómo incide el Sistema de Control Interno en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo incide el enfoque Cultura Organizacional en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020?
- ¿Cómo incide el enfoque Gestión de Riesgos y Supervisión en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020?
- ¿En qué medida se da cumplimiento al fortalecimiento de Control Interno en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020?

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

- Sistema de Control Interno incide de manera positiva en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

1.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- El enfoque Cultura Organizacional del Sistema de Control Interno incide de manera positiva en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.



- El enfoque Gestión de Riesgos y Supervisión del Sistema de Control Interno incide de manera positiva en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.
- El cumplimiento al fortalecimiento del Control Interno es bueno en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El sistema de Control Interno es muy importante para una gestión municipal con éxito. Además, es obligatorio su implementación en todas las organizaciones sujetas a control estipuladas en el Art. 3 de Ley N° 27785 (Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República) y en cumplimiento de otras normas conexas al sistema.

Los gobiernos locales tienen autonomía administrativa, política y económica que implica tener planificación institucional y administrativa para cumplir con sus metas y objetivos; sin embargo, la ausencia de un SCI o deficiencias en su cumplimiento hace que los escasos recursos asignados para atender las necesidades de la población sean destinados a satisfacer necesidades secundarias que poco o nada coadyuvan al desarrollo de la comunidad.

Esta investigación será de utilidad para que los funcionarios y servidores públicos tomen conciencia y busquen resultados satisfactorios. Al tener presente la incidencia del SCI y su cumplimiento al fortalecimiento del Control Interno, además de conocer las normativas correspondientes, el personal de la municipalidad y cada integrante del distrito estará en la capacidad de verter opinión y participar activamente en el Control Interno o en todo caso denunciar alguna irregularidad observada dentro de la municipalidad.



1.4.1. TEÓRICO

Como consecuencia de este proyecto de investigación entenderemos y ampliaremos conocimiento sobre el Sistema de Control Interno y su importancia, de igual manera sobre control interno, Cultura Organizacional, Gestión de Riesgos, Supervisión y gestión municipal.

1.4.2. METODOLÓGICO

Para plantear el marco teórico, marco conceptual y posteriormente recopilar la información, procesarlas e interpretarlas para determinar la incidencia del sistema de control interno en la gestión municipal del distrito de Macari, se utilizó metodología válida para garantizar su confiabilidad del estudio.

1.4.3. SOCIAL

En la época actual vivimos la era de cambios, como es la era del conocimiento, por ello optan más personas por realizar estudios superiores para formarse como profesionales con énfasis cada vez más competentes, es por eso que el desarrollo de este trabajo será importante para quienes tengan inclinación al control interno y la gestión municipal. Por lo tanto, la investigación va dirigido para conocer su incidencia y su cumplimiento del SCI, lo cual permitirá que los estudiantes, bachilleres y profesionales opten realizar futuras investigaciones relacionadas al tema y será útil para exigir resultados positivos por parte del gobierno local.

Por ende, considero que es importante realizar este trabajo de investigación con el objetivo de determinar la incidencia del sistema de control interno en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.



1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. OBJETIVO GENERAL

- Determinar la incidencia del Sistema de Control Interno en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la incidencia del enfoque Cultura Organizacional en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.
- Determinar la incidencia del enfoque Gestión de Riesgos y Supervisión en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.
- Determinar para conocer en qué medida se da cumplimiento al fortalecimiento del Control Interno en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En la realidad que nos encontramos, es una situación muy diferente a los años anteriores. La pandemia denominada covid-19 o SARS-COV-2 y sus variantes nos ha llevado a buscar nuevas maneras de cumplir con nuestras tareas y objetivos. Por tanto, para realizar la investigación obtuve información de manera virtual, de los trabajos de investigación, normas legales y otras fuentes relacionadas al tema con los siguientes antecedentes:

2.1.1. NORMAS LEGALES:

- Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG
- Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República (Ley N° 27785)
- Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado (Ley N° 27658).
- Ley de Control Interno de las entidades del Estado (Ley N° 28716)
- Coso 2013

2.1.2. EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

Según Salnave y Lizarazo (2017) en su tesis para optar Maestría en Pensamiento Estratégico y Prospectiva que titula “El sistema de control interno en el estado colombiano como instancia integradora de los sistemas de gestión y control para mejorar la eficacia y efectividad de la gestión pública a 2030” de la Universidad Externado de Colombia. En una de sus conclusiones menciona que las circunstancias no pueden darnos por vencido



y que es posible construir un futuro con herramientas adecuadas y personas idóneas. También concluye, que con la participación de personas conocedores de la aplicación del Sistema de Control Interno se puede recuperar y aprovechar conocimientos, con ello se puede ser creativos al momento de plantear propuestas de cambio.

Guzman y Vera (2015) en su tesis para obtener título de ingeniero en contabilidad y auditoría de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil. Llegando a las siguientes conclusiones: Que no existe un manual, el proceso es informal, no existe procedimiento por escrito y se muestra ausencia de documentos de gestión como también inexistente control de procesos. Además, en las funciones existe duplicidad que la estructura orgánica no ayuda a diferenciar. Para lo cual sugiere una estructura diferenciando funciones y estableciendo procedimientos para un control y servicio mejorado

Según Alvarado y Perfetti (2017) en su investigación para obtener grado en de la Universidad Pontificia Universidad Javeriana. Concluye que: el control interno en la entidad es débil, donde evidencia que por ser pyme no se encuentra al nivel de su sistema de CI que es eficaz mas no efectivo, ello como consecuencia de la falta de formalización y documentación de los controles.

2.1.3. EN EL ÁMBITO NACIONAL

Según Machaca (2021) en su tesis “Sistema de Control Interno y su incidencia en la optimización de los recursos financieros en las municipalidades distritales de la provincia de Puno, periodo 2019”, para



obtener el título profesional de contador público de la Universidad Nacional del Altiplano. En la conclusión nos dice que la implementación del Sistema de Control Interno es inadecuado y que incide negativamente en la optimización de los recursos financieros de las Municipalidades Distritales de la Provincia de Puno, por tal motivo recomienda la intervención de la Contraloría en la implementación según las normas vigentes del dicho sistema.

Según Chino (2019) en su tesis “Evaluar la aplicación del sistema de control interno para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales en la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2017”. Para optar el título profesional del contador público de la Universidad Nacional del Altiplano. Según los resultados llega a la conclusión de que la aplicación del Sistema de Control Interno influye negativamente en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, como consecuencia de que está en proceso intermedio con una aplicación incipiente. puesto que los componentes: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control y la información y comunicación lograron una apreciación regular; mientras que la apreciación del componente de supervisión fue ineficiente; es así como los resultados en la aplicación del Sistema de Control Interno alcanzó un nivel regular en la Municipalidad Provincia de Puno, por ello, fue deficiente la ejecución presupuestaria de las metas programadas.

Para Zelio (2018) en su tesis titulado “El Sistema de Control Interno y el Control Interno gubernamental en las Unidades de Gestión Educativa Local – Puno”, para optar: Doctoris Scientiae en Contabilidad y



Administración de Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano. En una de sus conclusiones nos dice que: El control Gubernamental que debe ser realizada por todo los integrantes es denominada “Control Interno” y la denominada “control externo” es ejecutado por las respectivas instituciones de acuerdo a su competencia. Sin embargo, los servidores y funcionarios desconocen y no tienen claro su responsabilidad de implementar el Sistema de Control Interno y ejecutar el control gubernamental en las Unidades de Gestión Educativa Local de la Región. La solución es la motivación a los trabajadores públicos para fortalecer el sistema de control interno y por consiguiente el control gubernamental en las UGELs de la Región.

Para Quispe y Zevallos (2019) en su tesis titulada “Control interno y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2018”, de la Universidad Peruana Unión. Al investigar el Control interno y la gestión municipal, Se llegó a la conclusión que, la relación de las variables control interno y la gestión municipal es “positiva considerable, Significa que con una adecuada aplicación de control interno se hace eficiente la gestión municipal en infraestructura y servicios de calidad para desarrollo social.

Para Nazario (2019) en su tesis titulada “El control interno y la gestión municipal en el distrito de Quisqui – Huánuco, 2019” para optar el título profesional de contador público de la Universidad De Huánuco. La investigación tiene como conclusión que el control interno incide significativamente en la gestión municipal en el Distrito de Quisqui – Huánuco, 2019, con un valor relacional de 0.5614 siendo esto una correlación



positiva considerable. Debido que la inexistencia de un comité de control interno encargado de sensibilizar y capacitar al personal sobre las herramientas y mejoras continuas de control interno dentro de una municipalidad significa un riesgo alto de caer en irregularidades y actos de corrupción.

Para Espinoza (2018) en su tesis titulada “Implementación del Sistema de Control Interno y su influencia en el mejoramiento de la gestión logística en la Municipalidad Distrital de San Marcos 2017” para optar el título profesional de Contador Público de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Concluye: el planeamiento de control interno repercute de manera positiva en los procedimientos de selección realizados en la Municipalidad Distrital de San Marcos. Al analizar la información considera que la ejecución del sistema de control interno y su informe influye favorablemente en los procesos de licitación pública y que permite revelar la calidad de las garantías de los procesos a licitar. También, menciona que la evaluación del control influye favorablemente en los procesos de la adjudicación simplificada. Finalmente, señala que la implementación del Sistema de Control Interno incide positivamente en la gestión logística en la Municipalidad Distrital de San Marcos 2017.

Para Musaja (2017) en su tesis titulada “Sistema de Control Interno y su influencia en el proceso de contratación de obras de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, periodos 2015 – 2016” para optar el título profesional de Contador Público de la Universidad Nacional del Altiplano, Como conclusión menciona que para mejorar la implementación del sistema



de control interno en la entidad, existen factores o limitaciones que generan incumplimiento en la contratación de obras. Motivo por las cuales, con la finalidad de utilizar como herramienta de mejora se propone pautas básicas para la adecuación y aplicación del sistema de control interno. Todo eso mediante fortalecimiento de control interno y presentar nuevos enfoques de planificación y ejecución en los procesos de contratación de obras.

Para Rimac Rosales (2018) en su tesis titulada “Influencia del Sistema de Control Interno en la gestión de recursos humanos del Gobierno Regional de Ancash, 2018” para optar el título profesional de contador público de la Universidad Cesar Vallejo. concluye: que la aplicación de un sistema de control interno influye en la gestión de recursos humanos de manera óptima, se realizó la prueba de hipótesis mediante el coeficiente Eta, dando validez a la hipótesis de trabajo “El sistema de control interno fuerte influye de manera óptima en la gestión de recursos humanos del Gobierno Regional de Ancash en el año 2018”, Debido a que el valor para la variable independiente es de 0.598 y para la dependiente 0.605; lo que significa que hay una influencia de dependencia fuerte de la variable dependiente hacia la variable independiente”.

2.1.4. EN EL ÁMBITO LOCAL

Para Aragon (2019) en su tesis titulada “La aplicación de los componentes de control interno en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Macari, periodo 2017” realizado distrito de Macari para optar el título profesional de Contador Público de la Universidad Nacional del Altiplano. En el resumen de su investigación menciona que se



llegó a la conclusión de que en la Municipalidad Distrital de Macari la gestión administrativa no es óptimo y es deficiente, ello como consecuencia de la falta de voluntad política, del compromiso por el titular de la entidad, de sus funcionarios y sus servidores, influyendo desfavorablemente en la gestión administrativa la entidad mencionada.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. CONTROL GUBERNAMENTAL

“El control gubernamental tiene entre sus objetivos resolver el problema del inadecuado uso de los recursos y fondos públicos” (Contraloría General de la República, 2021, p. 25).

Según la Contraloría General de la República (2016) “Implica 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...” (p. 20). Sin dejar de lado el cumplimiento de las normas legales y otros instrumentos.

Su finalidad es aportar al control para mejorar la gestión en las entidades mediante un proceso integral y permanente.

2.2.1.1. Principios de Control Gubernamental

Según el Art. 9 de la Ley N° 27785 (2018) los diecinueve (19) principios que se debe considerar para ejercer control gubernamental son:

Universalidad, carácter integral, autonomía funcional, carácter permanente, carácter técnico y especializado del control, legalidad, debido proceso de control, oportunidad, objetividad, materialidad, carácter selectivo del control, presunción de licitud, acceso a la



información, reserva, publicidad, participación ciudadana, flexibilidad; eficiencia, eficacia y economía; la continuidad de las actividades o funcionamiento de la entidad al efectuar una acción de control.

2.2.1.2. Clasificación del Control Gubernamental

Es importante señalar que en función del momento de su ejercicio se clasifica en control previo, simultáneo y posterior; en función de quien lo ejerce, “el control gubernamental es interno y externo” (Contraloría General de la República, 2016).

2.2.1.2.1. Control Previo

En la RC. 273-2014-CG nos dice 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 del servicio.

Servicios de control previo según RC N° 273-2014-CG (2014) son:

- Autorizar presupuestos adicionales de obra y mayores servicios de supervisión.
- Informar sobre las operaciones que en cualquier forma comprometan al crédito o capacidad financiera del estado.
- Opinar sobre las contrataciones con carácter de secreto militar o de orden interno.



- Otros establecidos por normativa expresa.

2.2.1.2.2. Control Simultáneo

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 examine 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...”

Es ejercido por la contraloría general de la república y los Órganos de Control Institucional; excepcionalmente por las sociedades de auditoría, cuando así lo determine la contraloría.

Servicios de control simultaneo:

- Control concurrente.
- Visita de control.
- Orientación de oficio.
- Otras que se establezcan.

2.2.1.2.3. 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:

a) Auditorias:

- Auditoría financiera
- Auditoria de desempeño
- Auditoria de cumplimiento
- Otros que se establezcan.

b) Servicio de control específico a hechos con presunta irregularidad

c) Acción de oficio posterior.

d) Otros que se establezca.

2.2.1.2.4. Control Externo

Ejerce el Control Externo entes ajenos a la institución de manera selectiva y posterior, la Ley N° 27785 (2018) señala como un “conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos técnicos, que compete aplicar a la Contraloría General u otro órgano del Sistema por encargo o designación de ésta, con el objeto de supervisar, vigilar y verificar la gestión, la captación y el uso de los recursos...”

La normativa indica que en su rol de supervisión y vigilancia, podrá ser preventivo o simultáneo, sin que la entidad en cuestión o algún funcionario puedan interferir en su labor de control que corresponda.

2.2.1.2.5. Control Interno

La importancia del control interno es sensibilizar al funcionario o servidor público sobre el ejercicio de sus competencias. En ese sentido, el control interno según el Art. 7 de la Ley N° 27785 (2018) “comprende las



acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente. Su ejercicio es previo, simultáneo y posterior”.

También menciona que “el control interno previo y simultáneo compete exclusivamente a las autoridades, funcionarios y servidores públicos de las entidades como responsabilidad propia de las funciones que le son inherentes...” (Ley N° 27785, 2018).

Mientras, el control interno posterior según Ley N° 27785 (2018) en su Art. 7, “es ejercido por los responsables superiores del servidor o funcionario ejecutor, en función del cumplimiento de las disposiciones establecidas, así como por el órgano de control institucional”.

Es responsabilidad del Titular de la entidad la rendición de cuentas, confiabilidad, cumplimiento y funcionamiento del control interno; “definir las políticas institucionales en los planes y/o programas anuales que se formulen, los que serán objeto de las verificaciones a que se refiere esta Ley” (Ley N° 27785, 2018)

- **Principios del Control Interno:**

- 1) Autocontrol, todo funcionario debe controlar su trabajo, detecta deficiencias y efectuar correctivos
- 2) Autogestión, compete a cada institución conducir, planificar, ejecutar, coordinar y evaluar funciones.



- 3) Autorregulación, Capacidad institucional para desarrollar disposiciones, métodos y procedimientos.

2.2.2. SISTEMA NACIONAL DE CONTROL

La normativa nos dice que el “Sistema Nacional de Control es el conjunto de órganos de control, normas, métodos y procedimientos, estructurados e integrados funcionalmente, destinados a conducir y desarrollar el ejercicio del control gubernamental en forma descentralizada” (Ley N° 27785, 2018). Donde la La Contraloría General de la República es el ente técnico rector.

2.2.2.1. Órganos del Sistema Nacional de Control

Los órganos del Sistema Nacional de Control son: Contraloría General de la Republica, Órgano de Control Institucional y las Sociedades de Auditoria. “Su actuación comprende todas las actividades y acciones en los campos administrativo, presupuestal, operativo y financiero de las entidades y alcanza al personal que presta servicios en ellas, independientemente del régimen que las regule” (LEY N° 27785, 2018).

2.2.2.1.1. Contraloría General de la Republica

La Contraloría General de la República según Ley N° 27785 (2018) en su Art. 16 “es el ente técnico rector del Sistema Nacional de Control, dotado de autonomía administrativa, funcional, económica y financiera, que tiene por misión dirigir y supervisar con eficiencia y eficacia el control gubernamental”.



No pueden ejercer funciones o atribuciones fuera de las que está prevista en el Art. 22 ley N° 27785 y sus modificatorias, o distintas a las que se establece en la Constitución u otros dispositivos legales.

2.2.2.1.2. Órgano de Control Institucional

Es el órgano encargado de realizar control gubernamental dentro de la entidad, mediante realización de servicios de control y servicios relacionados, conforme a las disposiciones correspondientes.

2.2.2.1.3. Sociedades de Auditoría

Se trata de entidades privadas y calificadas que realizan el control posterior externo y que según la Ley N° 27785 (2018) “son designadas previo Concurso Público de Méritos, contratadas por la Contraloría General para examinar las actividades y operaciones de las entidades, opinar sobre la razonabilidad de sus estados financieros, así como evaluar la gestión, captación y uso de los recursos asignados a las mismas”.

2.2.3. MODELO COSO 2013

Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway, más conocido como COSO, fue creada en 1985 como una comisión voluntaria para un liderazgo en aspecto intelectual de tres temas como son: la gestión del riesgo empresarial (ERM), el control interno, y la disuasión del fraude.

Fue creada en EEUU por representantes de cinco organizaciones privadas que estudian los factores que permiten lugar a una información falsa de las finanzas de las organizaciones, para las cuales elaboran textos y recomendaciones.



Las organizaciones son:

- La Asociación Americana de Contabilidad (AAA).
- El Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados (AICPA).
- Ejecutivos de Finanzas Internacional (FEI).
- El Instituto de Auditores Internos (IIA).
- La Asociación Nacional de Contadores (ahora el Instituto de Contadores Administrativos [AMI]).

Fue publicado en 1992 el primer informe denominado COSO I, en 2004 el COSO II y la tercera versión COSO III fue publicado en el año 2013. Donde el Sistema de Control Interno se divide en cinco componentes: Entorno de control, evaluación de los riesgos, actividades de control, sistemas de información y comunicación y actividades de monitoreo y supervisión.

2.2.4. INTOISAI

Existen organismos como la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores y la Organización Central para la Fiscalización Pública Exterior. Dentro de ello se encuentra cinco miembros asociados y también es integrado por la Contraloría. Es un organismo amplio autónomo, independiente y apolítico.

2.2.4.1. Metas Estratégicas del Intoisai

- Meta 1: Rendición de Cuentas y Normas Profesionales,
- Meta 2: Creación de Competencias Institucionales.
- Meta 3: Compartir Conocimientos y Servicios de Conocimientos.
- Meta 4: Organización Internacional Modelo.



2.2.5. SISTEMA DE CONTROL INTERNO

La Contraloría General de la República (2019) nos dice que el Sistema de Control Interno:

Es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de autoridades y el personal, organizado y establecido en cada entidad del Estado, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos Institucionales y promueven una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente.

La participación de “los directivos, la gerencia y los auditores internos y otros funcionarios de menor nivel contribuyen para que el sistema de control interno funcione con efectividad, eficiencia y economía” (Melendez, 2016, p. 20).

2.2.5.1. Objetivos del Sistema de Control Interno

Según la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG (2019) los objetivos del SCI son:

- 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.
- 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.



- Cumplir la normatividad aplicable a la entidad y sus operaciones.
- Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información.
- Fomentar e impulsar la práctica de valores institucionales.
- 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.

2.2.5.2. Componentes del Sistema de Control Interno

En la R.C. N° 320-2006-CG, Normas de Control Interno, dice que para implementar la estructura de control interno así como su formalización en las entidades, esto tenga como base y se adapte a los siguientes cinco componentes del modelo COSO 2013:

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

Sin embargo, según la Ley N° 28716 denominado: Ley de Control Interno en las Entidades del Estado, tenemos siete componentes del SCI y son los siguientes:

- 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

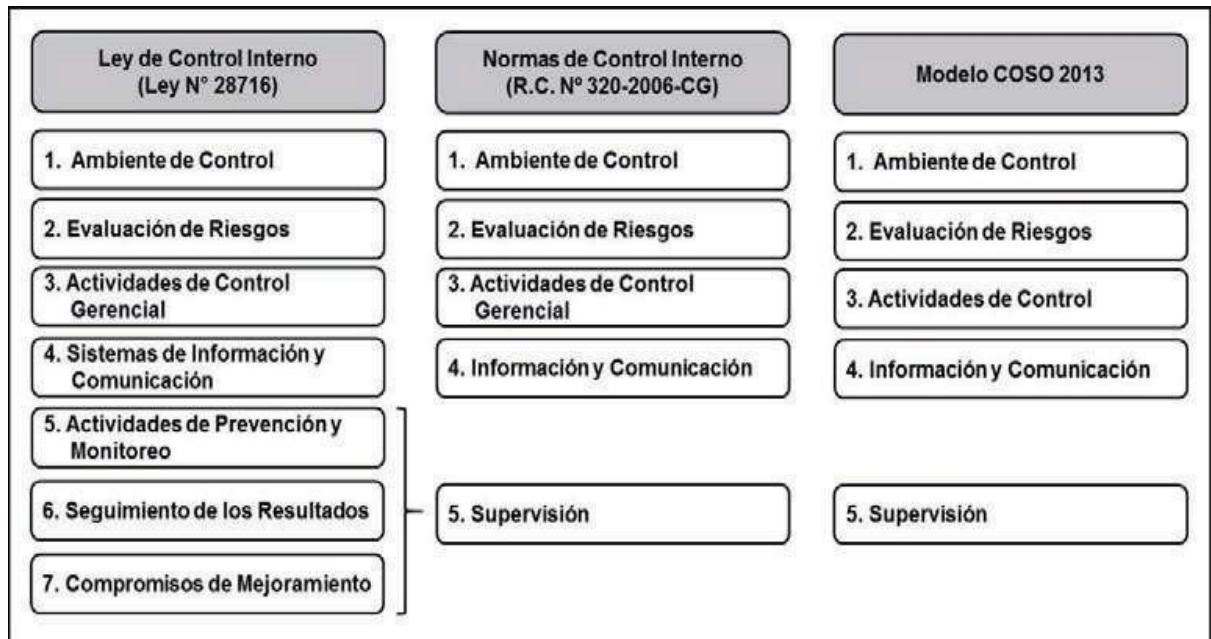


Figura 1: Componentes del Sistema de Control Interno.

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

2.2.5.3. Ejes del Sistema de Control Interno

Según la Directiva N° 006-2019-CG publicada en la R.C. 146-2019-CG, el sistema de control interno tiene tres ejes en los cuales están integrado por los componentes del SCI. Con enfoque en los tres ejes se implementa el SCI en las entidades sujetas a control según la directiva. Los Ejes son:

2.2.5.3.1. Cultura Organizacional

La cultura organizacional está relacionado con la estructura, normas, valores, métodos, comportamiento y desempeño del personal dentro de la organización.



Según la Directiva N° 006-2019-CG la cultura organizacional está integrado por dos componentes como es: ambiente de control e información y comunicación. Lo que quiere conseguir es condiciones adecuadas para el logro de objetivos de la entidad.

2.2.5.3.2. Gestión de Riesgos

En la gestión de riesgos comprende identificar, analizar y responder a factores que pueden afectar a un proyecto o cualquier otro objetivo con la finalidad de mitigar o reducirlo, en otras palabras, implica el control de posibles eventos futuros.

Según la Directiva N° 006-2019-CG gestión de riesgos está integrado por el componente evaluación de riesgos y actividades de control.

2.2.5.3.3. Supervisión

La supervisión se encuentra integrado por el componente supervisión, se realiza seguimiento y evaluación de la implementación.

Según la directiva comprende el componente supervisión.

2.2.6. IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

La implementación del sistema de control interno está contemplada en la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG publicada en la R.C. N° 146-2019-CG, indica que los conceptos y herramientas desarrolladas dentro de ella están definidos y tienen aplicaciones únicamente para efectos de la implementación del SCI en las entidades del estado.

Tiene como finalidad implementar el Sistema de Control Interno y sus objetivos según la directiva son:



- Regular el procedimiento para implementar el Sistema de Control Interno en las entidades del estado, estableciendo plazos y funciones.
- Establecer disposiciones para el seguimiento y evaluación de la implementación del Sistema de Control Interno.

Tiene aplicación obligatoria a las entidades en el artículo 3 de la Ley N° 27785, sin embargo, se encuentran exceptuados de los alcances de la directiva:

- El Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado – FONAFE y las empresas del Estado que se encuentran bajo su supervisión.
- La Superintendencia de Banca, Seguros y AFP – SBS y las entidades financieras que se encuentran bajo su supervisión.

2.2.6.1. Relación Entre Ejes, Componentes y Principios del Sistema de Control Interno

En la directiva se conoce tres ejes, cada uno contiene componentes del SCI y cada componente está relacionado con principios.

El Eje Cultura Organizacional está compuesto por dos componentes y en ello se tiene ocho principios; El Eje Gestión de Riesgos comprende dos componentes y cada componente está relacionada con 7 principios planteados en la directiva; El Eje Supervisión comprende un componente y dos principios. Los cuáles están señaladas en el Cuadro N° 1 de la directiva y son considerados para la presente investigación.



2.2.6.2. Clasificación de Entidades

En clasificación de entidades se tiene tres grupos: en grupo 1, comprende entidades nacionales, regionales y locales; en grupo 2, comprende entidades regionales y locales; en grupo 3 se tiene solo entidades locales con ciertas diferencias de los grupos anteriores. Es decir, cada grupo comprende entidades con diferencias de los otros grupos que se puede observar en el Cuadro N° 2 de la citada directiva.

2.2.6.3. Responsables de la Implementación del Sistema de Control Interno y Funciones

- **Titular de la entidad**

Como la máxima autoridad es responsable de la implementación del SCI, según sus funciones debe participar, controlar, etc. Mencionadas en la directiva.

- **Órgano o Unidad Orgánica Responsable de la Implementación del Sistema de Control Interno**

Es un órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI que coordina las actividades de planificación, ejecución, seguimiento y evaluación del SCI. Según el nivel de Gobierno, el órgano o unidad orgánica tiene diferentes funciones.

- **Otros Órganos o Unidades Orgánicas que Participan en la Implementación del Sistema De Control Interno**

Estos órganos o unidades orgánicas son responsables del diseño o ejecución de los productos priorizados, es decir, tiene mayor participación al momento de implementar el SCI.



2.2.6.4. Aplicativo Informático del Sistema de Control Interno

En la directiva Directiva N° 006-2019-CG/INTEG (2019) menciona que existe un aplicativo informático del SCI a disposición de las entidades “como una plataforma de trabajo en el cual se registra la información y adjunta la documentación que evidencie o sustente la implementación del SCI, con la finalidad de facilitar la ejecución de la misma, así como su seguimiento y evaluación”.

2.2.6.5. Procedimiento para la Implementación del Sistema de Control Interno

La implementación del SCI se plantea en la directiva con los siguientes pasos para que las entidades apliquen en cada uno de los tres Ejes:

- Eje Cultura Organizacional:

Paso 1: Diagnóstico de la Cultura Organizacional

Paso 2: Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Remediación

- Eje Gestión de Riesgos:

Paso 1: Priorización de productos

Paso 2: Evaluación de riesgos

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

- Eje Supervisión:

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

Paso 2: Evaluación Anual de la Implementación del SCI.

Mediante los pasos definidos para el Eje Cultura Organizacional, según la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG (2019) “se identifican situaciones que pueden limitar el logro de los objetivos institucionales, las



cuales son consideradas como deficiencias, a partir de las cuales se establecen las medidas de remediación con el objetivo de revertir o superar las mismas”.

De igual manera, mediante aplicación de los pasos definidos para el Eje Gestión de Riesgos, según la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG (2019) “se identifican eventos o factores que pueden afectar la provisión de los bienes o servicios que la entidad brinda a la población, a partir de los cuales se establecen medidas de control con el objetivo de reducir dichos riesgos”.

Para el último Eje “se realizará, como parte del Eje Supervisión, un seguimiento permanente a la ejecución de los citados planes; y una evaluación anual de la implementación del SCI que permitirá medir el grado de madurez del SCI” (Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, 2019).

La implementación del SCI es progresivo, gradual y anual, cabe señalar que los dos primeros Ejes se pueden implementar simultáneamente según se muestra en el siguiente gráfico.

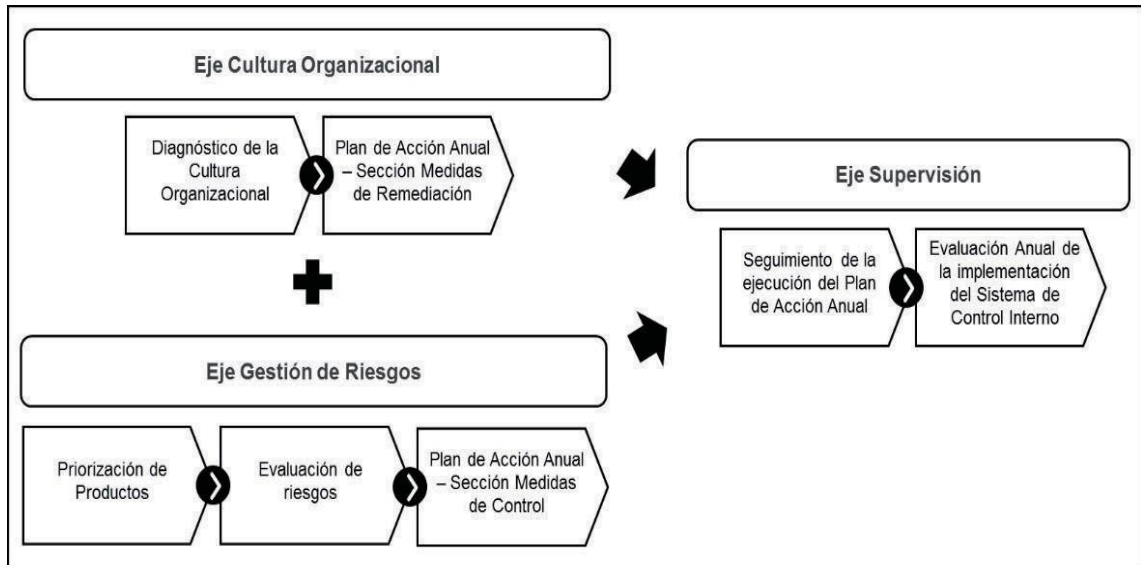


Figura 2: Ejes del Sistema de Control Interno y procesos.

FUENTE: (Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, 2019).

A continuación, se presentan los Ejes de acuerdo a la orden señalada y sus respectivos pasos para su implementación según la directiva en mención.

2.2.6.5.1. Eje Cultura Organizacional

El Eje Cultura Organizacional como uno de los ejes que se pueden implementar simultáneamente al Eje Gestión de Riesgos, está integrado por dos componentes: Ambiente de control e información y comunicación. En su afán de cumplir con sus objetivos, busca condiciones adecuadas para fortalecer la gestión y según la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG (2019) mediante “una estructura orgánica adecuada, asignación clara de responsabilidades, canales de comunicación efectivos, procesos para el reclutamiento y retención del personal calificado, y un entorno organizacional favorable para el ejercicio de prácticas, valores éticos y reglas de conducta”.

Para implementar nos muestra resumen de pasos en la siguiente figura.



Figura 3: Pasos para implementar el Eje Cultura Organizacional.

FUENTE: (Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, 2019).

2.2.6.5.2. Eje Gestión de Riesgos

En el caso del Eje Gestión de Riesgos integrado por dos componentes como son: Evaluación de riesgos y actividades de control. “Comprende la identificación y valoración de los factores o eventos que pudieran afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales, relacionados a la provisión de los productos que se brindan a la población (bienes o servicios públicos)” (Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, 2019), consecuentemente para evitar o reducir los posibles factores y eventos, establecer o determinar medidas de control.

Para implementar el Eje Gestión de Riesgos tiene pasos y en el siguiente gráfico se muestra el resumen de los pasos que deben seguirse.

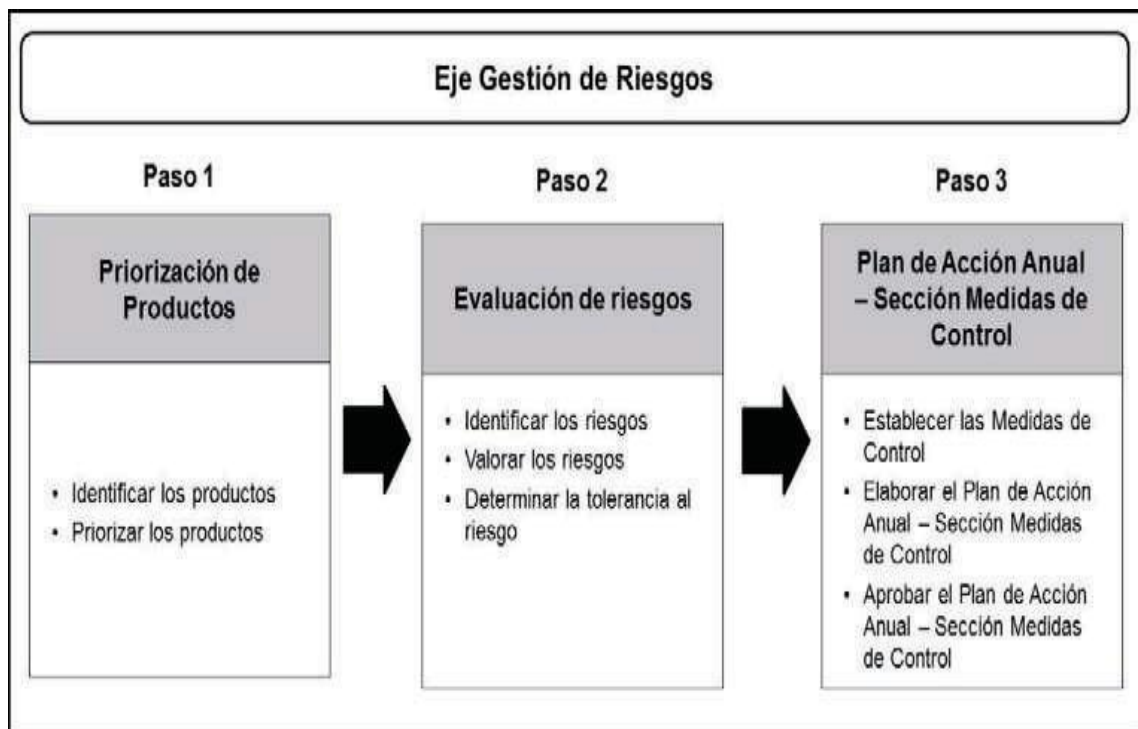


Figura 4: Pasos para implementar el Eje Gestión de Riesgos.

FUENTE: (Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, 2019).

2.2.6.5.3. Eje Supervisión

El Eje Supervisión incluye el único componente que es supervisión como un conjunto de acciones y que según Directiva N° 006-2019-CG/INTEG (2019) “permiten dar cuenta de la implementación del SCI, a través del Seguimiento de la ejecución del Plan de Acción Anual elaborado en función del desarrollo de los ejes Cultura Organizacional y Gestión de Riesgos, y la Evaluación Anual de la implementación del SCI”.

El gráfico siguiente nos muestra un resumen del proceso para implementar el Eje Supervisión.

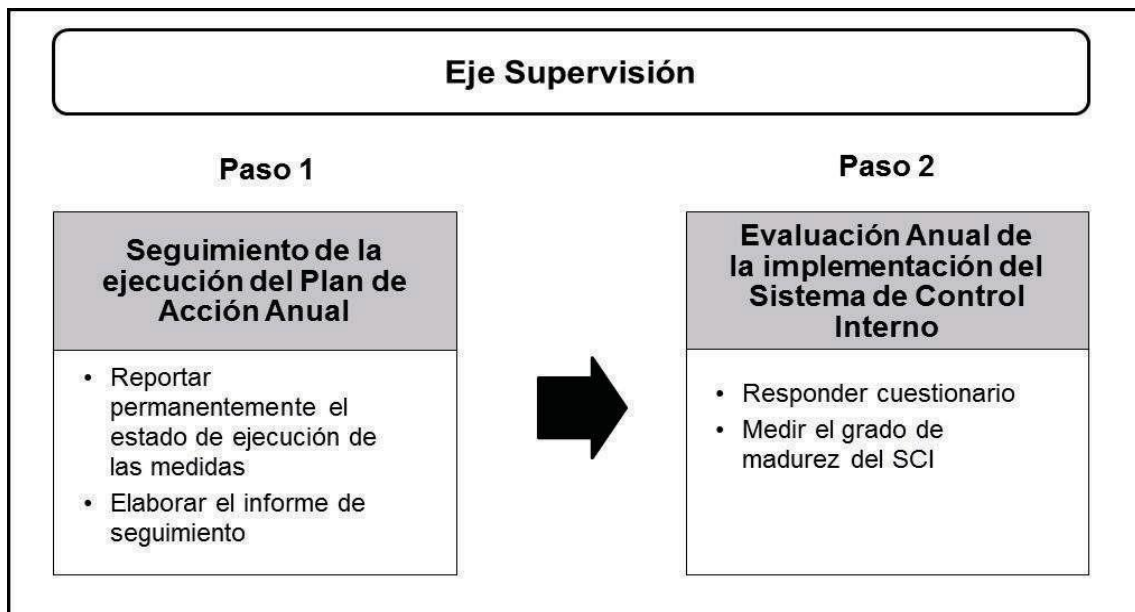


Figura 5: Pasos para implementar el Eje Supervisión.

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

2.2.7. GESTIÓN MUNICIPAL

Según Estrada (2019) la gestión municipal es:

Conjunto de acciones debe ser llevado a cabo por los servidores y funcionarios públicos mediante las cuales las municipalidades intentan lograr sus fines, objetivos y metas. Significa que las personas encargadas deben contar con las capacidades y preparación necesaria para el desempeño de sus funciones.

La gestión municipal se refiere a todas las actividades que se realizan en un gobierno local o provincial, dentro de ello comprende los procesos y resultados logrados por el personal de la municipalidad para satisfacer las necesidades de la población.

En su investigación Quispe y Zevallos (2019) ratifica lo expresado:



La gestión municipal, es el desarrollo de un conjunto de acciones, estrategias y métodos que permite el desarrollo administrativo interno asegurando el funcionamiento y ejercicio adecuado de la municipalidad por parte de los titulares de pliego, funcionarios quienes son los responsables de la administración económica, política en dicha entidad pública ejerciendo el adecuado uso de los gastos corrientes, deudas, egresos e ingresos, de manera responsable, eficaz y eficiente para el cumplimiento de planes, programas institucionales como consecuencia de ellos genera operaciones transparentes y resultante servicios que satisfagan las necesidades y expectativas de la población.

Los principales objetivos de la gestión municipal según la Política de Modernización de la Gestión Pública son: Lograr el desarrollo integral de la ciudadanía de un distrito a través del Plan de Desarrollo Concertado, armonizar la política del gobierno local con las políticas del Estado, fortalecer la correlación entre el Estado y la sociedad civil, promover el Presupuesto Participativo por Resultados, implementar la gestión por procesos y construir una estructura organizacional acorde a la demanda de la población, implementar un servicio de la sociedad civil basado en la meritocracia, desarrollar servicios municipales efectivos para satisfacer las demandas de la ciudadanía, y ejecutar mecanismos de control y supervisión por parte de los ciudadanos sobre la gestión municipal (Miller Farfán, 2018).



2.2.7.1. Gobiernos locales

Los gobiernos locales tienen autonomía municipal por el cual tienen autoridad para decidir, hacer cumplir y hacer respetar las normas según sus atribuciones. Según la normativa son tres dimensiones como: autonomía política, económica y administrativa, con la finalidad de cierta libertad para gobernar su territorio.

Según Quispe y Zevallos (2019) se entiende que:

Los gobiernos locales son los encargados de satisfacer las necesidades de la población en el marco de territorio que les pertenece, generalmente las necesidades primordiales como desagüe, electricidad, asfaltados, seguridad, ciudadana entre otros, son decisiones que son tomadas por el alcalde para priorizar las necesidades urgentes de la ciudadanía

Así mismo, la Ley N° 27972 en su Art. 8 nos dice que “los gobiernos locales representan al vecindario, promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción”.

2.2.7.1.1. Municipalidades

Son entidades con personería jurídica y de derecho público, se refiere a la institución. Existen tres tipos de municipalidades que son:

- **Municipalidades Provinciales.**- Ejercen el gobierno local en las demarcaciones provinciales



- **Municipalidades Distritales.-** Ejercen el gobierno local en las demarcaciones distritales.
- **Municipalidades de Centros Poblados.-** Es creado por una ordenanza municipal proveniente de la municipalidad provincial, para ejercer las funciones delegadas establecidas en la ordenanza.

2.2.7.2. Documentos de Gestión

Los documentos que se utilizan para formalizar la gestión de los gobiernos locales, están reguladas para su elaboración y ejecución por normas y organismos pertinentes. Algunos documentos con las que cuentan son:

2.2.7.2.1. Reglamento de Organización y Funciones - ROF

Es un documento técnico normativo respecto a la estructura orgánica dentro de la Municipalidad. En el cual se precisan atribuciones, funciones, finalidad, naturaleza y relaciones de las Unidades Orgánicas.

2.2.7.2.2. Cuadro de Asignación de Personal – CAP

Es un documento Técnico Normativo referido a los cargos y sus características además de prever la cantidad de puestos dentro de la entidad, para proporcionar los servicios y lograr los fines y objetivos institucionales.

2.2.7.2.3. Presupuesto Analítico de Personal – PAP

En el documento de gestión se considera las plazas requeridas que están financiadas por el Presupuesto Institucional de acuerdo a la



disponibilidad económica. Para activar las plazas de los cargos que figuran en el CAP es muy impórtate esta asignación presupuestal.

2.2.7.2.4. Manual de Organización y Funciones – MOF

Documento Normativo se enfoca en funciones específicas a partir de la estructura orgánica según ROF y según CAP a nivel de cargo o puesto de trabajo.

2.2.7.2.5. Manual de Procedimientos Administrativos – MAPRO

Es un documento carácter instructivo e informativo; descriptivo y de sistematización normativa. En su contenido señalan procesos para cumplir funciones.

2.2.7.2.6. Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA

En este documento contiene información sobre procedimientos administrativos en la Municipalidad.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

CONTROL

Según Soto (como se citó en Machaca, 2021):

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.



GESTIÓN MUNICIPAL

Según MAP (como se citó en Miller Farfán, 2018) se define como:

La gestión municipal debe ser asumida por todos sus integrantes, de esa manera mejorar las condiciones sociales, económicas, humanas, físicas y culturales de la entidad y su población, haciendo que esta sea equitativa, viable, eficiente y sostenible. Todo ello con base en una eficiente y efectiva gestión de recursos de la municipalidad con una visión de desarrollo.

SERVIDOR O FUNCIONARIO PÚBLICO

Según Mesa (como se citó en Machaca, 2021):

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.

GESTIÓN DE RIESGOS

“Es un proceso planificado y sistemático de identificación, análisis y control de los riesgos y sus consecuencias, con el fin de lograr el objetivo planeado y por consiguiente maximizar el valor del proyecto” Project Management Institute (como se citó en Jinez, 2020).

SUPERVISIÓN

“Es la acción de inspeccionar y controlar un conjunto de actividades ya programadas” (Alcocer, 2019)



PRODUCTO

“Bien o servicio que proporcionan las entidades/dependencias del Estado a una población beneficiaria con el objeto de satisfacer sus necesidades”(Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, 2019).

EFICACIA

Capacidad para producir u obtener resultados deseados.

EFICIENCIA

Capacidad para realizar mejor y cumplir adecuadamente; y a la vez con menos recurso una función.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Entendemos como cultura organizacional aquellas normas y valores por los que se rige una empresa.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

La Municipalidad Distrital de Macari donde se hizo la investigación, es un entidad pública con RUC: 20156602524, cuya dirección es Plaza San Martín N° 115-Macari-Melgar-Puno-Perú. Su ubicación está en la meseta del Collao (Titicaca) a 3.970 msnm.

El distrito de Macarí integra la provincia de Melgar como uno de los 9 distritos. Los límites son con los distritos: Santa Rosa, Cupi, Umachiri y por el oeste, distrito de Pallpata Espinar- Cusco.

Fue creado por el libertador Simón Bolívar en el día 30 de agosto del año 1825, el 03 de mayo de 1955 fue reconocido oficialmente con categoría de pueblo por Decreto Ley N° 12301 en el gobierno de Ramón Castilla.

Actualmente, la ruta es por la carretera asfaltada desde Ayaviri hasta el capital del distrito, con un aproximado de 35 a 45 minutos en vehículo.

3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

El estudio fue realizado en el distrito de Macari desde el 01 de junio de 2021 al 30 de enero de 2022

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.3.1. POBLACIÓN DEL ESTUDIO

El trabajo de investigación fue desarrollado en la Municipalidad Distrital de Macari, provincia de Melgar, región Puno. Dicha municipalidad



cuenta con una población de 49 trabajadores entre funcionarios y servidores públicos que se considera como población de estudio.

3.3.2. MUESTRA DEL ESTUDIO

Según Torres et al (2006) menciona que “La muestra es una parte seleccionada de la población que deberá ser representativa, es decir, reflejar adecuadamente las características que deseamos analizar en el conjunto en estudio” (p. 2).

La muestra es no probabilístico o circunstancial y por criterio del investigador. Está representada por 16 trabajadores, un trabajador por cada área administrativa mencionada a continuación:

- Oficina de Secretaria General
- Gerencia Municipal
- Oficina de Asesoría Jurídica
- Oficina de Planificación y Presupuesto
- Unidad de Recursos Humanos
- Unidad de Tesorería
- Unidad de Abastecimiento y Logística
- Unidad de Archivo y Control Patrimonial
- Unidad de Administración Tributaria, Rentas y Recaudaciones
- Oficina de Programación Multianual de Inversiones-OPMI
- Unidad Formuladora
- Sub Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano-Rural
- Sub Gerencia de Desarrollo Económico Local
- Sub Gerencia de Medio Ambiente y Salubridad



- Sub Gerencia de Desarrollo Social y Participación Ciudadana
- Oficina de Registro Civil y Estadística

3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación se encuentra dentro del enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo correlacional, porque existe una relación de causalidad entre las dos variables.

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Es no experimental, ya que los estudios se realizaron sin la manipulación intencional y sin control de variables, además es descriptiva, porque, la información es recopilada en la Municipalidad Distrital de Macari. Es transeccional, porque la información o los datos se recolectaron en un tiempo único o corto para luego procesarlo.

3.6. MÉTODOS

3.6.1. MÉTODO DESCRIPTIVO

“En este método se realiza una exposición narrativa, numérica y/o gráfica, bien detallada y exhaustiva de la realidad que se estudia” (Abreu, 2014).

En el trabajo de investigación este método fue utilizado para describir la realidad en cuanto a la Cultura Organizacional, Gestión de Riesgos y Supervisión en la entidad, como consecuencia de la implementación del Sistema de Control Interno y además de tomar información mediante lectura de las investigaciones relacionados al tema..



3.6.2. MÉTODO ANALÍTICO

“Se fundamenta en la premisa de que a partir del todo absoluto se puede conocer y explicar las características de cada una de sus partes y de las relaciones entre ellas” (Abreu, 2014).

Mediante este método que es muy importante, se analizó por partes los variables dependientes e independientes. Además, nos ayudó realizar conceptualizaciones.

3.6.3. MÉTODO INDUCTIVO

“El método inductivo plantea un razonamiento ascendente que fluye de lo particular o individual hasta lo general. Se razona que la premisa inductiva es una reflexión enfocada en el fin” (Abreu, 2014).

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas de recopilación de la información para lograr los objetivos planteados son los siguientes:

3.7.1. ENCUESTA

La encuesta viene a ser fuente principal, porque, es importante para determinar la incidencia del sistema de control interno en la gestión municipal del distrito de Macar 2019-2020. Las preguntas son formuladas y expresadas en el lenguaje común, para que cada uno de los funcionarios y Servidores de la Municipalidad Distrital de Macari logren comprender y responder sin dificultades.



3.7.2. OBSERVACIÓN DIRECTA

Mediante este método se observa de manera directa todas las operaciones de los funcionarios y servidores públicos de la municipalidad. Del mismo modo el comportamiento de la población frente a la realidad dentro de la municipalidad.

Con este método nos acercaremos para conocer la cultura organizacional, la forma en que gestionan los riesgos y sobre la supervisión que se ejecuta para mejorar la gestión municipal.

3.7.3. ANÁLISIS DOCUMENTAL

Este método sirve para una investigación más detallada mediante una lectura, con datos reales contenidos sobre un documento, textos, investigaciones o cualquier otro. En esta oportunidad se revisó las normativas de la implementación del SCI para conocer la situación en la que se encuentra.

3.8. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS E INFORMACIÓN

Escala de Valoración de Datos: Para valorar los datos obtenidos mediante el cuestionario y su posterior interpretación, se utilizó el modelo de análisis de datos tipo Likert. Se ha establecido niveles de valoración que permitieron analizar la incidencia del Sistema de Control Interno.



TABLA 1: Escala valorativa para la incidencia de la Cultura Organizacional.

VALOR AGREGADO	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DESCRIPCIÓN
1	NO SABE	La Cultura Organizacional del Sistema de Control Interno no se conoce y su incidencia es negativo.
2	PARCIALMENTE SÍ	La Cultura Organizacional del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es regular.
3	DEFINITIVAMENTE SÍ	La Cultura Organizacional del Sistema de Control Interno se aplica satisfactoriamente y su incidencia es positivo.

Elaboración propia.

Tabla 2: Escala valorativa para la incidencia de la Gestión de Riesgos y Supervisión.

VALOR AGREGADO	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DESCRIPCIÓN
1	NO SABE	Gestión de Riesgos y la Supervisión del Sistema de Control Interno no se conoce y su incidencia es negativo.
2	PARCIALMENTE SÍ	Gestión de Riesgos y la Supervisión del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es regular.
3	DEFINITIVAMENTE SÍ	Gestión de Riesgos y la Supervisión del Sistema de Control Interno se aplica satisfactoriamente y su incidencia es positivo.

Elaboración propia.



Para el objetivo específico 3 tomaremos los resultados de los objetivos específicos 1 y 2 con la finalidad de mantener la coherencia de las respuestas, posterior a ello hallaremos el valor de cada objetivo utilizando las siguientes formulas.

$$\text{Cálculo de Frecuencia} = \frac{\text{Respuesta}}{\text{Número de Encuestas Efectuados}}$$

$$\text{VP} = \text{Valor Porcentual} \times \text{Valor Asignada}$$

Para determinar la medida en que se da cumplimiento al fortalecimiento del control interno en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020, planteamos escala de tres niveles de la siguiente manera:

Tabla 3: Escala valorativa para el tercer objetivo específico.

DETALLE	RANGO	CRITERIO
PUNTAJE	2.01 – 3.00	BUENO
PUNTAJE	1.01 – 2.00	MEDIO
PUNTAJE	0.00 – 1.00	MALO

Elaboración propia.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La investigación fue desarrollada de acuerdo a los objetivos planteados y se efectuó mediante un cuestionario (ANEXO 1) utilizado como técnica e instrumento para recolectar datos. Está elaborado en base a la Directiva N° 006-2019-CG tomando en consideración los cinco componentes agrupados en tres Ejes del Sistema de Control Interno, el cual nos permite conocer de manera cercana los procesos para implementar y aplicar el Sistema de Control Interno.

Para fines de esta investigación los Ejes agrupados en los dos primeros objetivos específicos que ayudan a determinar la incidencia del Sistema de Control Interno en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020. Posterior a ello, con los resultados de los dos primeros objetivos específicos, determinar el cumplimiento al fortalecimiento del Control Interno planteado como el tercer objetivo específico.

En seguida, se presentan los resultados para cada objetivo específico con sus respectivos resúmenes y gráficos.

4.1. RESULTADOS

4.1.1. DETERMINACIÓN DE LA INCIDENCIA DEL ENFOQUE CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN MUNICIPAL DEL DISTRITO DE MACARI 2019-2020.

Para determinar la incidencia del enfoque cultura organizacional en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020, se ha elaborado un cuestionario tomando el Eje Cultura Organizacional que agrupa a los

componentes: Ambiente de control e información y comunicación. El mismo fue aplicado a la muestra con resultados presentados en Tabla 4.

Tabla 4: Resultados del cuestionario sobre Cultura Organizacional.

EJE	ITEMS	CALIFICACIÓN		
		1	2	3
CULTURA ORGANIZACIONAL	En la entidad ¿Se promueve práctica de valores éticos e institucionales?	0	8	8
	La alta dirección ¿Establece estructura orgánica apropiada y asigna responsabilidades?	1	5	10
	La entidad ¿Demuestra compromiso para reclutar y retener profesionales competentes?	0	12	4
	La entidad ¿Cuenta con lineamientos o normas internas que regule la conducta de los trabajadores?	0	11	5
	La entidad ¿Realiza capacitaciones dirigidas al personal sobre el Sistema de Control Interno?	1	15	0
	La entidad ¿Promueve la eficiencia, eficacia, ética, transparencia y economía en sus operaciones?	0	6	10
	La entidad ¿Cuenta con un procedimiento aprobado que permita recibir denuncias contra sus funcionarios y servidores públicos?	2	12	2
	En la entidad ¿El entorno organizacional es favorable para realizar libremente el control interno?	0	13	3
	¿La Municipalidad cuenta con un plan estratégico y operativo?	1	5	10
	¿Se dan condiciones laborales adecuadas y capacitaciones al personal de la municipalidad?	2	13	1
	¿El órgano de control institucional (OCI) provincial, efectúa actividades de control interno en la Municipalidad?	4	9	3
	La entidad ¿Utiliza canales de comunicación adecuados para dar a conocer de sus objetivos, metas o resultados de su gestión?	1	5	10
	La entidad, ¿Utiliza información relevante y de calidad para apoyar al fortalecimiento y funcionamiento del Sistema de Control Interno?	0	8	8
	¿Se cuentan con política de preservación y conservación de archivos electrónicos y físicos?	1	9	6
	¿Se brinda información suficiente al ciudadano para cualquier trámite respectivo dentro de Municipalidad?	0	5	11
	¿La información que brinda la Municipalidad sobre sus actividades tiene las características fidedignas?	2	8	6
	¿Se establecen relaciones con el personal para tener una comunicación interna más fluida?	0	7	9
La entidad ¿Utiliza los documentos o instrumentos de gestión?	0	5	11	

El titular de la entidad ¿Utiliza la información de control interno para la toma de decisiones?

0

8

8

FUENTE: Cuestionario aplicado a los funcionarios y servidores de la Municipalidad Distrital de Macari (ANEXO 1).

A continuación se presenta el gráfico de los resultados y su respectiva interpretación de cada interrogante planteado en el cuestionario correspondiente a la Cultura Organizacional.

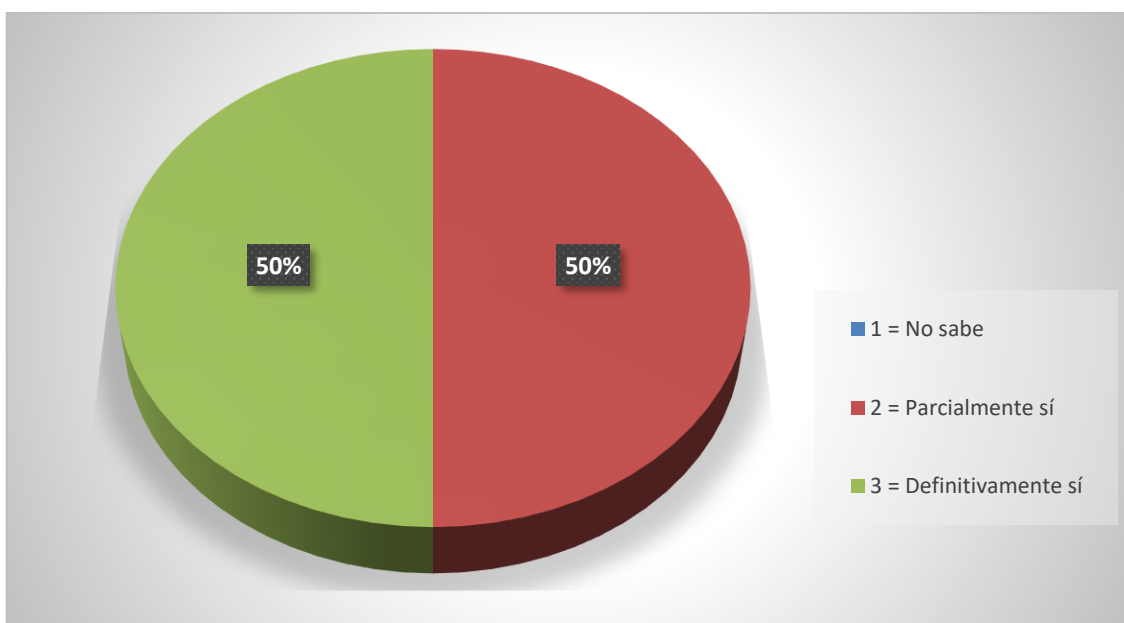


Figura 6: Porcentajes de los trabajadores que consideran que se promueve la práctica de valores éticos e institucionales en la entidad.

FUENTE: Tabla 4.

Según la Figura 6, el 50% de personas encuestadas dice que en la entidad parcialmente sí se practica los valores éticos e institucionales y el otro 50% dice que definitivamente sí se practica. De acuerdo a los resultados obtenidos de esta interrogante, el porcentaje más alta es la alternativa “Parcialmente sí” y “Definitivamente sí” con 50%, significa que la cultura organizacional del Sistema de Control Interno se aplica

satisfactoriamente y su incidencia es POSITIVO en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

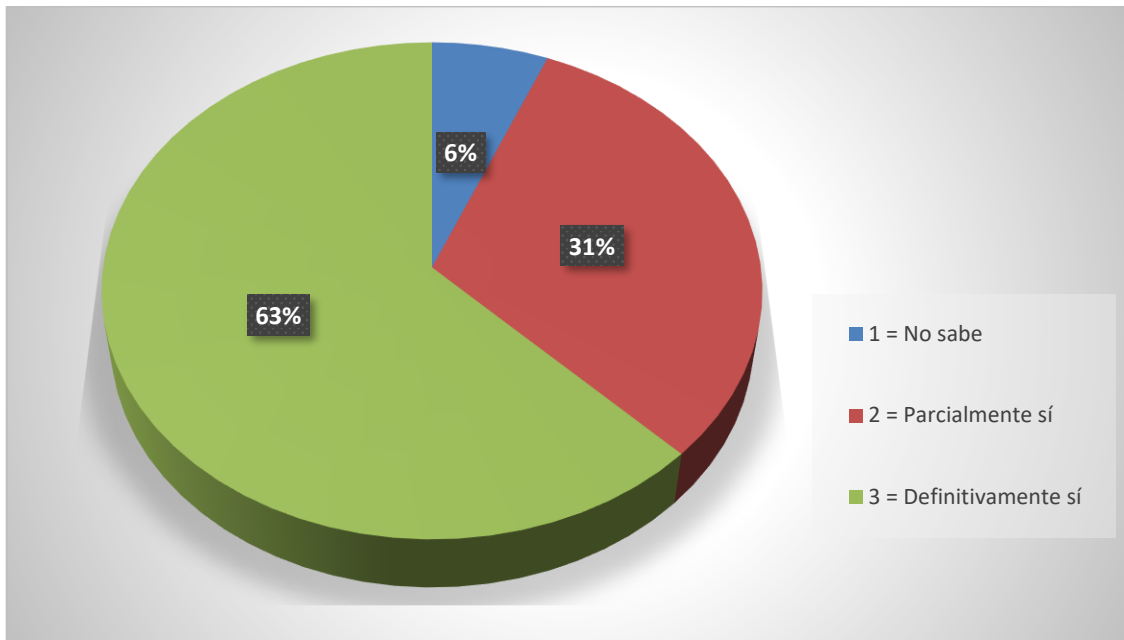


Figura 7: Porcentajes de los trabajadores que consideran que existe una estructura orgánica apropiada y asignación de responsabilidades en la entidad.

FUENTE: Tabla 4.

Según la Figura 7, el 6% dice que no sabe, el 31% dice que parcialmente sí y un 63% dice que en la entidad definitivamente sí se establece estructura orgánica apropiada y se asigna responsabilidades. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “definitivamente sí” con 63%, significa que la cultura organizacional del Sistema de Control Interno se aplica satisfactoriamente y su incidencia es POSITIVO en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

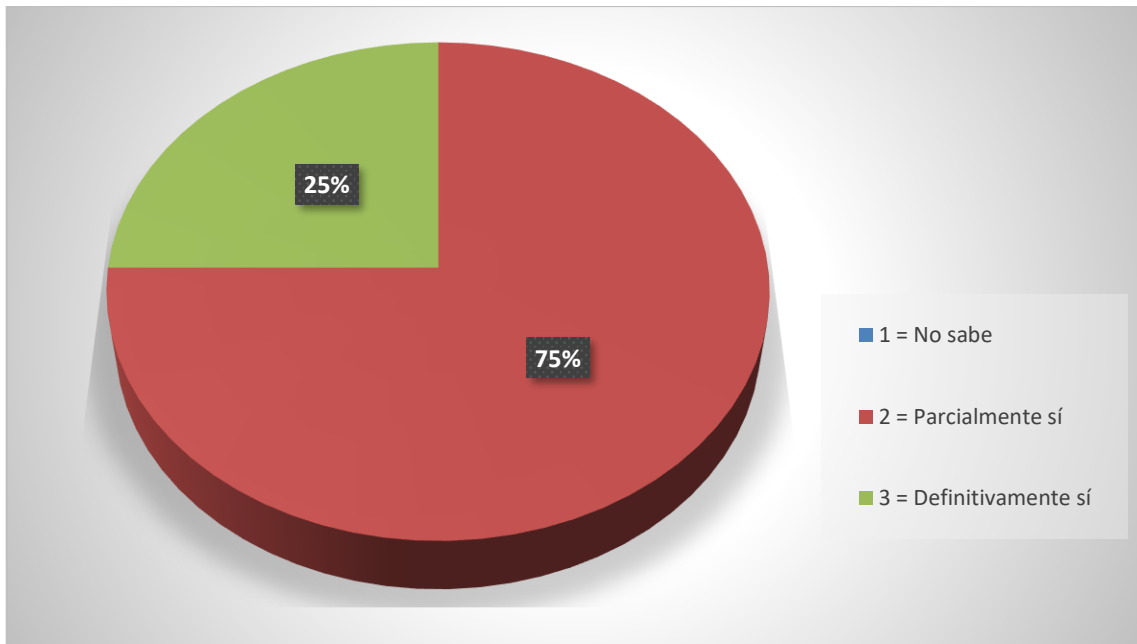


Figura 8: Porcentajes de los trabajadores que consideran que existe compromiso de la entidad para reclutar y retener profesionales competentes.

FUENTE: Tabla 4.

Según la Figura 8, el 75% dice que parcialmente sí y un 25% dice que definitivamente sí recluta y retiene profesionales competentes. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “parcialmente sí” con 75%, significa que la cultura organizacional del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es REGULAR en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

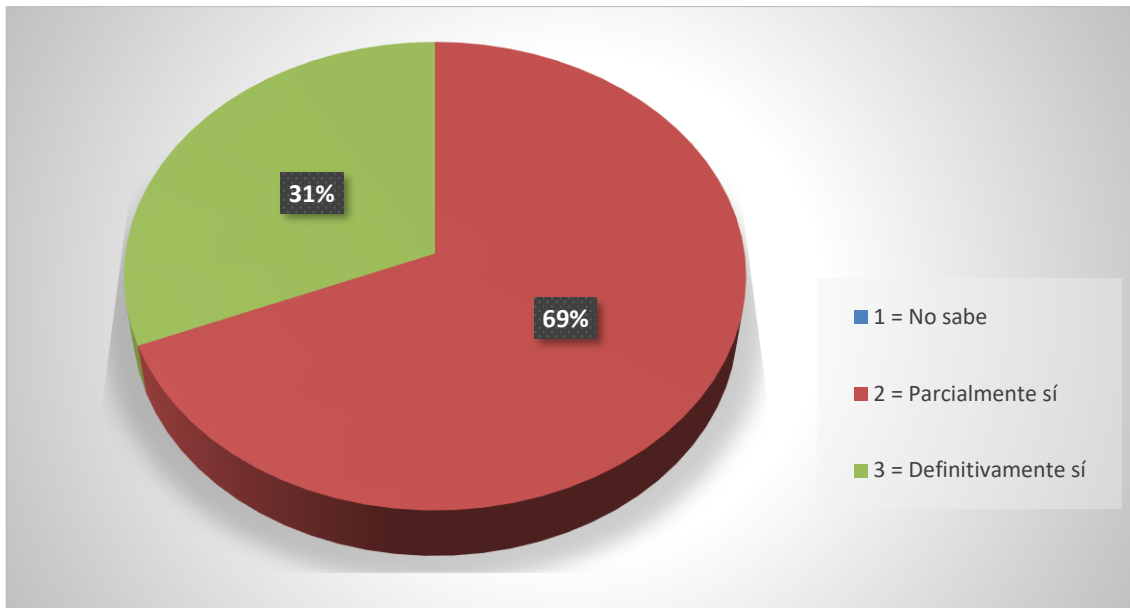


Figura 9: Porcentajes de los trabajadores que consideran que existen lineamientos o normas internas que regulen la conducta de los trabajadores.

FUENTE: Tabla 4.

Según la Figura 9, de todas las personas encuestadas el 69% dice que la entidad parcialmente sí cuenta con lineamientos o normas internas que regule la conducta de los trabajadores y un 31% dice que definitivamente sí. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “parcialmente sí” con 69%, significa que la cultura organizacional del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es REGULAR en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

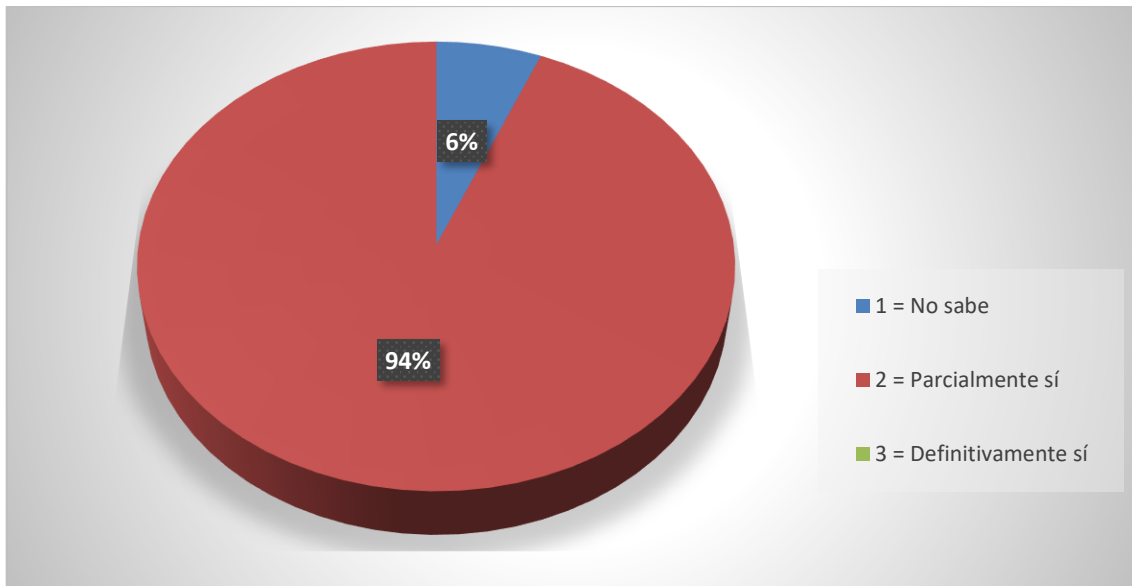


Figura 10: Porcentajes de los trabajadores que consideran que se realiza capacitaciones dirigidas al personal sobre el Sistema de Control Interno.

FUENTE: Tabla 4.

Según la Figura 10, el 6% dice que no sabe y un 94% dice que la entidad parcialmente sí se realiza capacitaciones dirigidas al personal sobre el Sistema de Control Interno. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “Parcialmente sí” con 94%, significa que la cultura organizacional del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es REGULAR en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

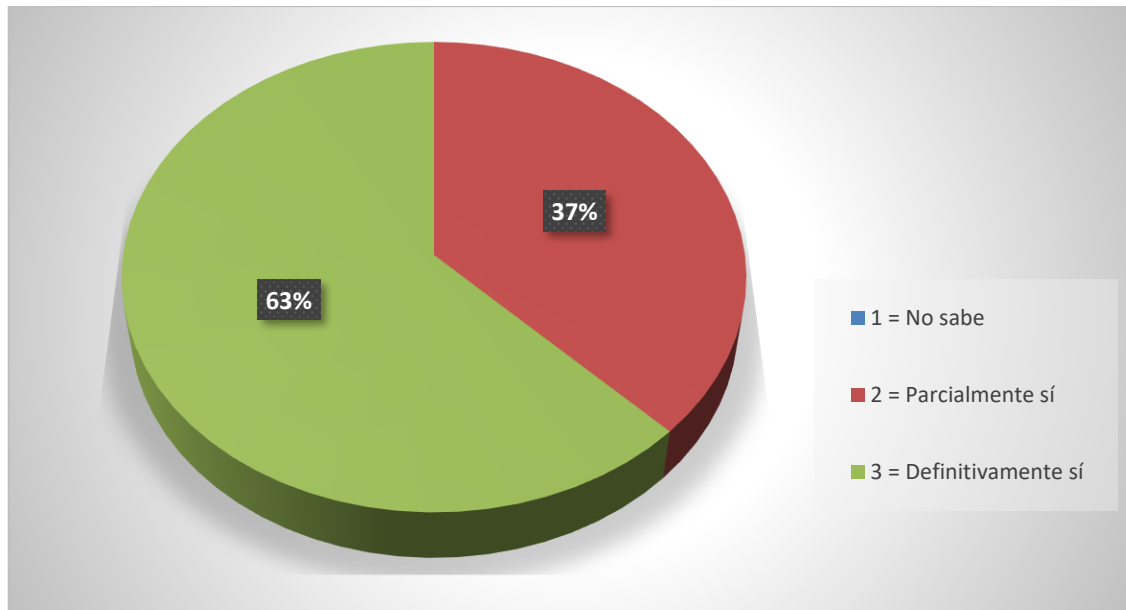


Figura 11: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad promueve la eficiencia, eficacia, ética, transparencia y economía.

FUENTE: Tabla 4.

Según la Figura 11, el 37% de las personas encuestadas dice que parcialmente sí y un 63% dice que la entidad definitivamente sí promueve la eficiencia, eficacia, ética, transparencia y economía en sus operaciones. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “definitivamente sí” con 63%, significa que la cultura organizacional del Sistema de Control Interno se aplica satisfactoriamente y su incidencia es POSITIVO en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

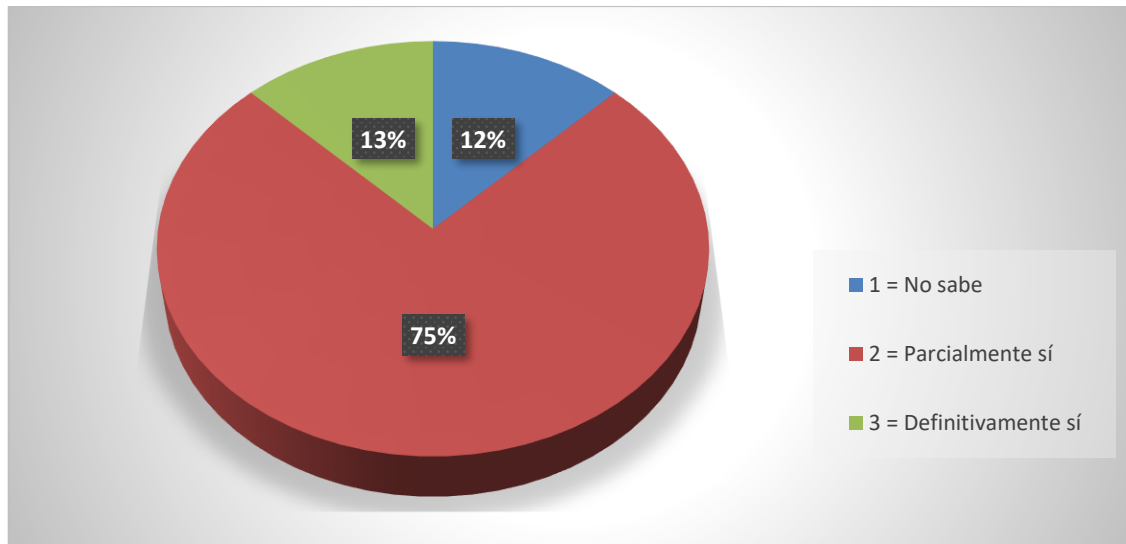


Figura 12: Porcentajes de los trabajadores que consideran que en la entidad existe un procedimiento aprobado que permite recibir denuncias contra sus funcionarios y servidores.

FUENTE: Tabla 4.

Según la Figura 12, el 12% dice que no sabe, el 75% dice que parcialmente sí cuenta con un procedimiento aprobado que permita recibir denuncias contra sus funcionarios y servidores públicos y un 13% dice que definitivamente sí. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “parcialmente si” con 75%, significa que la cultura organizacional del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es REGULAR en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

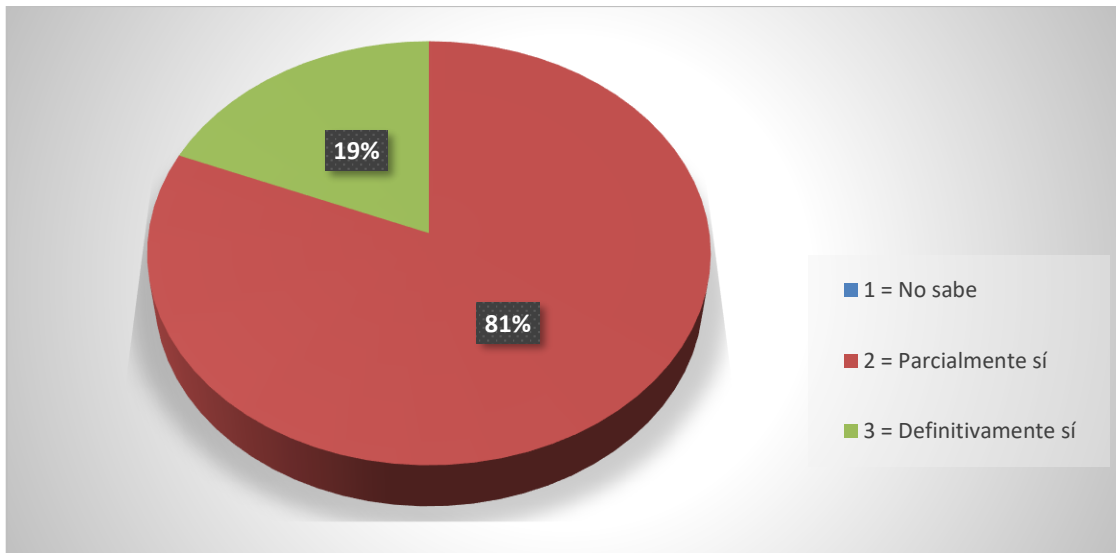


Figura 13: Porcentajes de los trabajadores que consideran que el entorno organizacional es favorable para realizar libremente el control interno.

FUENTE: Tabla 4.

Según la Figura 13, el 81% dice que parcialmente sí y el 19% dice que el entorno organizacional definitivamente sí es favorable para realizar libremente el control interno satisfactoriamente. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “Parcialmente sí” con 81%, significa que la cultura organizacional del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es REGULAR en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

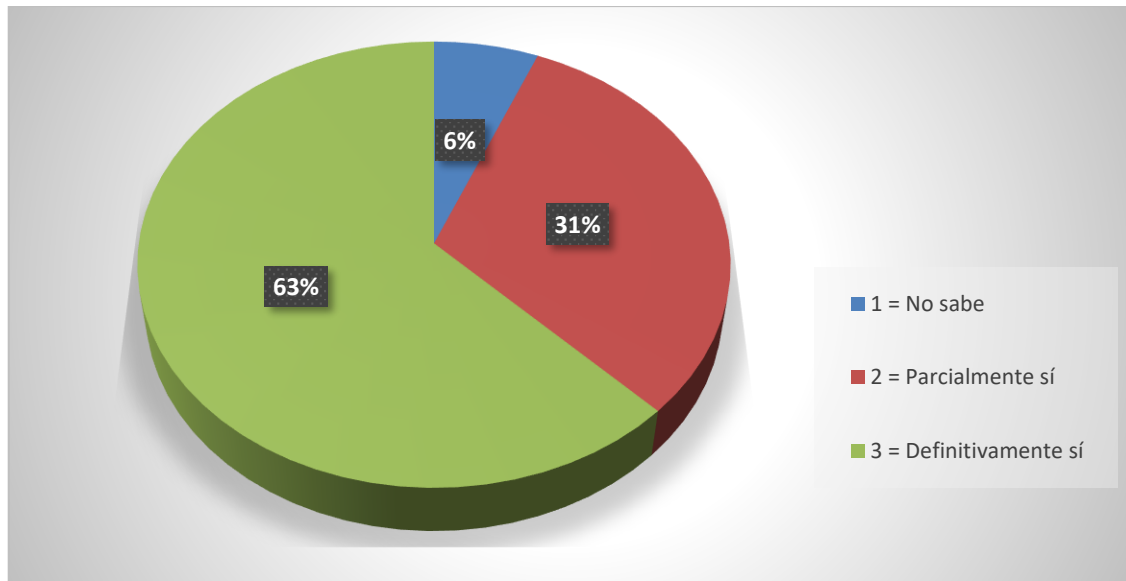


Figura 14: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad cuenta con un plan estratégico y operativo.

FUENTE: Tabla 4.

Según la Figura 14, el 6% dice que no sabe, el 31% dice que parcialmente sí y el 63% dice que la municipalidad definitivamente sí cuenta con un plan estratégico y operativo. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “definitivamente sí” con 63%, significa que la cultura organizacional del Sistema de Control Interno se aplica satisfactoriamente y su incidencia es POSITIVO en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

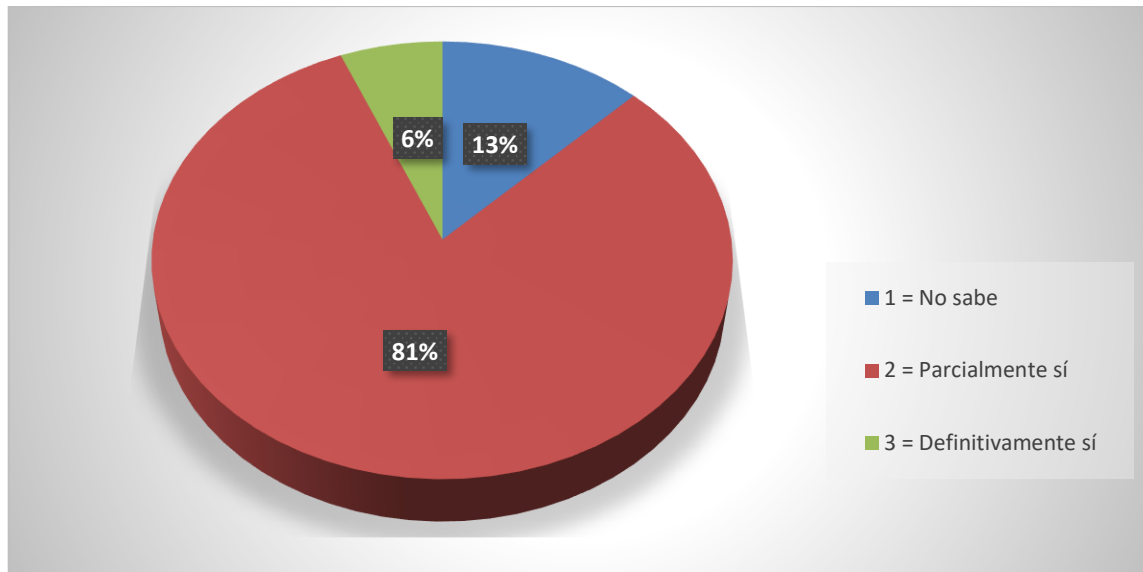


Figura 15: Porcentajes de los trabajadores que consideran que se dan condiciones laborales adecuadas y capacitaciones al personal de la entidad.

FUENTE: Tabla 4.

Según la Figura 15, el 13% dice que no sabe, el 81% dice que parcialmente sí y el 6% dice que definitivamente sí se dan condiciones laborales adecuadas y capacitaciones al personal de la municipalidad satisfactoriamente. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “Parcialmente sí” con 81%, significa que la cultura organizacional del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es REGULAR en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

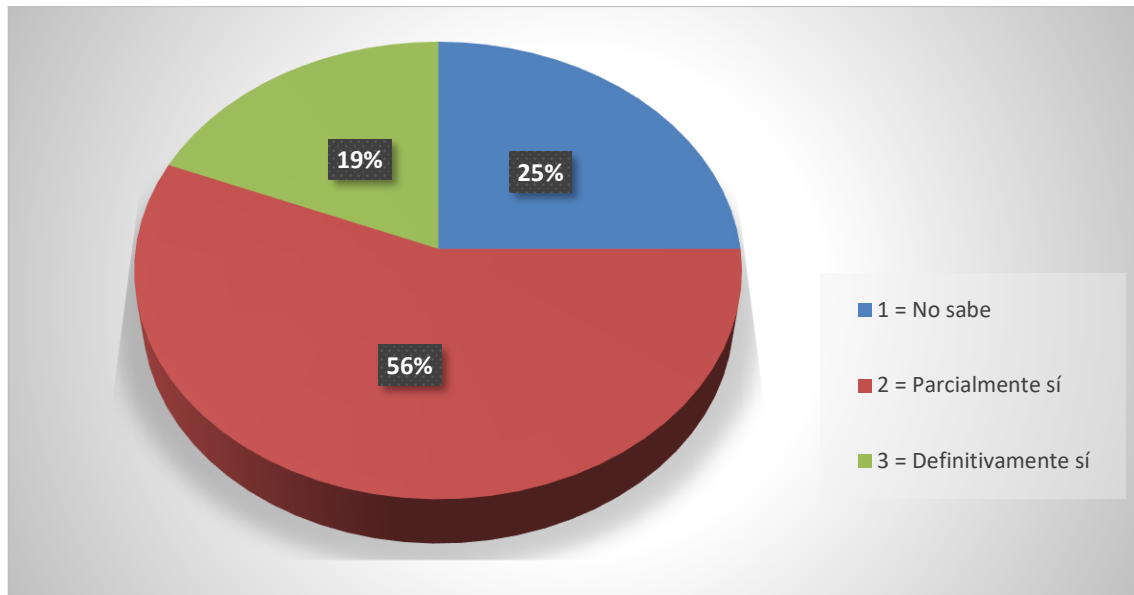


Figura 16: Porcentajes de los trabajadores que consideran que órgano de control institucional provincial, efectúa actividades de control interno en la Municipalidad.

FUENTE: Tabla 4.

Según la Figura 16, el 25% dice que no sabe, el 56% dice parcialmente sí y el 19% dice que el órgano de control institucional (OCI) provincial definitivamente sí efectúa actividades de control interno en la municipalidad satisfactoriamente. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “Parcialmente sí” con 56%, significa que la cultura organizacional del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es REGULAR en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

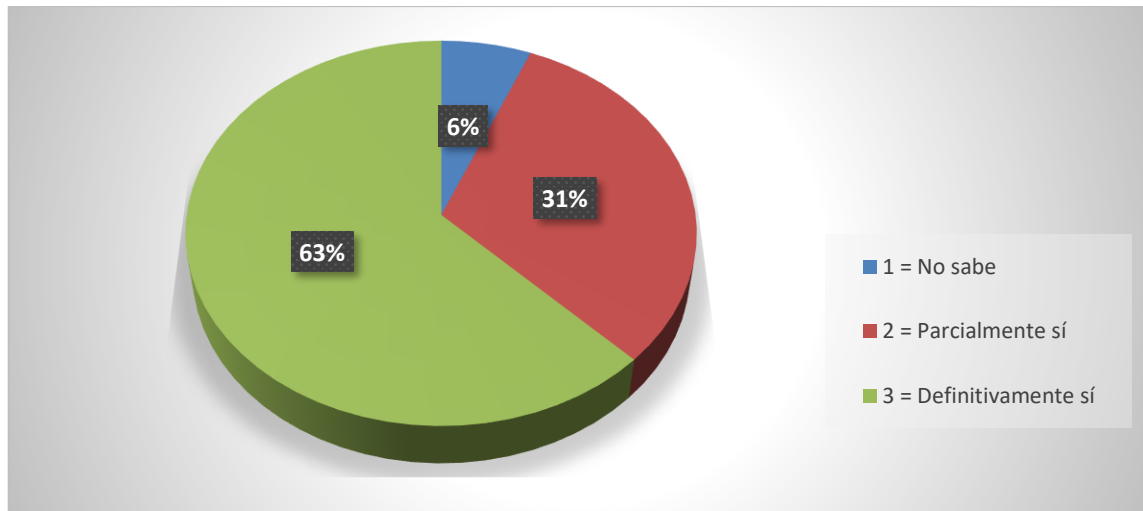


Figura 17: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad utiliza canales adecuados para dar a conocer sus objetivos, metas o resultados de su gestión.

FUENTE: Tabla 4.

Según la Figura 17, el 6% dice que no sabe, el 31% dice que parcialmente sí y el 63% dice que la entidad definitivamente sí se utiliza canales de comunicación adecuados para dar a conocer de sus objetivos, metas o resultados de su gestión. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “definitivamente sí” con 63%, significa la cultura organizacional del Sistema de Control Interno se aplica satisfactoriamente y su incidencia es POSITIVO en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

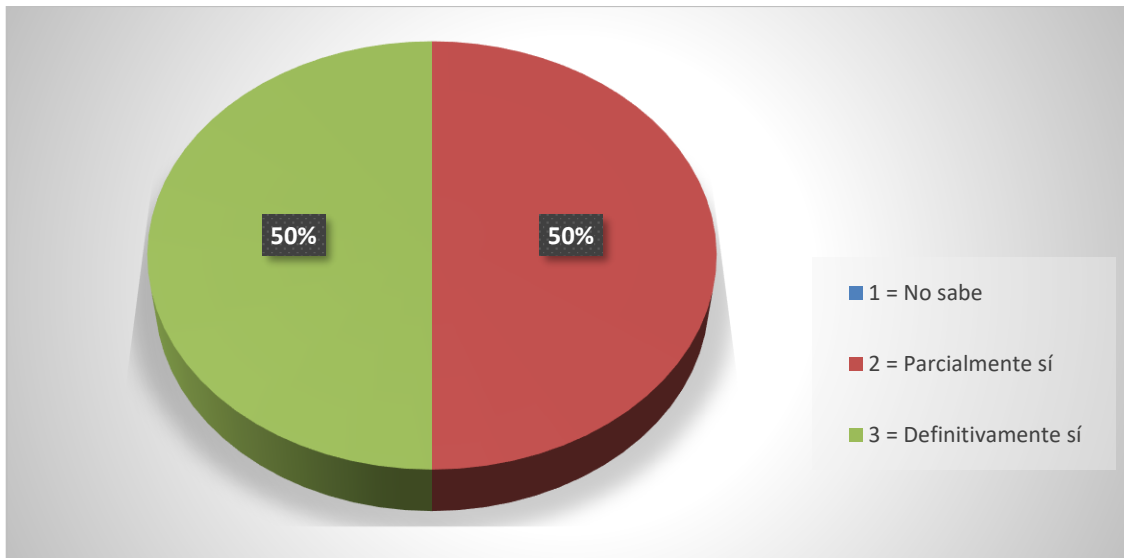


Figura 18: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad utiliza información relevante y de calidad para fortalecimiento y funcionamiento del SCI.

FUENTE: Tabla 4.

Según la Figura 18, el 50% dice que parcialmente sí y el otro 50% dice que la entidad definitivamente sí utiliza información relevante y de calidad para apoyar al fortalecimiento y funcionamiento del Sistema de Control Interno. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “definitivamente sí” y “parcialmente sí” con 50% cada uno, significa la cultura organizacional del Sistema de Control Interno se aplica satisfactoriamente y su incidencia es POSITIVO en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

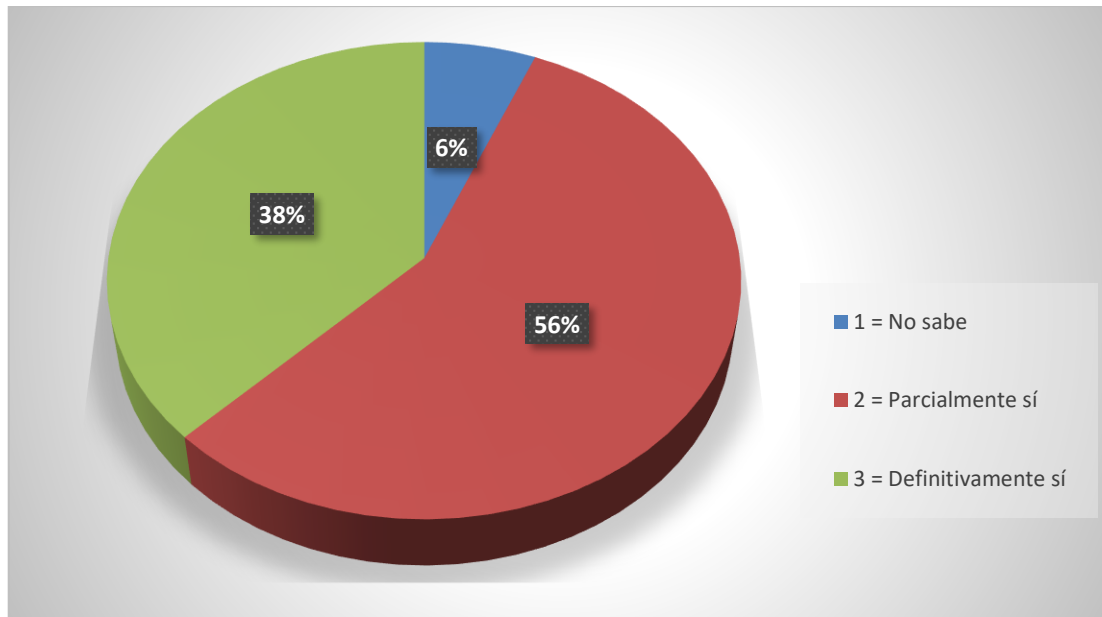


Figura 19: Porcentajes de los trabajadores que consideran que se cuenta con políticas de preservación y conservación de archivos electrónicos y físicos.

FUENTE: Tabla 4.

Según la Figura 19, el 6% dice que no sabe, el 56% dice parcialmente sí y el 38% dice que la entidad definitivamente sí cuenta con política de preservación y conservación de los archivos electrónicos y físicos. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “Parcialmente sí” con 56%, significa la cultura organizacional del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es REGULAR en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

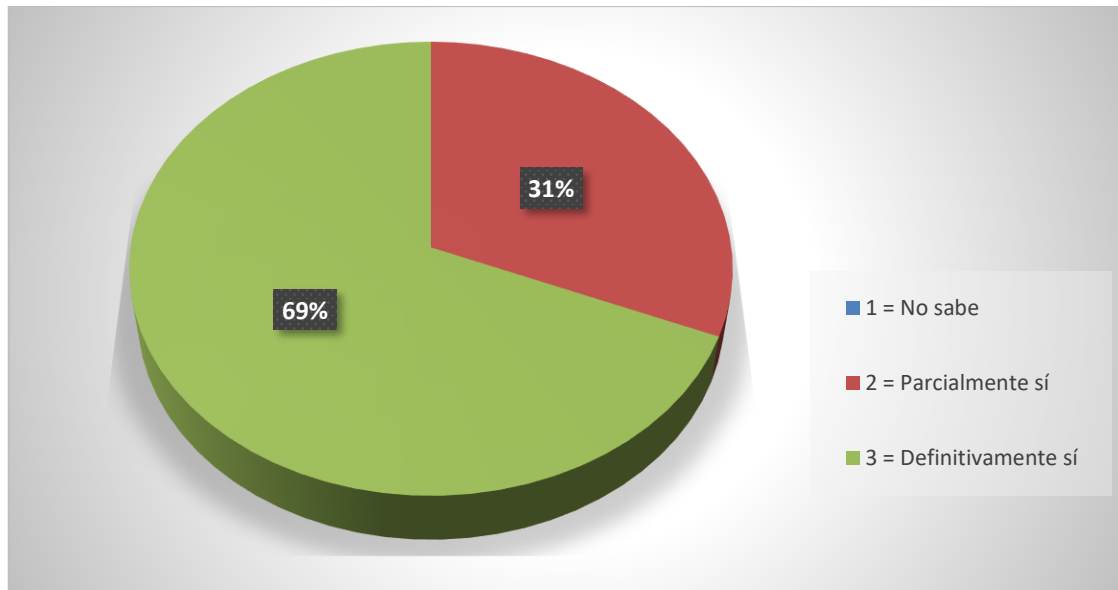


Figura 20: Porcentajes de los trabajadores que consideran que se brinda información suficiente al ciudadano para cualquier trámite en la entidad.

FUENTE: Tabla 4.

Según la Figura 20, el 31% dice parcialmente sí y el 69% dice que definitivamente sí se brinda información suficiente al ciudadano para cualquier trámite respectivo dentro de la Municipalidad. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “Definitivamente sí” con 69%, significa la cultura organizacional del Sistema de Control Interno se aplica satisfactoriamente y su incidencia es POSITIVO en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

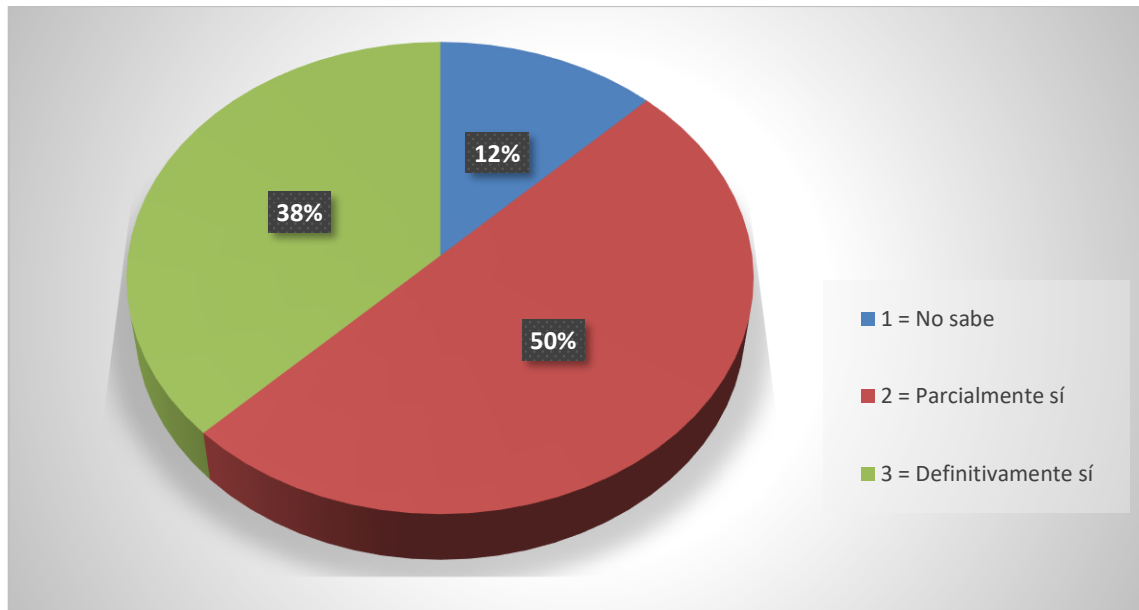


Figura 21: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la información que brinda la entidad sobre sus actividades tiene las características fidedignas.

FUENTE: Tabla 4.

Según la Figura 21, el 12% dice que no sabe, el 50% dice parcialmente sí y el 38% dice que definitivamente la información que brinda la Municipalidad sobre sus actividades sí tiene las características fidedignas. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “Parcialmente sí” con 50%, significa que la Cultura Organizacional del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es REGULAR en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

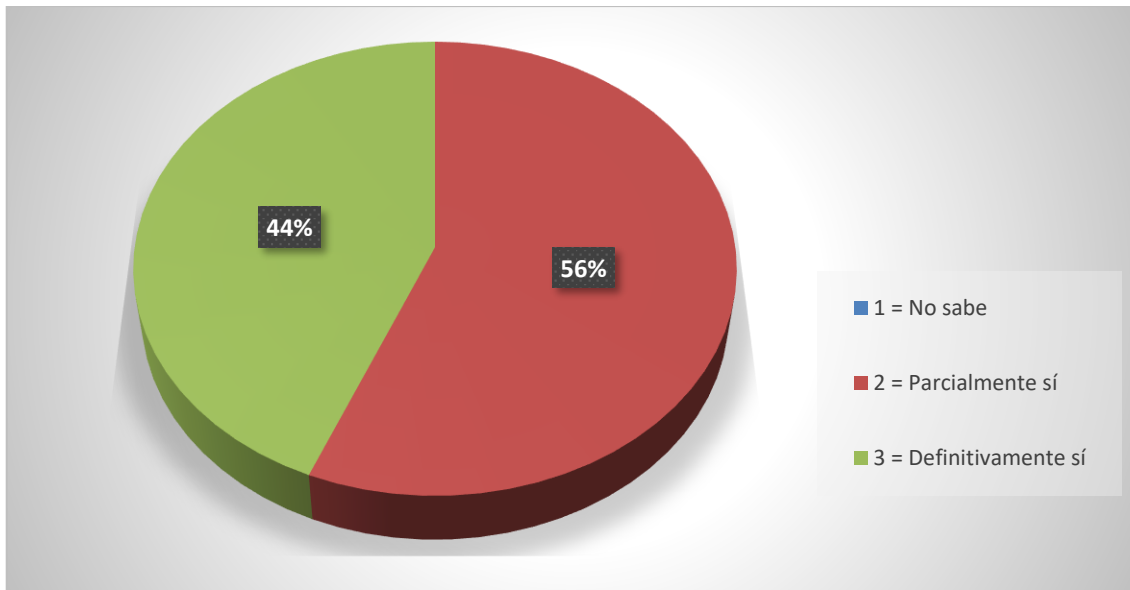


Figura 22: Porcentajes de los trabajadores que consideran que se establecen relaciones con el personal para tener una comunicación interna más fluida.

FUENTE: Tabla 4.

Según la Figura 22, el 56% dice que parcialmente sí y el 44% dice que definitivamente sí se establecen relaciones con el personal para tener una comunicación interna más fluida. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “Parcialmente sí” con 56%, significa la cultura organizacional del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es REGULAR en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

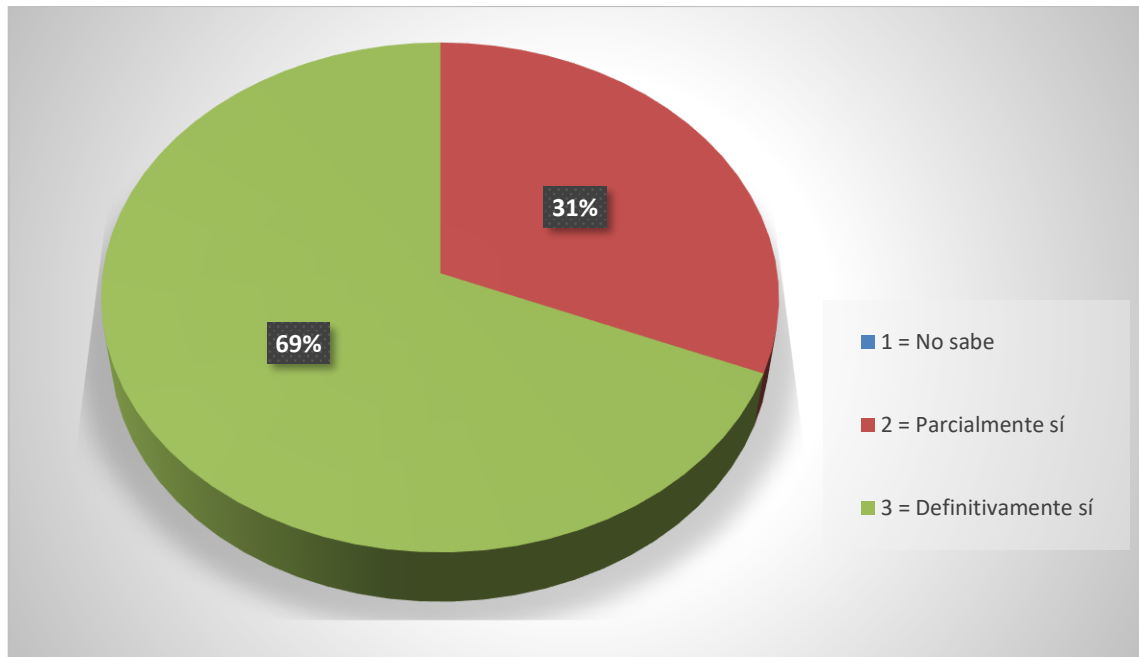


Figura 23: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad utiliza los documentos o instrumentos de gestión.

FUENTE: Tabla 4.

Según la Figura 23, de las personas encuestadas el 31% dice que parcialmente sí y el 69% dice que la entidad definitivamente sí utiliza los documentos o instrumentos de gestión. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “Definitivamente sí” con 69%, significa que la cultura organizacional del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es POSITIVO en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

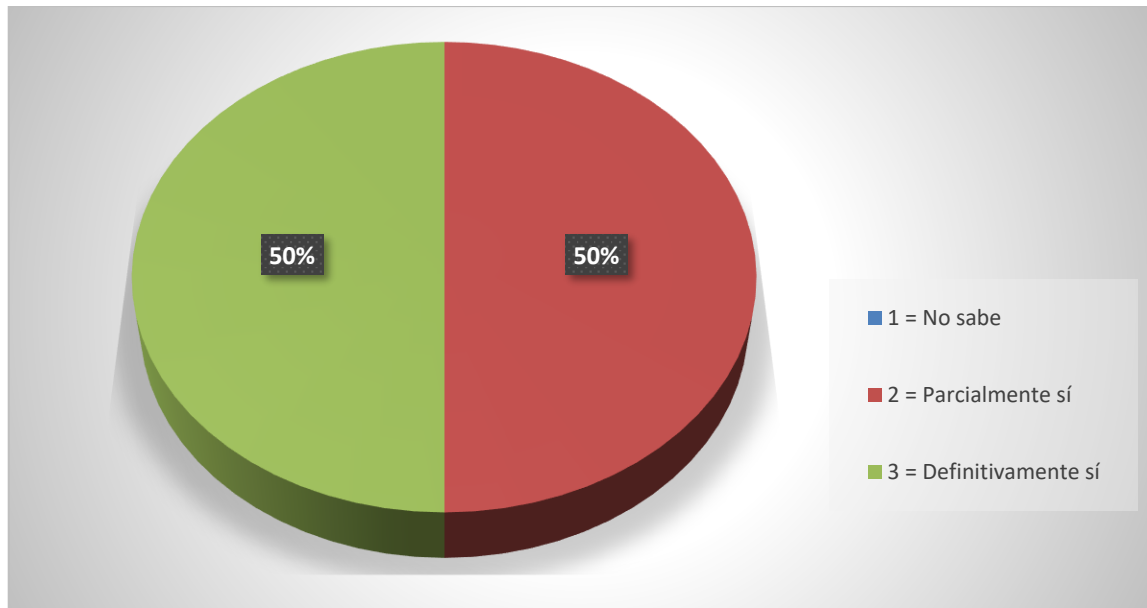


Figura 24: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad utiliza la información de control interno para la toma de decisiones.

FUENTE: Tabla 4.

Según la Figura 24, el 50% dice que parcialmente sí y el otro 50% dice que el titular de la entidad definitivamente sí utiliza la información de control interno para la toma de decisiones. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “Definitivamente sí” y “parcialmente sí” con 50% cada uno, significa que la Cultura Organizacional del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es POSITIVO en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

A continuación se presenta figura donde se muestra el promedio en porcentaje de los resultados del cuestionario aplicado con respecto a la cultura organizacional.

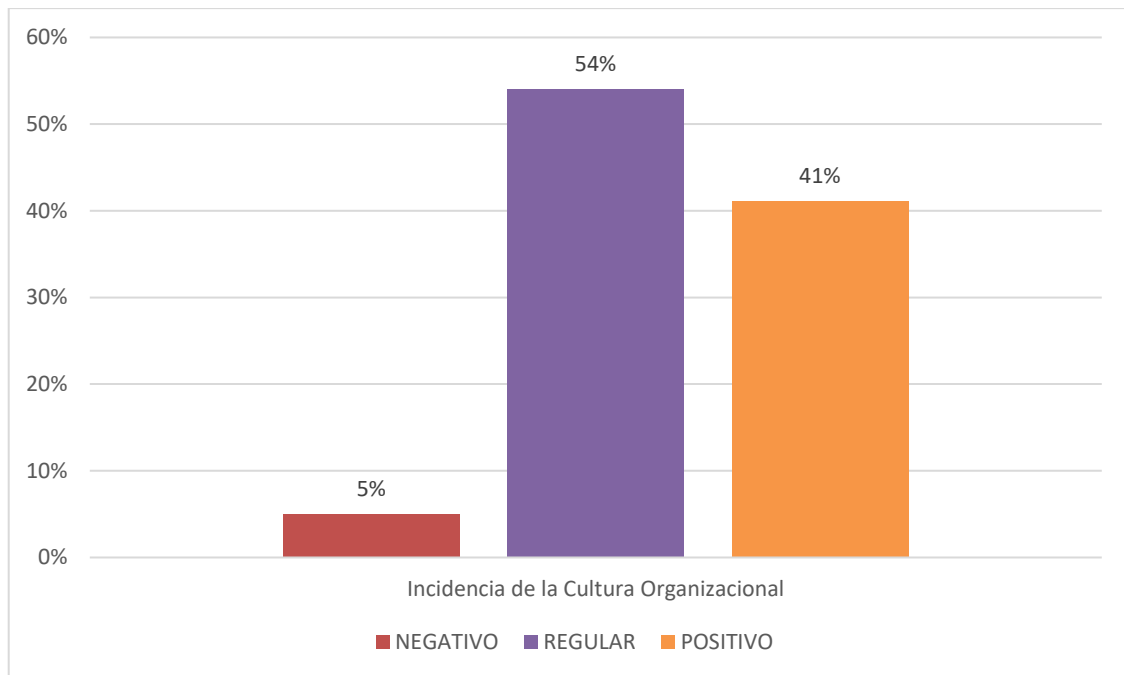


Figura 25: Promedio de porcentajes para determinar la incidencia del enfoque Cultura Organizacional en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

FUENTE: Tabla 4.

Según la Figura 25, el promedio de resultados de todas las preguntas planteadas con respecto a la Cultura Organizacional, fueron de la siguiente manera: el 5% dijo que no sabe, el 54% dice que parcialmente sí y el otro 41% dice que definitivamente sí. De acuerdo al resultado obtenido el porcentaje mayor es la alternativa “parcialmente sí” con 54%, significa que la cultura organizacional del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es REGULAR en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

4.1.2. DETERMINACIÓN DE LA INCIDENCIA DEL ENFOQUE GESTIÓN DE RIESGOS Y SUPERVISIÓN EN LA GESTIÓN MUNICIPAL DEL DISTRITO DE MACARI 2019-2020.

Para determinar la incidencia del enfoque Gestión de Riesgos y Supervisión en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020, se ha

elaborado un cuestionario tomando en consideración los Ejes Gestión de Riesgos y Supervisión que agrupan a los componentes: Evaluación de riesgos, actividades de control y supervisión. Fue aplicado a la muestra de 16 personas entre servidores y funcionarios públicos de diferentes áreas administrativas de la Municipalidad Distrital de Macari.

En seguida se presentan los resultados de la aplicación del cuestionario correspondiente a Gestión de Riesgos y Supervisión.

Tabla 5: Resultados del cuestionario sobre Gestion de Riesgos y Supervision.

EJE	ITEMS	CALIFICACIÓN		
		1	2	3
GESTION DE RIESGOS Y SUPERVISION	La entidad ¿Utiliza los documentos de gestión para identificar los bienes y servicios a brindar?	0	9	7
	La entidad ¿Identifica los bienes y servicios para la consecución de sus objetivos y sus metas?	0	10	6
	La entidad ¿Prioriza productos tomando en cuenta el presupuesto asignado?	0	5	11
	La entidad ¿Identifica los factores o eventos que afecten provisión de bienes y servicios?	0	11	5
	¿Se da valor a los riesgos identificados de acuerdo al impacto en el cumplimiento de objetivos?	0	11	5
	La entidad ¿Utiliza herramientas (entrevistas, talleres, encuestas, etc.) de recojo de información para identificar los riesgos y superar deficiencias?	4	10	2
	La entidad ¿Identifica y evalúa los cambios que podrían afectar al SCI y consecución de sus objetivos?	0	14	2
	La entidad ¿Realiza actividades de control?	0	10	6
	La entidad ¿Establece medidas que permitan reducir de manera eficaz, oportuna y eficiente a los riesgos identificados?	0	13	3
	La entidad ¿Mantiene un control seguro sobre el acceso a recursos o archivos?	0	9	7



Las áreas administrativas ¿Efectúan verificaciones y conciliaciones de información para prevenir cualquier error de información?	0	8	8
¿Se toman de referencia los planes estratégicos y operativos para la evaluación de desempeño de la Gestión?	0	9	7
¿La entidad, ha incorporado en los contratos con proveedores o consultores una cláusula que manifieste el rechazo total y absoluto, de las partes, ofrecimiento, dadora, forma de soborno, regalo, atención o presión indebida que pueda afectar el desarrollo normal y objetivo de los contratos?	3	6	7
El titular, los funcionarios y servidores públicos de la entidad ¿Cumplen con rendir cuentas por los fondos y bienes públicos a su cargo?	0	4	12
¿Muestra eficiencia la revisión periódica de los procesos, actividades y tareas en la Municipalidad?	0	9	7
La entidad ¿Realiza seguimiento y evaluación de la implementación y funcionamiento del SCI?	0	14	2
¿Se promueve el compromiso de mejorar las actividades de control interno?	0	9	7
La entidad ¿Comunica de forma oportuna las deficiencias encontradas?	0	10	6
La entidad ¿Cumple con la normatividad aplicable a la entidad?	0	6	10
¿Considera usted que el SCI contribuye al cumplimiento de objetivos institucionales?	0	8	8
En los dos últimos años ¿se ve mejoras en la organización, control y supervisión?	1	9	6

FUENTE: Cuestionario aplicado a los funcionarios y servidores de la Municipalidad

Distrital de Macari (ANEXO 1).

A continuación se presenta el gráfico de los resultados y su respectiva interpretación de cada interrogante planteado en el cuestionario correspondiente a Gestión de Riesgos y Supervisión,

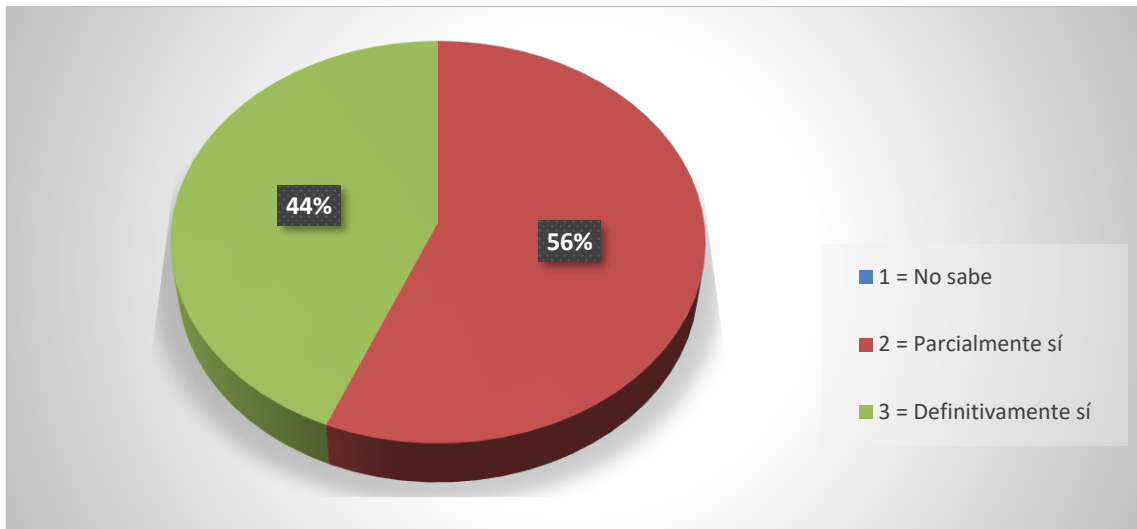


Figura 26: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad utiliza los documentos de gestión para identificar los bienes y servicios a brindar.

FUENTE: Tabla 5.

Según la Figura 26, el 56% dice que parcialmente sí y el 44% dice que la entidad definitivamente sí utiliza los documentos de gestión para identificar los bienes y servicios a brindar. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “parcialmente sí” con 56%, significa que gestión de riesgos y supervisión del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es REGULAR en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

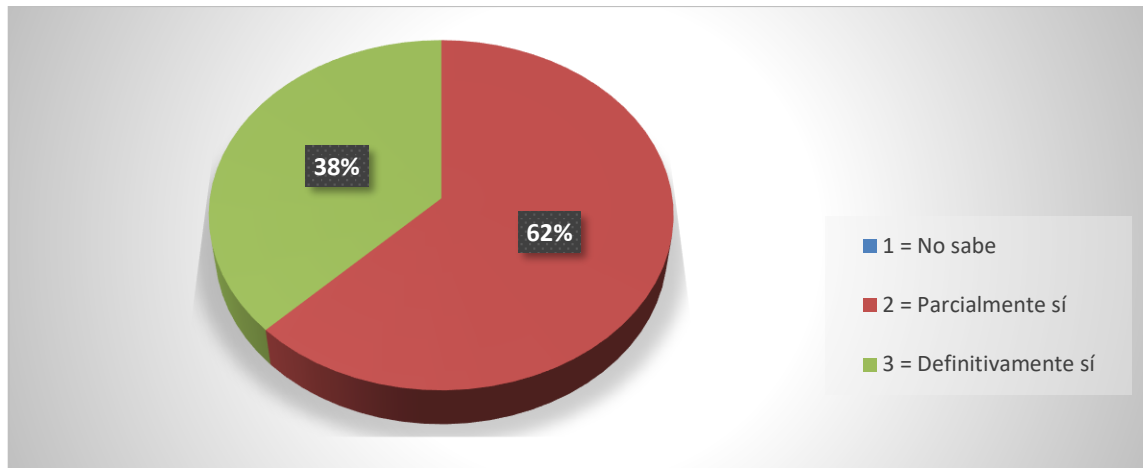


Figura 27: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad identifica los bienes y servicios para la consecución de sus objetivos y sus metas.

FUENTE: Tabla 5.

Según la Figura 27, el 62% dice que parcialmente sí y el 38% dice que la entidad definitivamente sí identifica los bienes y servicios para la consecución de sus objetivos y sus metas. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “parcialmente sí” con 62%, significa que gestión de riesgos y supervisión del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es REGULAR en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

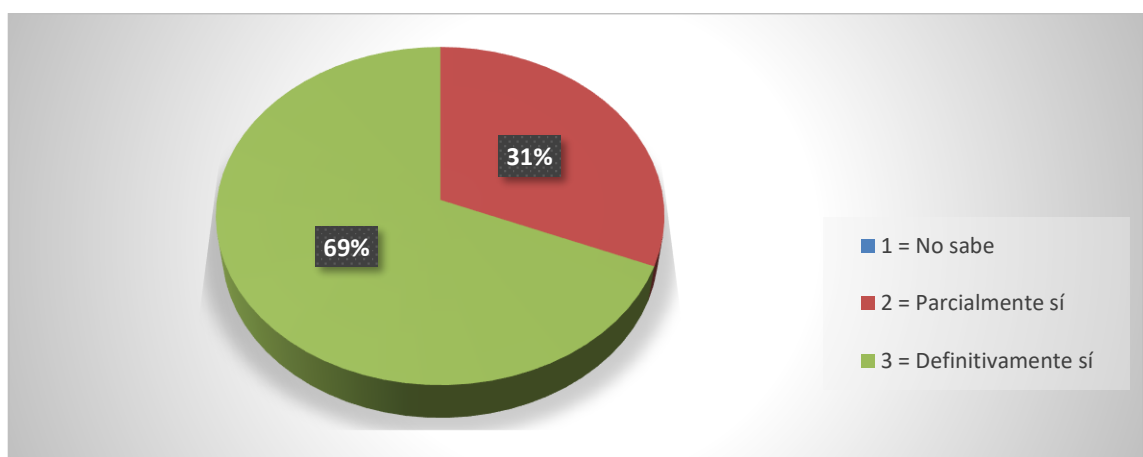


Figura 28: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad prioriza productos tomando en cuenta el presupuesto asignado.

FUENTE: Tabla 5.

Según la Figura 28, el 31% dice que parcialmente sí y el 69% dice que la entidad definitivamente sí prioriza productos tomando en cuenta el presupuesto asignado. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “Definitivamente sí” con 69%, significa que gestión de riesgos y supervisión del Sistema de Control Interno se aplica satisfactoriamente y su incidencia es POSITIVO en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

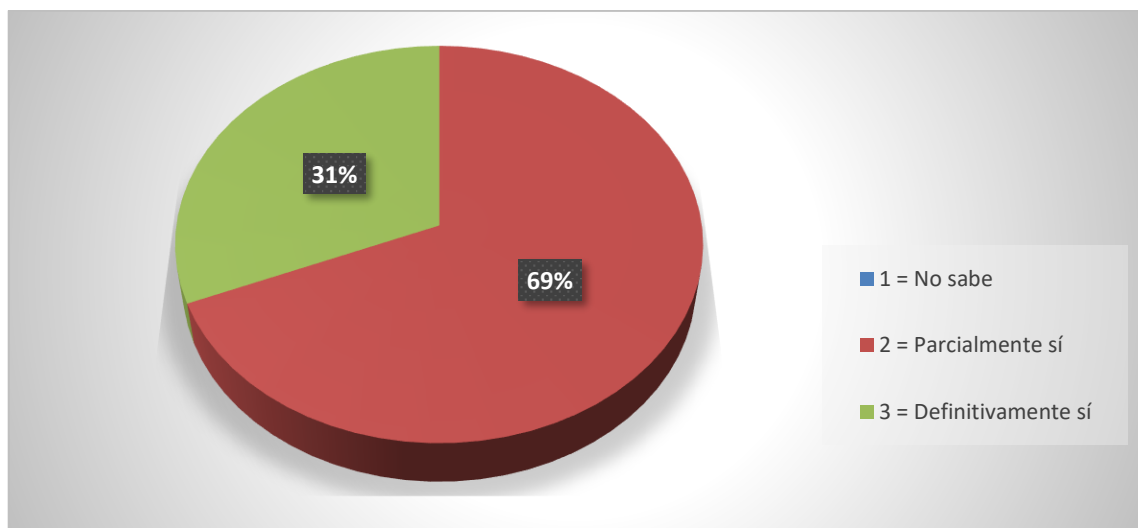


Figura 29: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad identifica los factores o eventos que afectan provisión de bienes y servicios.

FUENTE: Tabla 5.

Según la Figura 29, el 69% dice que parcialmente sí y el 31% dice que la entidad definitivamente sí identifica los factores o eventos que afecten provisión de bienes y servicios. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “Parcialmente sí” con 69%, significa que gestión de riesgos y supervisión del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es REGULAR en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

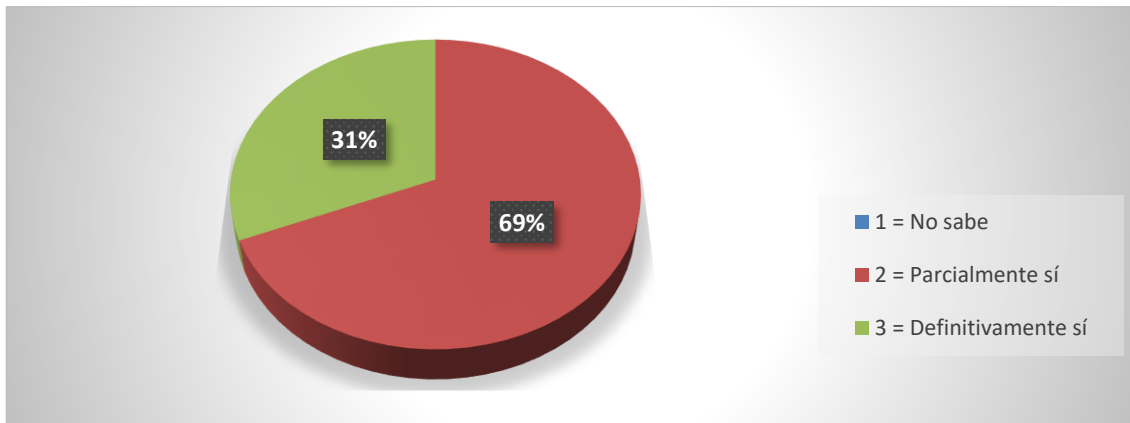


Figura 30: Porcentajes de los trabajadores que consideran que se da valor a los riesgos identificados de acuerdo al impacto en el cumplimiento de objetivos.

FUENTE: Tabla 5.

Según la Figura 30, el 69% dice que parcialmente sí y el 31% dice que la entidad definitivamente sí se da valor a los riesgos identificados de acuerdo al impacto en el cumplimiento de objetivos. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “Parcialmente sí” con 69%, significa que gestión de riesgos y supervisión del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es REGULAR en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

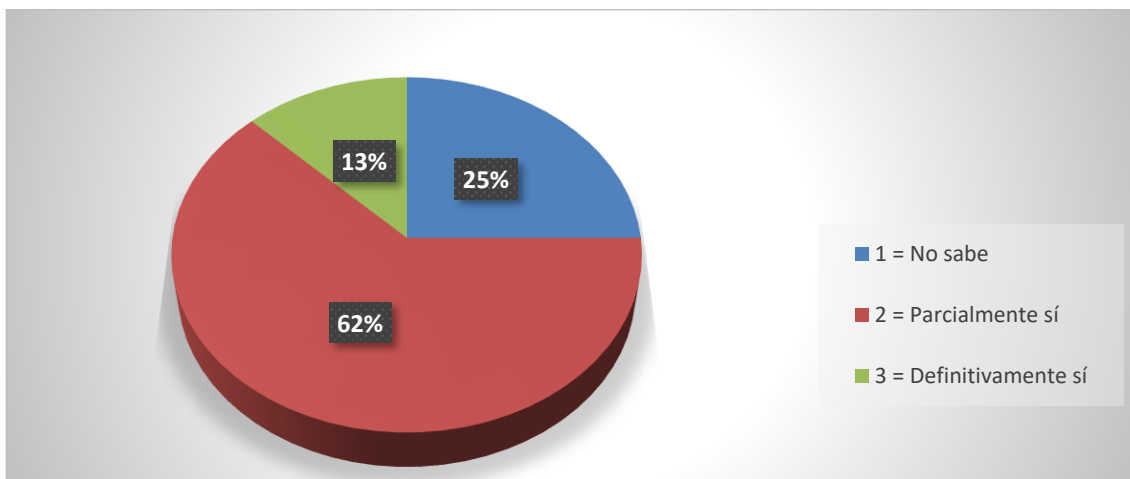


Figura 31: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad utiliza herramientas de recojo de información para identificar los riesgos.

FUENTE: Tabla 5.

Según la Figura 31, el 13% no sabe, el 62% dice que parcialmente sí y el 31% dice que la entidad definitivamente sí utiliza herramientas (entrevistas, talleres, encuestas, etc.) de recojo de información para identificar los riesgos y superar deficiencias. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “Parcialmente sí” con 62%, significa que gestión de riesgos y supervisión del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es REGULAR en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

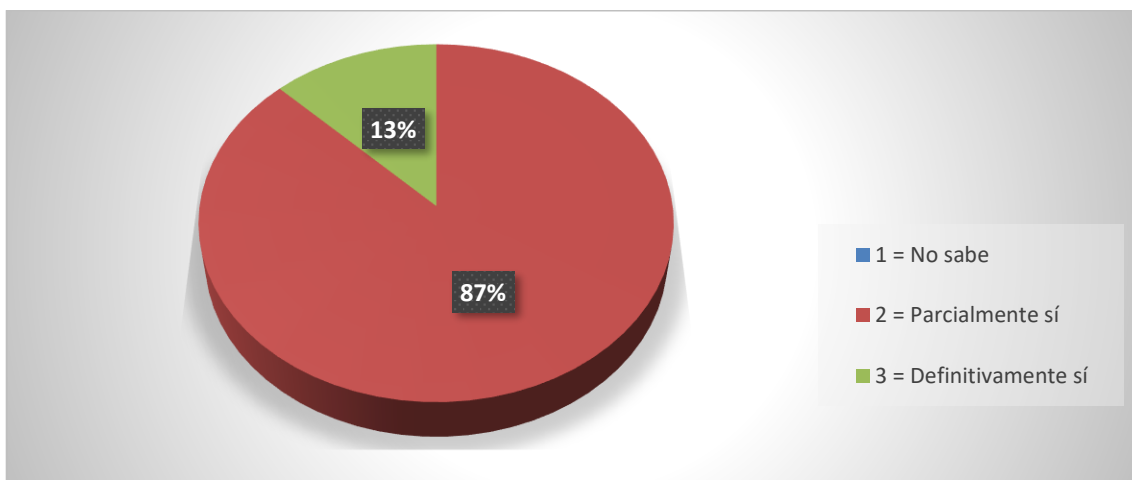


Figura 32: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad identifica y evalúa los cambios que podrían afectar al SCI y consecución de sus objetivos.

FUENTE: Tabla 5.

Según la Figura 32, el 13% dice que parcialmente sí y el 87% dice que la entidad definitivamente sí identifica y evalúa los cambios que podrían afectar al SCI y consecución de sus objetivos. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “Parcialmente sí” con 87%, significa que gestión de riesgos y supervisión del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es REGULAR en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

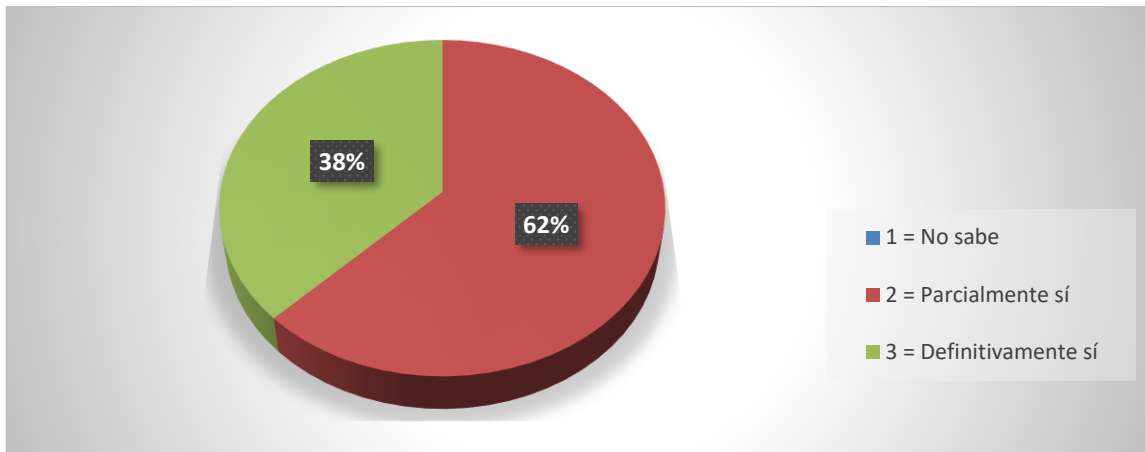


Figura 33: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad realiza actividades de control.

FUENTE: Tabla 5.

Según la Figura 33, el 38% dice que parcialmente sí y el 62% dice que la entidad definitivamente sí realiza actividades de control. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “Parcialmente sí” con 62%, significa que gestión de riesgos y supervisión del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es REGULAR en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

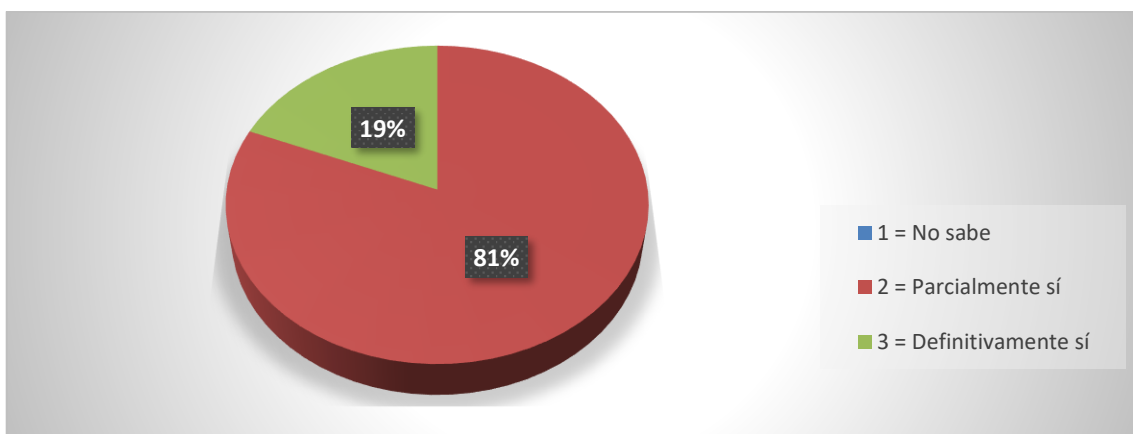


Figura 34: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad establece medidas par reducir de manera eficaz, oportuna y eficiente a los riesgos.

FUENTE: Tabla 5.

Según la Figura 34, el 81% dice que parcialmente sí y el 19% dice que la entidad definitivamente sí establece medidas que permitan reducir de manera eficaz, oportuna y eficiente a los riesgos identificados, De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “Parcialmente sí” con 81%, significa que gestión de riesgos y supervisión del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es REGULAR en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

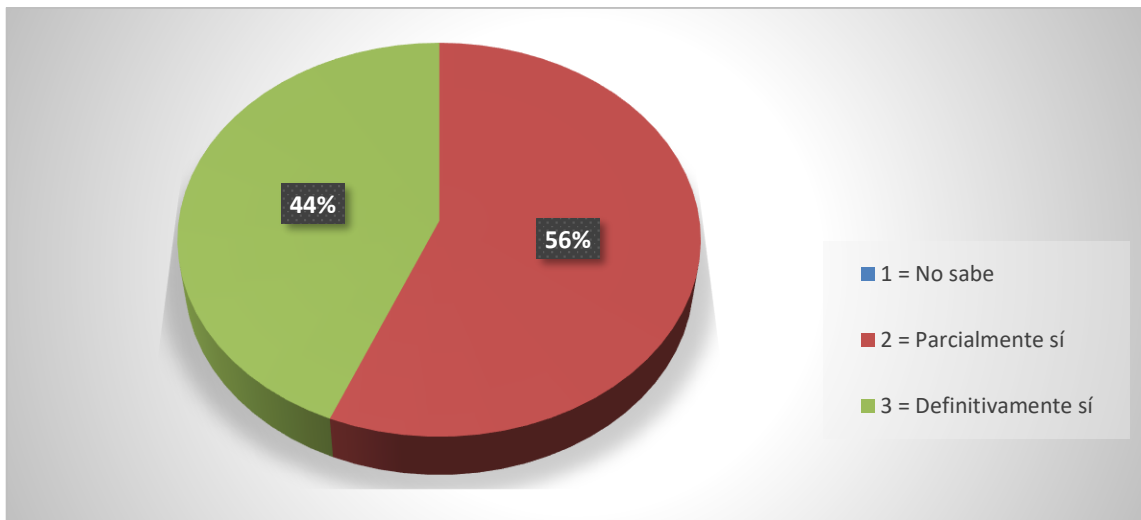


Figura 35: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad mantiene un control seguro sobre el acceso a recursos o archivos.

FUENTE: Tabla 5.

Según la Figura 35, el 56% dice que parcialmente sí y el 44% dice que la entidad definitivamente sí mantiene un control seguro sobre el acceso a recursos o archivos. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “Parcialmente sí” con 56%, significa que gestión de riesgos y supervisión del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es REGULAR en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

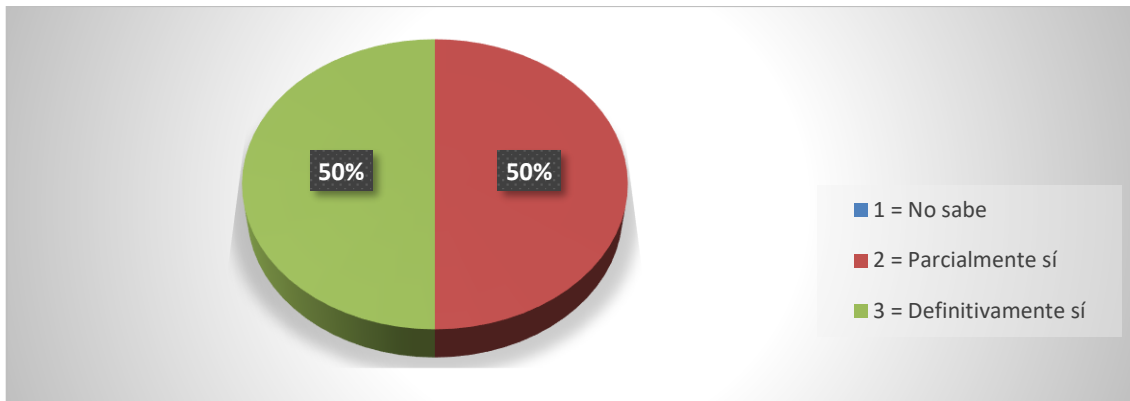


Figura 36: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad efectúa verificaciones y conciliaciones de información para prevenir errores.

FUENTE: Tabla 5.

Según la Figura 36, el 50% dice que parcialmente sí y el otro 50% dice que las áreas administrativas de la entidad definitivamente sí efectúan verificaciones y conciliaciones de información para prevenir cualquier error de información. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor tienen ambas alternativas con 50%, significa que gestión de riesgos y supervisión del Sistema de Control Interno se aplica satisfactoriamente y su incidencia es POSITIVO en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

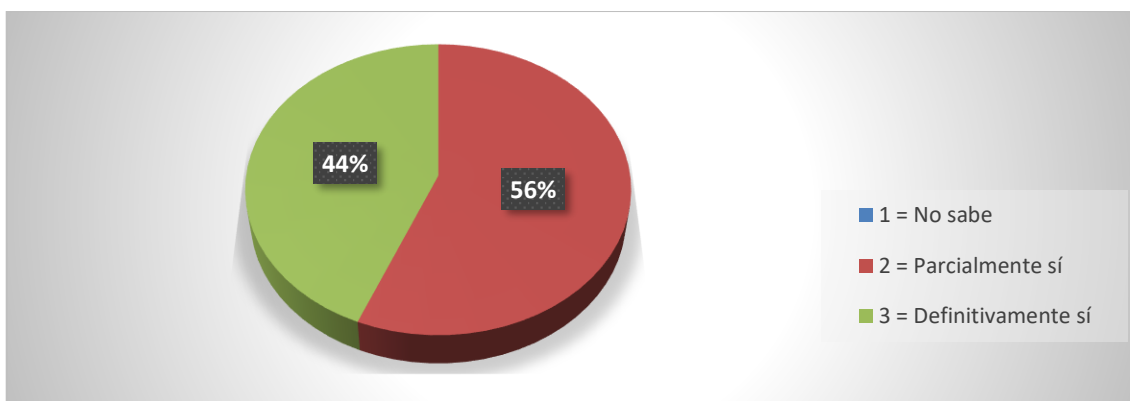


Figura 37: Porcentajes de los trabajadores que consideran que se toman de referencia los planes estratégicos y operativos para la evaluación de desempeño de la gestión.

FUENTE: Tabla 5.

Según la Figura 37, el 56% dice que parcialmente sí y el 44% dice que la entidad definitivamente sí toma de referencia los planes estratégicos y operativos para la evaluación de desempeño de la gestión. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “Parcialmente sí” con 56%, significa que gestión de riesgos y supervisión del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es REGULAR en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

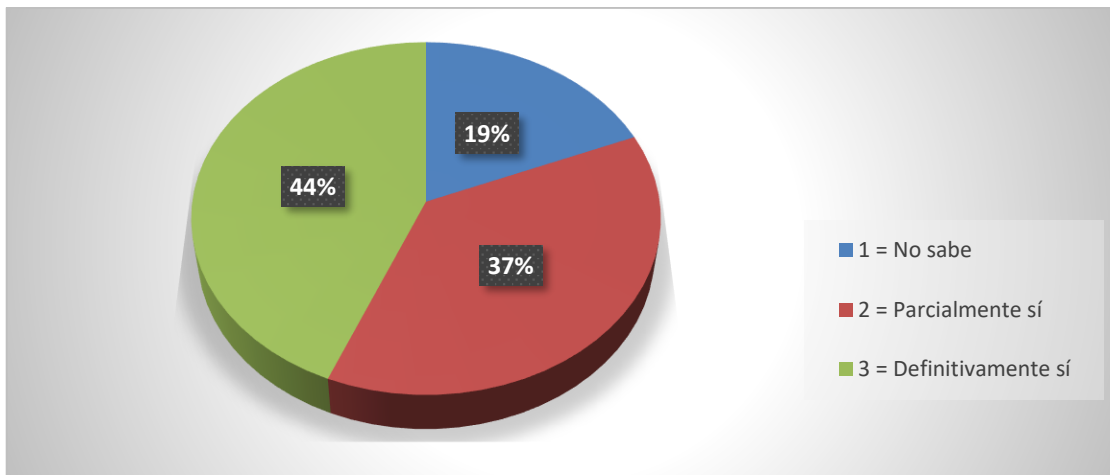


Figura 38: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad ha incorporado en los contratos una cláusula que manifieste el rechazo total y absoluto, de las partes, ofrecimiento, dadiva, forma de soborno, regalo, atención o presión indebida que pueda afectar el desarrollo normal y objetivo de los contratos.

FUENTE: Tabla 5.

Según la Figura 38, el 19% dice que no sabe, el 37% dice que parcialmente sí y el otro 44% dice que sí definitivamente. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “Definitivamente sí” con 44%, significa que gestión de riesgos y supervisión del Sistema de Control Interno se aplica satisfactoriamente y su incidencia es POSITIVO en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

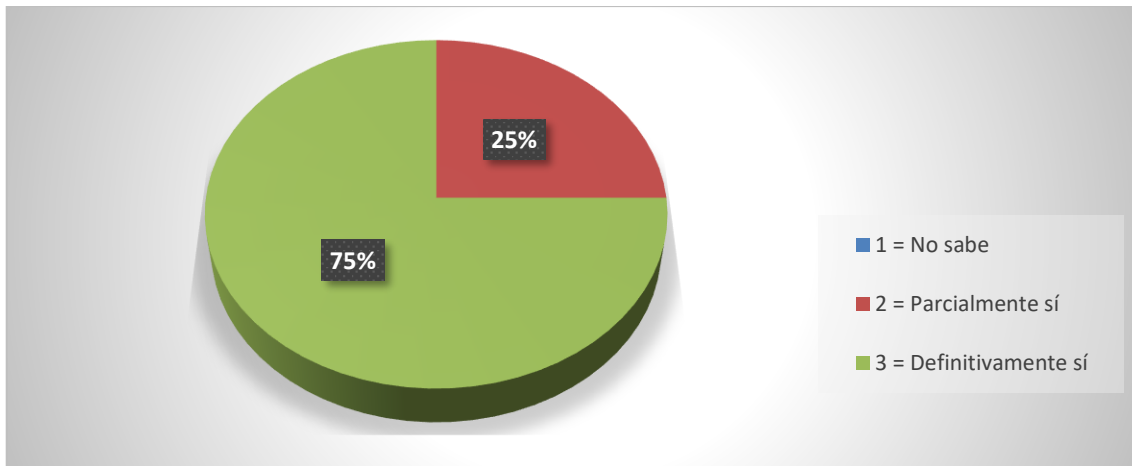


Figura 39: Porcentajes de los trabajadores que consideran que el titular, funcionarios y servidores públicos de la entidad cumplen con rendir cuentas por los fondos y bienes públicos a su cargo.

FUENTE: Tabla 5.

Según la Figura 39, el 25% dice que parcialmente sí y el otro 75% dice que el titular, los funcionarios y servidores públicos de la entidad definitivamente sí cumplen con rendir cuentas por los fondos y bienes públicos a su cargo. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “Definitivamente sí” con 75%, significa que gestión de riesgos y supervisión del Sistema de Control Interno se aplica satisfactoriamente y su incidencia es POSITIVO en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

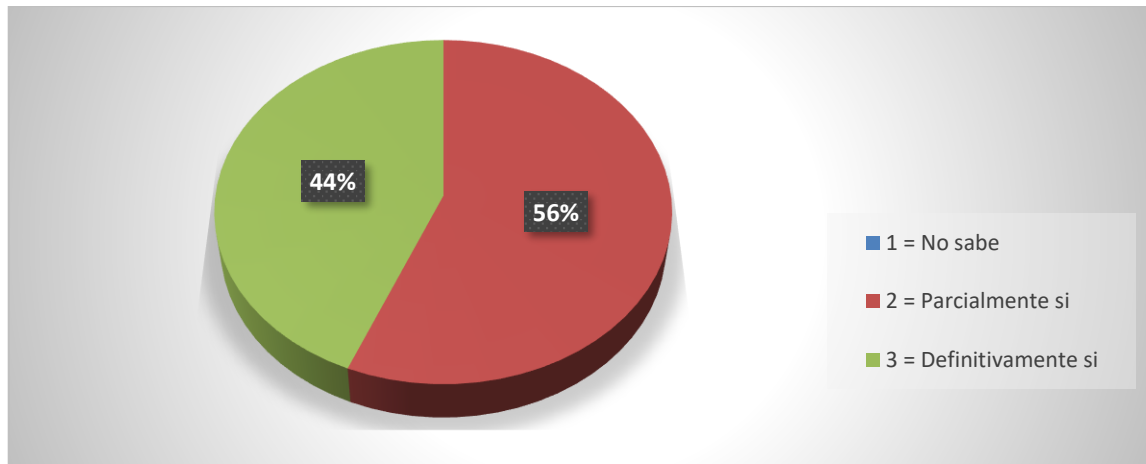


Figura 40: Porcentajes de los trabajadores que consideran que muestran eficiencia la revisión periódica de los procesos, actividades y tareas en la municipalidad.

FUENTE: Tabla 5.

Según la Figura 40, el 56% dice que parcialmente sí y el 44% dice que la revisión periódica de los procesos, actividades y tareas definitivamente sí muestra una eficiencia en la Municipalidad. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “Parcialmente sí” con 56%, significa que gestión de riesgos y supervisión del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es REGULAR en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

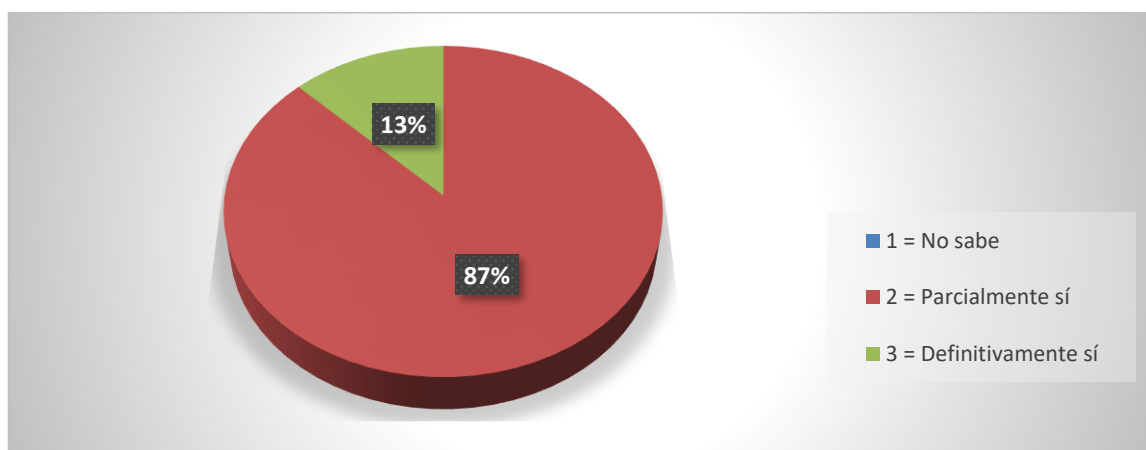


Figura 41: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad realiza seguimiento y evaluación de la implementación y funcionamiento del SCI.

FUENTE: Tabla 5.

Según la Figura 41, el 13% dice que parcialmente sí y el 87% dice que la entidad definitivamente sí realiza seguimiento y evaluación de la implementación y funcionamiento del SCI. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “Parcialmente sí” con 87%, significa que gestión de riesgos y supervisión del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es REGULAR en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

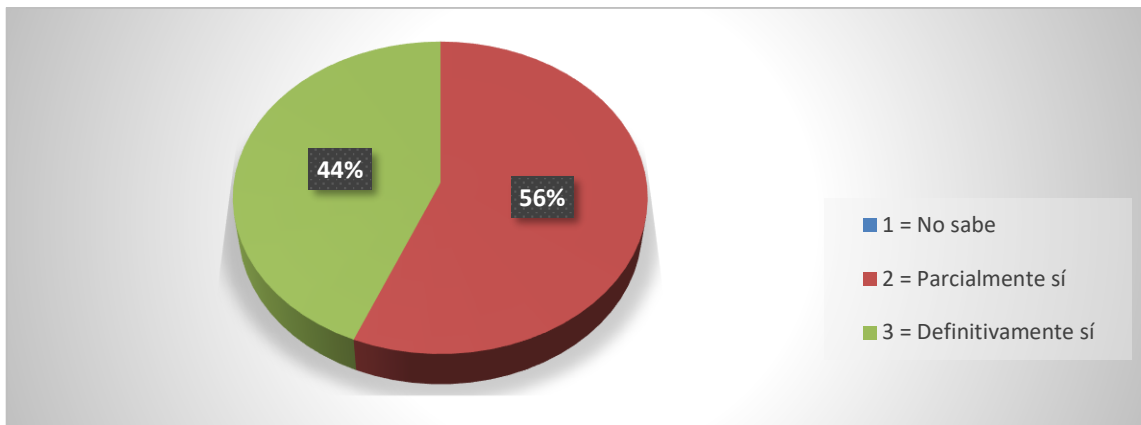


Figura 42: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad promueve el compromiso de mejorar las actividades de control interno.

FUENTE: Tabla 5.

Según la Figura 42, el 56% dice que parcialmente sí y el 44% dice que definitivamente sí se promueve el compromiso de mejorar las actividades de control interno. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “Parcialmente sí” con 56%, significa que gestión de riesgos y supervisión del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es REGULAR en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

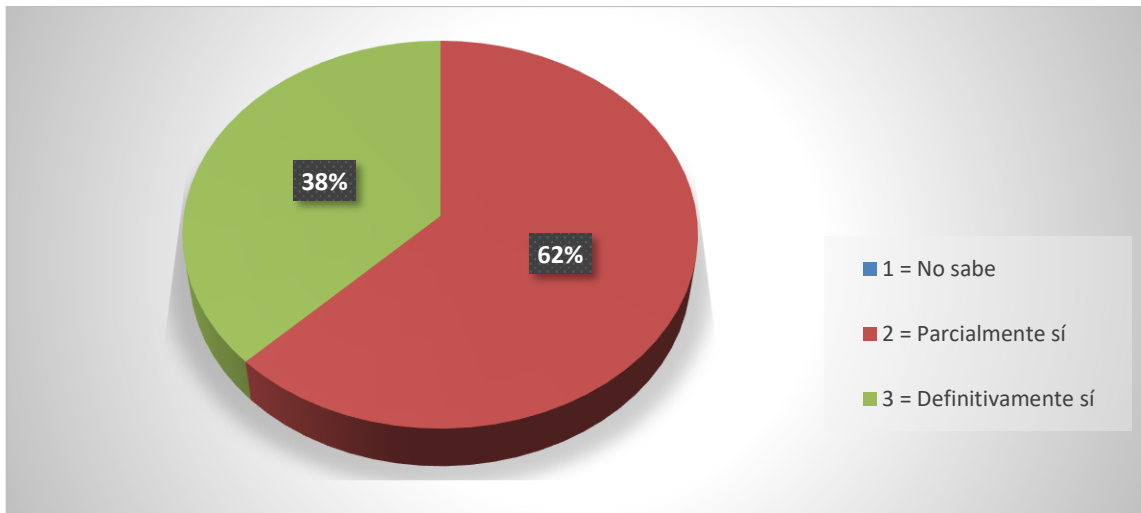


Figura 43: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad comunica de forma oportuna las deficiencias encontradas.

FUENTE: Tabla 5.

Según la Figura 43, el 62% dice que parcialmente sí y el 38% dice que la entidad definitivamente sí comunica de forma oportuna las deficiencias encontradas. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “Parcialmente sí” con 62%, significa que gestión de riesgos y supervisión del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es REGULAR en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

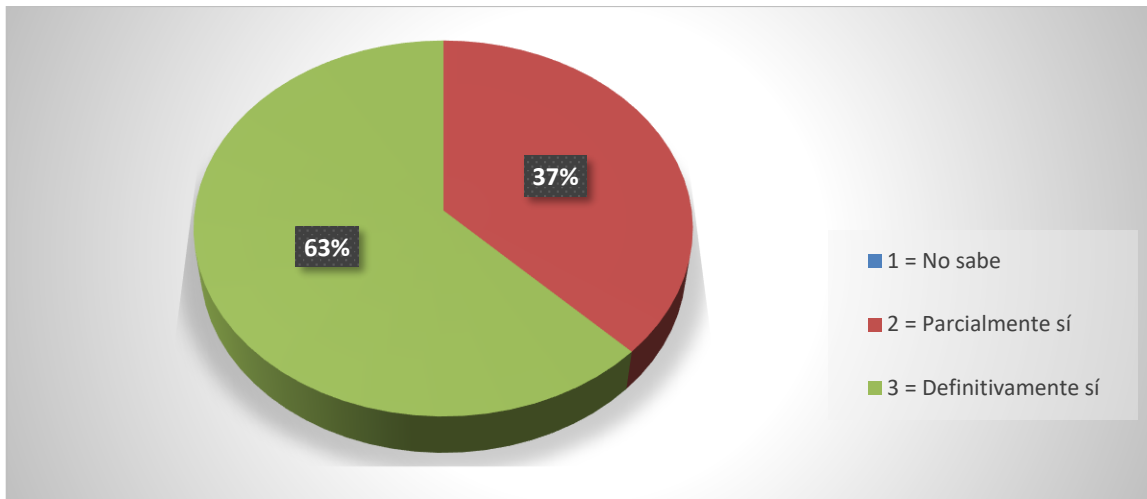


Figura 44: Porcentajes de los trabajadores que consideran que la entidad cumple con la normatividad aplicable a la entidad.

FUENTE: Tabla 5.

Según la Figura 44, el 37% dice que parcialmente sí y el 63% dice que la entidad definitivamente sí cumple con la normatividad aplicable a la entidad. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “Definitivamente sí” con 63%, significa que gestión de riesgos y supervisión del Sistema de Control Interno se aplica satisfactoriamente y su incidencia es POSITIVO en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

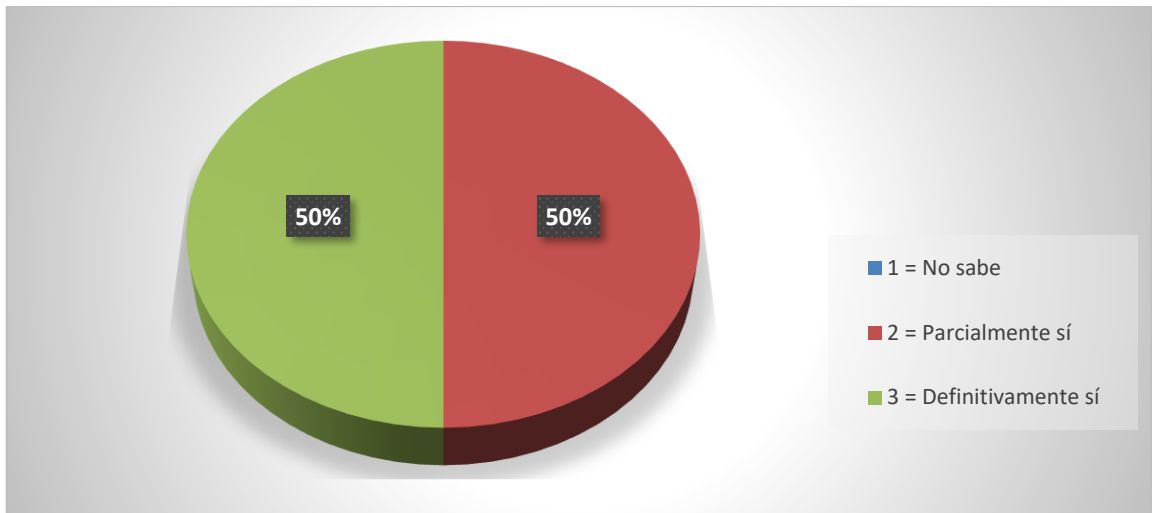


Figura 45: Porcentajes de los trabajadores que consideran que el SCI contribuye al cumplimiento de objetivos institucionales.

FUENTE: Tabla 5.

Según la Figura 45, el 50% dice que parcialmente si y el otro 50% dice que definitivamente sí considera que el SCI contribuye al cumplimiento de objetivos institucionales. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “Definitivamente sí” y “Parcialmente sí” con 50%, significa que gestión de riesgos y supervisión del Sistema de Control Interno se aplica satisfactoriamente y su incidencia es POSITIVO en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

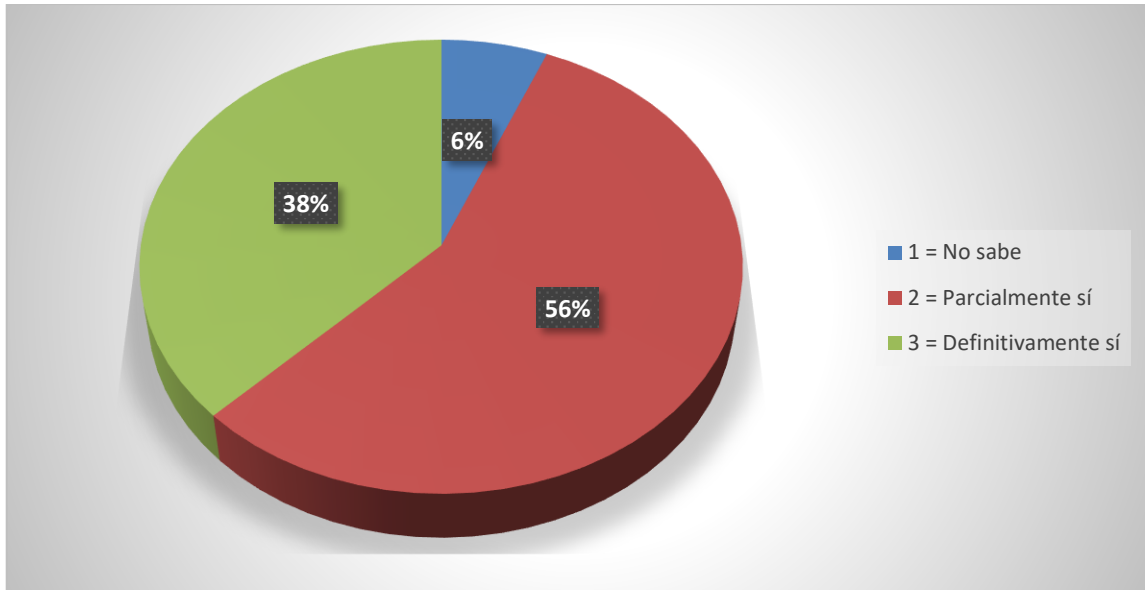


Figura 46: Porcentajes de los trabajadores que consideran que en los dos últimos años se ve mejoras en la organización, control y supervisión.

FUENTE: Tabla 5.

Según la Figura 46, el 6% dice que no sabe, el 56% dice que parcialmente sí y el 38% dice que en los últimos años definitivamente sí se ve mejoras en la organización, control y supervisión. De acuerdo al resultado obtenido de esta interrogante el porcentaje mayor es la alternativa “Parcialmente sí” con 56%, significa que gestión de riesgos y supervisión del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es REGULAR en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

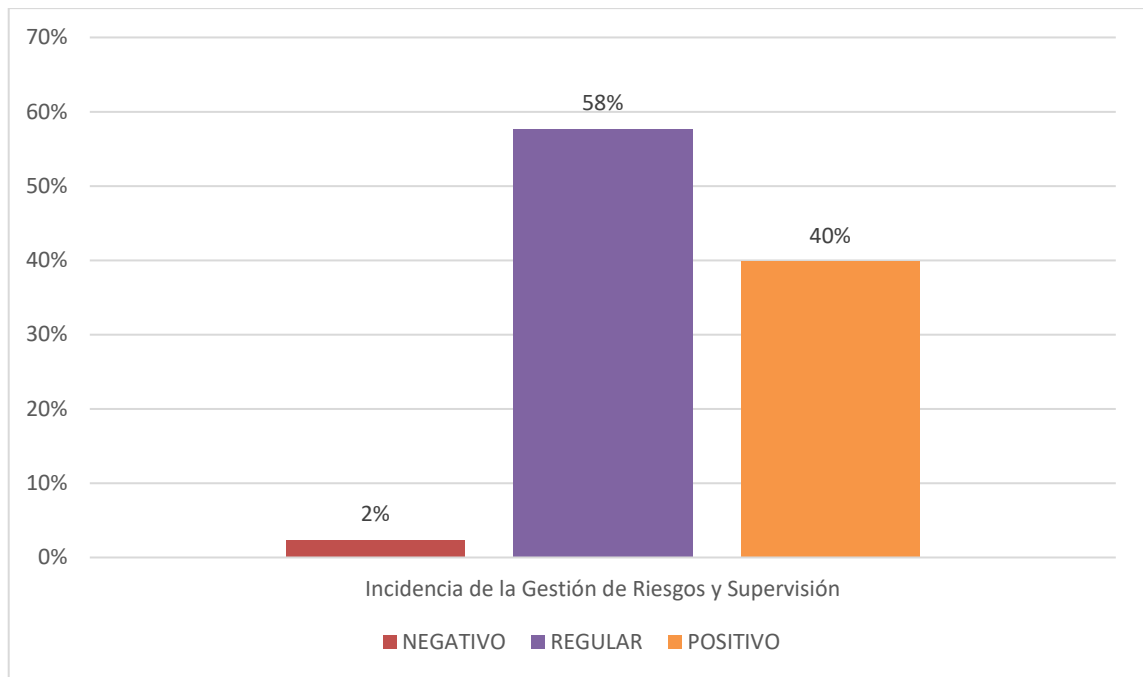


Figura 47: Promedio de porcentajes para determinar la incidencia del enfoque Gestión de Riesgos y Supervisión en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

FUENTE: Tabla 5.

Según la Figura 47, el promedio de todas las preguntas planteadas con respecto a Gestión de Riesgos y Supervisión son de la siguiente manera: el 2.40% dijo que no sabe, el 57.70% dice que parcialmente sí y el otro 30.90% dice que definitivamente sí. De acuerdo al resultado obtenido el porcentaje mayor es la alternativa “parcialmente sí” con 54%, significa que el Gestión de riesgos y la supervisión del Sistema de Control Interno se aplican parcialmente y su incidencia es REGULAR en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

4.1.3. DETERMINACIÓN PARA CONOCER EN QUÉ MEDIDA SE DA CUMPLIMIENTO AL FORTALECIMIENTO DEL CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN MUNICIPAL DEL DISTRITO DE MACARI 2019-2020.

En el objetivo específico determinar para conocer en qué medida se da cumplimiento al fortalecimiento del control interno en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020 se considera los resultados del cuestionario utilizados para determinar los objetivos primero y segundo. Además de utilizar la escala valorativa planteada.

Tabla 6: Procesamiento de resultados respecto a la Cultura Organizacional para determinar el cumplimiento al fortalecimiento del Control Interno.

N°	DETALLE	VALORACIÓN			PUNTAJE	TOTAL
		1	2	3		
1	Frecuencia	0	8	8	2.5	
	%	0	0.5	0.5		
	Valor Parcial	0	1	1.5		
2	Frecuencia	1	5	10	2.56	
	%	0.06	0.31	0.63		
	Valor Parcial	0.06	0.63	1.88		
3	Frecuencia	0	12	4	2.25	
	%	0	0.75	0.25		
	Valor Parcial	0	1.5	0.75		
4	Frecuencia	0	11	5	2.31	2.36
	%	0.00	0.69	0.31		
	Valor Parcial	0.00	1.38	0.94		
5	Frecuencia	1	15	0	1.94	
	%	0.06	0.94	0.00		
	Valor Parcial	0.06	1.88	0.00		
6	Frecuencia	0	6	10	2.63	
	%	0.00	0.38	0.63		
	Valor Parcial	0.00	0.75	1.88		
7	Frecuencia	2	12	2	2.00	
	%	0.13	0.75	0.13		
	Valor Parcial	0.13	1.50	0.38		



8	Frecuencia	0	13	3	
	%	0.00	0.81	0.19	2.19
	Valor Parcial	0.00	1.63	0.56	
9	Frecuencia	1	5	10	
	%	0.06	0.31	0.63	2.56
	Valor Parcial	0.06	0.63	1.88	
10	Frecuencia	2	13	1	
	%	0.13	0.81	0.06	1.94
	Valor Parcial	0.13	1.63	0.19	
11	Frecuencia	4	9	3	
	%	0.25	0.56	0.19	1.94
	Valor Parcial	0.25	1.13	0.56	
12	Frecuencia	1	5	10	
	%	0.06	0.31	0.63	2.56
	Valor Parcial	0.06	0.63	1.88	
13	Frecuencia	0	8	8	
	%	0	0.5	0.5	2.5
	Valor Parcial	0	1	1.5	
14	Frecuencia	1	9	6	
	%	0.06	0.56	0.38	2.31
	Valor Parcial	0.06	1.13	1.13	
15	Frecuencia	0	5	11	
	%	0.00	0.31	0.69	2.69
	Valor Parcial	0.00	0.63	2.06	
16	Frecuencia	2	8	6	
	%	0.13	0.50	0.38	2.25
	Valor Parcial	0.13	1.00	1.13	
17	Frecuencia	0	7	9	
	%	0.00	0.44	0.56	2.56
	Valor Parcial	0.00	0.88	1.69	
18	Frecuencia	0	5	11	
	%	0.00	0.31	0.69	2.69
	Valor Parcial	0.00	0.63	2.06	
19	Frecuencia	0	8	8	
	%	0.00	0.50	0.50	2.5
	Valor Parcial	0.00	1.00	1.50	

FUENTE: Tabla 4.

Tabla 7: Procesamiento de resultados respecto a la Gestion de Riesgos y Supervision para determinar el cumplimiento al fortalecimiento del control interno.

N°	DETALLE	VALORACIÓN			PUNTAJE	TOTAL
		1	2	3		
20	Frecuencia	0	9	7	2.44	
	%	0.00	0.56	0.44		
	Valor Parcial	0.00	1.13	1.31		
21	Frecuencia	0	10	6	2.38	
	%	0.00	0.63	0.38		
	Valor Parcial	0.00	1.25	1.13		
22	Frecuencia	0	5	11	2.69	
	%	0.00	0.31	0.69		
	Valor Parcial	0.00	0.63	2.06		
23	Frecuencia	0	11	5	2.31	
	%	0	0.69	0.31		
	Valor Parcial	0	1.38	0.94		
24	Frecuencia	0	11	5	2.31	
	%	0.00	0.69	0.31		
	Valor Parcial	0.00	1.38	0.94		
25	Frecuencia	4	10	2	1.88	
	%	0.25	0.63	0.13		
	Valor Parcial	0.25	1.25	0.38		
26	Frecuencia	0	14	2	2.13	2.38
	%	0.00	0.88	0.13		
	Valor Parcial	0.00	1.75	0.38		
27	Frecuencia	0	10	6	2.38	
	%	0.00	0.63	0.38		
	Valor Parcial	0.00	1.25	1.13		
28	Frecuencia	0	13	3	2.19	
	%	0.00	0.81	0.19		
	Valor Parcial	0.00	1.63	0.56		
29	Frecuencia	0	9	7	2.44	
	%	0.00	0.56	0.44		
	Valor Parcial	0.00	1.13	1.31		
30	Frecuencia	0	8	8	2.5	
	%	0.00	0.50	0.50		
	Valor Parcial	0.00	1.00	1.50		
31	Frecuencia	0	9	7	2.44	
	%	0	0.56	0.44		
	Valor Parcial	0	1.13	1.31		
	Frecuencia	3	6	7		

32	%	0.19	0.38	0.44	2.25
	Valor Parcial	0.19	0.75	1.31	
	Frecuencia	0	4	12	
33	%	0	0.25	0.75	2.75
	Valor Parcial	0	0.5	2.25	
	Frecuencia	0	9	7	
34	%	0.00	0.56	0.44	2.44
	Valor Parcial	0.00	1.13	1.31	
	Frecuencia	0	14	2	
35	%	0.00	0.88	0.13	2.13
	Valor Parcial	0.00	1.75	0.38	
	Frecuencia	0	9	7	
36	%	0.00	0.56	0.44	2.44
	Valor Parcial	0.00	1.13	1.31	
	Frecuencia	0	10	6	
37	%	0.00	0.63	0.38	2.38
	Valor Parcial	0.00	1.25	1.13	
	Frecuencia	0	6	10	
38	%	0.00	0.38	0.63	2.63
	Valor Parcial	0.00	0.75	1.88	
	Frecuencia	0	8	8	
39	%	0.00	0.50	0.50	2.5
	Valor Parcial	0.00	1.00	1.50	
	Frecuencia	1	9	6	
40	%	0.06	0.56	0.38	2.31
	Valor Parcial	0.06	1.13	1.13	

FUENTE: Tabla 5.

De todas las preguntas aplicadas en la encuesta, se procesa y se obtiene un valor final de 2.37 que se encuentra en el rango BUENO, significa que sí se cumple con el fortalecimiento del Control Interno en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

4.1.4. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

4.1.4.1. Hipótesis específica 1

El enfoque Cultura Organizacional incide de manera positiva en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.



Después de realizar la encuesta a los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macari 2019-2020, nos muestra que un promedio de 53.9% de trabajadores indican que la cultura organizacional del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es regular. Como consecuencia del resultado obtenido, permite rechazar la hipótesis planteada.

4.1.4.2. Hipótesis específica 2

El enfoque Gestión de Riesgos y Supervisión incide de manera positiva en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

Como resultado de la encuesta a los funcionarios y servidores públicos, la incidencia de Gestión de Riesgos y Supervisión en la Municipalidad Distrital de Macari 2019-2020 es REGULAR, esto según los registros que nos muestra un promedio de 57.7% de los trabajadores indican que la Gestión de Riesgos y Supervisión del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es regular. Por lo que se rechaza la hipótesis planteada.

4.1.4.3. Hipótesis específica 3

El cumplimiento al fortalecimiento del control interno es bueno en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

En el presente investigación, al procesar la información obtenida mediante el cuestionario, muestra un puntaje de 2.37 que se encuentra en el rango BUENO, significa que si se cumple y permite validar la hipótesis planteada.

4.2. DISCUSIÓN

Para esta investigación desarrollada con el objetivo general de determinar la incidencia del Sistema de Control Interno en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020, se tiene tres objetivos específicos según las cuales se desarrolla la discusión.

4.2.1. DETERMINAR LA INCIDENCIA DEL ENFOQUE CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN MUNICIPAL DEL DISTRITO DE MACARI 2019-2020.

Según Machaca (2021) en su tesis llegó a la principal conclusión que “la implementación del Sistema de Control Interno es deficiente por lo tanto este tiene una implicancia negativa en la optimización de los recursos financieros de las Municipalidades Distritales de la Provincia de Puno” y recomienda la intervención de la Contraloría para una adecuada implementación y según al marco normativo.

Según Aragón (2019) en su en su primera conclusión se llegó a que la Municipalidad Distrital de Macari resultó no ser óptimo el Control Interno en la gestión administrativa generando una gestión deficiente por diferentes factores. Por lo tanto, influyen desfavorablemente en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Macari. Además, en los resultados de la aplicación de los componentes de control Interno: INFORMACION Y COMUNICACIÓN y AMBIENTE DE CONTROL, presentan un puntaje de 2.92 y 2.99 respectivamente, calificados como DEFICIENTE.

De igual manera, según los resultados de esta investigación presentan un promedio de 53.9% de los encuestados manifiestan que el enfoque cultura



organizacional del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es REGULAR en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

Por lo tanto, en la investigación de Machaca (2021), Aragón (2019) y en esta investigación, el Sistema de Control Interno está en proceso de implementación, su aplicación es deficiente y su incidencia es regular. Los resultados obtenidos de cierta manera coinciden, demostrando una mejora casi nula en el transcurso de los últimos años.

4.2.2. DETERMINAR LA INCIDENCIA DEL ENFOQUE GESTIÓN DE RIESGO Y SUPERVISIÓN EN LA GESTIÓN MUNICIPAL DEL DISTRITO DE MACARI 2019-2020

Según Nazario (2019) investigación realizada de la gestión municipal en el Distrito de Quisqui – Huánuco, 2019, como su primera conclusión menciona que el control interno incide significativamente en la gestión municipal con un valor relacional de 0.5614 demostrado esto una correlación positiva considerable. Por ende, señala que la inexistencia de un comité de control interno encargado de sensibilizar y capacitar al personal sobre las herramientas y mejoras continuas de control interno dentro de una municipalidad significa un riesgo alto de caer en irregularidades y actos de corrupción.

Según Aragón (2019) en su investigación ya mencionada con anterioridad nos presenta resultados de los componentes EVALUACIÓN DE RIESGOS con puntaje de 2.63 calificado como inadecuado, ACTIVIDADES DE CONTROL con puntaje de 3.05 calificado como satisfactorio Y



SUPERVISIÓN con un puntajes de 2.78 calificado como deficiente en la aplicación de los componentes de control Interno.

De igual manera, en los resultados de esta investigación se presenta un promedio de 57.7% de los encuestados manifiestan que el enfoque de Gestión de Riesgos y Supervisión del Sistema de Control Interno se aplica parcialmente y su incidencia es REGULAR en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020.

Por lo tanto, en la investigación de Nazario (2019) y Aragón (2019) y en esta investigación se señala que el Sistema de Control Interno es muy importante para evitar caer en irregularidades y actos de corrupción. Se encuentra en un proceso de implementación y su aplicación es deficiente. En este caso la incidencia del enfoque Gestión de Riesgos y supervisión en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020 es REGULAR que también tiene relación con las investigaciones citadas.

4.2.3. DETERMINAR PARA CONOCER EN QUÉ MEDIDA SE DA CUMPLIMIENTO AL FORTALECIMIENTO DEL CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN MUNICIPAL DEL DISTRITO DE MACARI 2019-2020

Para Musaja (2017) en su tesis “se concluye que existen diversos factores o limitaciones para la mejora de la implementación del sistema de control interno en la entidad, generando el incumplimiento de metas y objetivos en la contratación de obras”.



En esta investigación al procesar la información obtenida mediante el cuestionario, muestra un puntaje de 2.37 que se encuentra en el rango BUENO, significa que si se cumple con el fortalecimiento al control interno.

Por lo tanto, la conclusión de Musaja (2017) dice que existen factores o limitaciones para mejorar la implementación del SCI, mientras los resultados de esta investigación realizado años después, muestra que sí se cumple con el fortalecimiento de Control Interno, proyectando variación con signos de mejora en los últimos años.



V. CONCLUSIONES

Después de llegar a los resultados de esta investigación concluimos de la siguiente manera;

PRIMERA: El mayor porcentaje registrado con 53.9% de los encuestados indican que la Cultura Organizacional del SCI en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020 se aplica parcialmente y su incidencia es regular. Como consecuencia de contar con los servicios de los trabajadores que desconocen el SCI, la comunicación y coordinación entre trabajadores tiene limitaciones y el entorno organizacional es regularmente favorable para realizar Control Interno por el desinterés de los altos funcionarios. Todo ello conlleva a que la incidencia y los resultados del SCI se encuentren en las mismas situaciones que en los años anteriores a la investigación.

SEGUNDA: Como resultado de la investigación, el porcentaje mayor con 57.7% de encuestados indican que la Gestión de Riesgos y Supervisión del SCI en la gestión municipal del distrito de Macari 2019-2020 se aplica parcialmente y su incidencia es regular, contradiciendo a la hipótesis planteada. Esto sucede como consecuencia de que la entidad utiliza parcialmente las herramientas (para identificar riesgos) e instrumentos de gestión para priorizar los bienes y servicios que brinda la entidad. Así mismo, por el seguimiento deficiente de las medidas para reducir los riesgos e inexistente evaluación de resultados evitando evolución significativa de resultados.

TERCERA: El cumplimiento al fortalecimiento de control interno es bueno con un puntaje de 2,37, sin embargo, es cumplimiento por formalidad. El control interno en sí, se realiza con muchas deficiencias a pesar de la existencia de normas. Se entiende que las normativas se cumplen para evitar sanciones por incumplimiento más no por voluntad



política y mucho menos con intenciones de transparentar el uso de los recursos públicos. Cierta mejora en el cumplimiento al fortalecimiento del Control Interno es resultado de la presión de las normas como es el caso de Ley N° 28716 que estipula de manera general sobre el control interno.



VI. RECOMENDACIONES

Con el conocimiento obtenido mediante esta investigación con la finalidad de aportar en la aplicación del Sistema de Control Interno y al fortalecimiento de control interno, por ende a la gestión municipal del distrito de Macari, hago alcance de las siguientes recomendaciones:

PRIMERA: Se recomienda que la entidad debe tomar estrategias para seleccionar al personal y retener los más idóneos en cada área y principalmente a los funcionarios en cargos de confianza. Fomentar liderazgo, comunicación e incentivar la práctica de control interno permanente para garantizar resultados positivos en la Cultura Organizacional según estipulado en de la Directiva N° 006-2019-CG y otras normas correspondientes.

SEGUNDA: La entidad debe priorizar los bienes y servicios que brinda a la comunidad utilizando los instrumentos como PEI, PDCL y otros; establecer medidas para reducir riesgos según la guía de implementación del SCI en la Directiva N° 006-2019-CG. La entidad debe realizar seguimiento permanente de los procesos, resultados y el desempeño del personal para su posterior evaluación dentro del marco normativo.

TERCERA: De acuerdo a la Ley N° 28716 y otras normas, el cumplimiento al fortalecimiento de control interno debe emplearse en todo momento y circunstancias ya sea favorables o desfavorable. Según los antecedentes y la presente investigación amerita una OCI en los gobiernos locales distritales o en todo caso se recomienda la intervención de manera permanente del Órgano de Control Interno provincial.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, J. L. (2014). El Método de la Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 9(3), 195-204. [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Alcocer, C. (2019). *Control Interno y Gestión de los Riesgos corporativos en los gobiernos locales de la región Junín* [Universidad Nacional del Centro del Peru]. <https://repositorio.uncp.edu.pe/>
- Alvarado, L., y Perfetti, G. (2017). *Propuesta de un Sistema de Control Interno "CI" simplificado, basado en el estándar internacional COSO para una pequeña empresa. caso de aplicación empresa Suelas Javier Hernández SAS "Sujher"* [Pontificia Universidad Javeriana]. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/36138>
- Aragon, A. (2019). *La aplicación de los componentes del Control Interno en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Macari, periodo: 2017* [Universidad Nacional del Altiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10769/Aragon_Hanco_Anali_Sindy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chino, Z. (2019). *Evaluar la aplicación del Sistema de Control Interno para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales en la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2017* [Universidad Nacional del Altiplano de Puno]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12303/Yana_Aydee_Quispe_Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- LEY N° 27785, Pub. L. No. Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República (2018). <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/361328-27785>
- Contraloría General de la República. (2021). *La reforma del control gubernamental en el Perú: Balance al trienio de su implementación*. https://www.contraloria.gob.pe/wps/wcm/connect/CGRNew/as_contraloria/as_portal/publicaciones/as_libros/
- Contraloría General de la República. (2016). Control gubernamental. En *Departamento de Imagen y Comunicaciones - Biblioteca Nacional del Perú*. https://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorrupcion/documentos/2_CONTROL_G



UBERNAMENTAL_2016.pdf

Contraloría General de la República. (2019). *Control Interno: «Directiva N° 006-2019-CG/INTEG»*. Contraloria General de la Republica.

https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/Publicaciones/BR OCHURE_006-2019-CG.pdf

Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, Pub. L. No. Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado (2019).

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1938561/directiva_006-2019.pdf.pdf

Espinoza, Y. (2018). *Implementación del Sistema de Control Interno y su influencia en el mejoramiento de la gestión logística en la Municipalidad Distrital de San Marcos 2017* [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2519/ESPINOZA ARCE YESY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Estrada, S. (2019). *Gestión Municipal factor determinante en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Cotabambas: 2013-2016* [Universidad Nacional de San Antonio Abab de Cusco].

<http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/UNSAAC/4093>

Guzman, K., y Vera, M. (2015). *El control interno como parte de la gestión administrativa y financiera de los centros de atención y cuidado diario. Caso: Centro de atención y cuidado diario «El Pedregal» de Guayaquil* [Universidad Politecnica Sallesiana Sede Guayaquil].

<https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/9947>

Jinez, J. (2020). *Modelo de Gestión de Riesgos para mejorar la ejecución de obras de saneamiento en los gobiernos locales de Tacna, 2016 - 2019* [Universidad Privada de Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/>

Ley N° 27785, Pub. L. No. Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República (2018).

<https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/361328-27785>

Machaca, J. (2021). *Sistema de Control Interno y su incidencia en la optimizacion de los recursos financieros en las municipalidades distritales de la provincia de Puno, periodo 2019* [Universidad Nacional del Altiplano de Puno].

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15539/Machaca_Gomez_Jiban_Denis.pdf?sequence=1&isAllowed=y



- Melendez, J. (2016). *Control Interno*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/6392/libro de control interno con logo utex y codigo de barra - terminado final 2016 setiembre.pdf?sequence=1](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/6392/libro%20de%20control%20interno%20con%20logo%20utex%20y%20codigo%20de%20barra%20-%20terminado%20final%202016%20setiembre.pdf?sequence=1)
- Miller Farfán, R. (2018). *La gestión municipal y el desarrollo local en la Municipalidad Distrital de Nueva Requena , Provincia Coronel Portillo – Ucayali 2018 Maestro en Gestion Publica* [Universidad Cesar Vallejo].
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26290/farfán_dcr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Musaja, A. (2017). *Sistema de Control Interno y su influencia en el proceso de contratación de obras de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, PERIODOS 2015 – 2016* [Universidad Nacional del Altiplano].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10997/Melendez_Vargas_Juan_Armando.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nazario, A. (2019). *El Control Interno y la Gestion Municipal en el distrito De Quisqui - Huanuco, 2019* [Universidad de Huanuco].
[http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1896/NAZARIO TUMBAY%20ALEJANDRO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1896/NAZARIO%20TUMBAY%20ALEJANDRO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quispe, B., y Zevallos, A. (2019). *Control Interno y la gestion municipal en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2018* [Universidad Peruana Union].
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2939/Beatriz y Alexander_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2939/Beatriz%20Alexander_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- RC N° 115-2019-CG, Pub. L. No. Modificatoria de las Normas de Servicios de Control Simultaneo (2019). https://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/RC_115-2019-CG.pdf
- RC N° 273-2014-CG, Pub. L. No. Normas Generales de Control Gubernamental (2014).
https://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/RC_273_2014_CG.pdf
- Rimac Rosales, A. R. (2018). *Influencia del Sistema de Control Interno en la gestión de recursos humanos del Gobierno Regional de Ancash, 2018* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28129>
- Salnave, M., y Lizarazo, J. (2017). *El Sistema de Control Interno en el estado Colombiano como instancia integradora de los sistemas de gestión y control para mejorar la eficacia y efectividad de la gestión pública a 2030*. [Universidad Externado de Colombia].



https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/661/ASA-Spa-2017-El_sistema_de_control_interno_en_el_estado_colombiano_como_instancia_integradora_Trabajo_de_grado.pdf;jsessionid=28093E21240D96D7DA67B5CA8CFD4A12?sequence=1

Torres, M., Paz, K., y Salazar, F. (2006). Tamaño de una muestra para una investigación de mercado. *boletin electronico*, 02, 1-13. https://fgsalazar.net/LANDIVAR/ING-PRIMERO/boletin02/URL_02_BAS02.pdf

Zelio, B. (2018). “El Sistema de Control Interno y el Control Interno gubernamental en las Unidades de Gestión Educativa Local – Puno” [Universidad Nacional del Altiplano de Puno]. En *tesis*.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15837/Bibyan_Jesus_Zelio_Cahuapaza.pdf?sequence=1&isAllowed=y



ANEXOS

ANEXO 1: Encuesta del Sistema de Control Interno.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
CUESTIONARIO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Estimado(a) trabajador, con el presente cuestionario pretendo obtener información respecto al **Sistema de Control Interno en la Municipalidad Distrital de Macari**, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán conocer la situación del Sistema de Control Interno.

Recomendaciones:

A) Favor de leer con atención y marque lo más objetivo posible.

B) Considerar los siguientes valores:

1 = No sabe

2 = Parcialmente sí

3 = Definitivamente sí

C) Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

EJE	ITEMS	CALIFICACION		
		1	2	3
CULTURA ORGANIZACIONAL	En la entidad ¿Se promueve práctica de valores éticos e institucionales?			
	La alta dirección ¿Establece estructura orgánica apropiada y asigna responsabilidades?			
	La entidad ¿Demuestra compromiso para reclutar y retener profesionales competentes?			
	La entidad ¿Cuenta con lineamientos o normas internas que regule la conducta de los trabajadores?			
	La entidad ¿Realiza capacitaciones dirigidas al personal sobre el Sistema de Control Interno?			
	La entidad ¿Promueve la eficiencia, eficacia, ética, transparencia y economía en sus operaciones?			
	La entidad ¿Cuenta con un procedimiento aprobado que permita recibir denuncias contra sus funcionarios y servidores públicos?			
	En la entidad ¿El entorno organizacional es favorable para realizar libremente el control interno?			
	¿La Municipalidad cuenta con un plan estratégico y operativo?			
	¿Se dan condiciones laborales adecuadas y capacitaciones al personal de la municipalidad?			
	¿El órgano de control institucional (OCI) provincial, efectúa actividades de control interno en la Municipalidad?			



	La entidad ¿Utiliza canales de comunicación adecuados para dar a conocer de sus objetivos, metas o resultados de su gestión?			
	La entidad, ¿Utiliza información relevante y de calidad para apoyar al fortalecimiento y funcionamiento del Sistema de Control Interno?			
	¿Se cuentan con política de preservación y conservación de archivos electrónicos y físicos?			
	¿Se brinda información suficiente al ciudadano para cualquier trámite respectivo dentro de Municipalidad?			
	¿La información que brinda la Municipalidad sobre sus actividades tiene las características fidedignas?			
	¿Se establecen relaciones con el personal para tener una comunicación interna más fluida?			
	La entidad ¿Utiliza los documentos o instrumentos de gestión?			
	El titular de la entidad ¿Utiliza la información de control interno para la toma de decisiones?			
GESTION DE RIESGOS Y SUPERVISION	La entidad ¿Utiliza los documentos de gestión para identificar los bienes y servicios a brindar?			
	La entidad ¿Identifica los bienes y servicios para la consecución de sus objetivos y sus metas?			
	La entidad ¿Prioriza productos tomando en cuenta el presupuesto asignado?			
	La entidad ¿Identifica los factores o eventos que afecten provisión de bienes y servicios?			
	¿Se da valor a los riesgos identificados de acuerdo al impacto en el cumplimiento de objetivos?			
	La entidad ¿Utiliza herramientas (entrevistas, talleres, encuestas, etc.) de recojo de información para identificar los riesgos y superar deficiencias?			
	La entidad ¿Identifica y evalúa los cambios que podrían afectar al SCI y consecución de sus objetivos?			
	La entidad ¿Realiza actividades de control?			
	La entidad ¿Establece medidas que permitan reducir de manera eficaz, oportuna y eficiente a los riesgos identificados?			
	La entidad ¿Mantiene un control seguro sobre el acceso a recursos o archivos?			
	Las áreas administrativas ¿Efectúan verificaciones y conciliaciones de información para prevenir cualquier error de información?			
	¿Se toman de referencia los planes estratégicos y operativos para la evaluación de desempeño de la Gestión?			



¿La entidad, ha incorporado en los contratos con proveedores o consultores una cláusula que manifieste el rechazo total y absoluto, de las partes, ofrecimiento, dadiva, forma de soborno, regalo, atención o presión indebida que pueda afectar el desarrollo normal y objetivo de los contratos?			
El titula, los funcionarios y servidores públicos de la entidad ¿cumplen con rendir cuentas por los fondos y bienes públicos a su cargo?			
¿La revisión periódica de los procesos, actividades y tareas, muestra una eficiencia en la Municipalidad?			
La entidad ¿Realiza seguimiento y evaluación de la implementación y funcionamiento del SCI?			
¿Se promueve el compromiso de mejorar las actividades de control interno?			
La entidad ¿Comunica de forma oportuna las deficiencias encontradas?			
La entidad ¿Cumple con la normatividad aplicable a la entidad?			
¿Considera usted que el SCI contribuye al cumplimiento de objetivos institucionales?			
En los dos últimos años ¿se ve mejoras en la organización, control y supervisión?			

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



ANEXO 2 : Solicitud de autorización para realizar encuesta

CARHU

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

SUMILLA: Solicito autorización para realizar encuesta.

SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRIO DE MACARI-MELGAR-PUNO
ZENON, TINTAYA AGUILAR

Yo, **JHON ALEX NUÑEZ PAUCAR**, egresado de la Universidad Nacional del Altiplano, me identifico con DNI N° 74176581, código de matrícula N° 160875; con respeto me presento y digo:

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MACARI-MELGAR-PUNO			
TRAMITE DOCUMENTARIO			
04 ENE 2022			
REGISTRO	FECHA	HORA	FIRMA
0003	04	11:35	[Firma]

PETITORIO:

Por motivos de la realización de cuestionario para un trabajo de investigación cuyo título es "**Sistema de Control Interno en la Municipalidad Distrital de Macari**", solicito a su despacho me brinde autorización para la realización de dicho cuestionario a los funcionarios y servidores de la Municipalidad Distrital de Macari, mencionándole que el Sistema de Control Interno es un instrumento permanente de gestión que ayuda a cumplir con los objetivos institucionales de manera objetiva y apegado a la legalidad.

De esta forma sería de gran apoyo a dicho trabajo de investigación.

ADJUNTO:

- Encuesta del Sistema de Control Interno que se proporcionara a los funcionarios y servidores.

POR LO EXPUESTO:

Solicito a Ud., Señor Alcalde, acceda a mi petición.

Macari, 04 de enero del 2022.

JHON ALEX NUÑEZ PAUCAR
DNI: 74176581
(COT: 918044373)

ANEXO 3: Organigrama de la municipalidad distrital de macari



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MACARI – MELGAR - PUNO

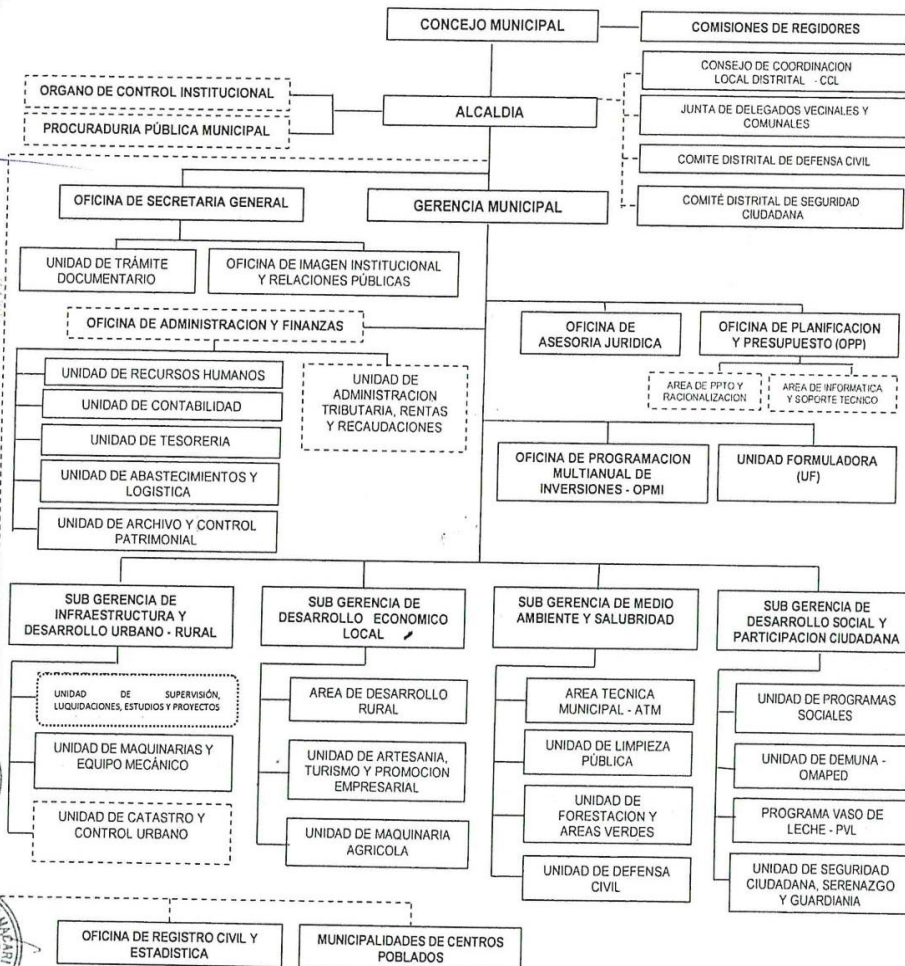
1.4.APROBACIÓN

El Presente Manual de Perfil de Puestos debe ser aprobado por Resolución del titular de la Entidad y modificación cuando el servicio lo requiera, por resolución del mismo nivel.

CAPITULO II

2. ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MACARI

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MACARI APROBADO POR OM N° 0006- 2020- MDM/CM.



FUENTE: Manual de Perfil de Puestos.