



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Influencia de la falta de control interno en la gestión institucional
de la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco, 2016**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Villegas Baca, Lenin William (orcid.org/0009-0000-8575-890X)

ASESOR:

Dr. Grados Vásquez, Martín Manuel (orcid.org/0000-0002-8620-7859)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO - PERÚ

2017

Dedicatoria

Esta investigación la dedico a Nuestro Creador, quien nos brinda su amor infinito y nos provee de la fortaleza necesaria para superar desafíos y alcanzar nuestros objetivos. Asimismo, la dedico a mi padre, Favio Amilcar Villegas Guevara, cuyo espíritu descansa en la gloria de Dios, y a mi madre, Eudora Baca Salirrosas, quienes han sido guías constantes en mi desarrollo, incluso en medio de las dificultades. A mi esposa e hijos, fuente de inspiración para lograr mis metas; y a toda mi familia, en especial a mi hermana Judith Villegas Baca, así como a mis amigos.

Agradecimiento

Agradezco a mi familia por su apoyo moral y emocional, que me ha permitido mantener la constancia en este proyecto personal y no claudicar ante las adversidades de la vida. Gracias a ellos, logré avanzar y culminar con éxito este importante desafío de especializarme en la valiosa tarea de servir eficientemente a nuestros conciudadanos desde cualquier posición en la función pública.

Asimismo, expreso mi agradecimiento a los distinguidos miembros del jurado por su participación en esta fase final de la obtención de mi nueva especialización en mi formación profesional. También quiero agradecer a nuestros profesores, cuyas enseñanzas enriquecieron nuestros conocimientos y habilidades durante la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo. Por último, agradezco a mis compañeros de estudios con quienes compartimos experiencias, tareas y establecimos relaciones profesionales.

Todos contribuyeron, de alguna manera, a hacer realidad este sueño compartido de crecimiento profesional.

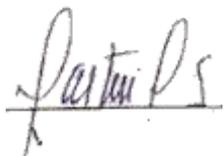
Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Martín Manuel Grados Vásquez, docente del área de investigación de la Escuela de Posgrado (sede Trujillo), asesor de la tesis titulada: «Influencia de la falta de control interno en la gestión institucional de la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco, 2016», del autor Lenín William Villegas Baca; constato que la investigación tiene un índice de similitud de 8 %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 25 de mayo de 2017

Apellidos y nombres del asesor: GRADOS VÁSQUEZ, MARTÍN MANUEL	
DNI 18206812	Firma 
ORCID 0000-0002-8620-7859	

Declaratoria de Originalidad del Autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VILLEGAS BACA LENIN WILLIAM estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Influencia de la falta de control interno en la gestión institucional de la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco, 2016", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
VILLEGAS BACA LENIN WILLIAM DNI: 18111196 ORCID: 0009-0000-8575-890X	Firmado electrónicamente por: LENINVB el 06-03-2024 17:20:07

Código documento Trilce: INV - 1520360

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de Contenidos	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	9
III. METODOLOGÍA	26
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	26
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	28
3.3. Escenario de estudio.....	29
3.4. Participantes.....	29
3.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	30
3.6. Procedimientos.....	32
3.7. Rigor científico.....	32
3.8. Método de análisis de la información.....	33
3.9. Aspectos éticos.....	34
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	35
V. CONCLUSIONES	47
VI. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	54

Índice de Tablas

Tabla 1	Operacionalización de categorías	28
Tabla 2	Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Santiago Chuco, según nivel de cumplimiento del CI	35
Tabla 3	Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Santiago Chuco, según nivel de Gestión Institucional	36
Tabla 4	Distribución de los trabajadores administrativos de acuerdo con el cumplimiento del CI y nivel de GI en la Municipalidad Provincial de Santiago Chuco	38
Tabla 5	Distribución de los trabajadores de acuerdo al cumplimiento del CI y el nivel de GI por el componente “Planificación”	40
Tabla 6	Distribución de los trabajadores, de acuerdo al cumplimiento del CI y el nivel de GI por el componente de “Utilización Óptima de los recursos”	41
Tabla 7	Distribución de los servidores administrativos, de acuerdo con el cumplimiento del CI y el nivel de GI por el componente «Manejo administrativo»	42
Tabla 8	Distribución de los trabajadores, de acuerdo con el cumplimiento del CI y el nivel de GI por el componente “Cumplimiento de metas”	43

Índice de Figuras

Figura 1	Componentes del SCI	17
Figura 2	Modelo de implementación del SCI	18
Figura 3	Esquema del diseño de investigación	27
Figura 4	Distribución de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco, según nivel de cumplimiento del CI	36
Figura 5	Distribución de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco, según nivel de Gestión Institucional	37
Figura 6	Distribución de los trabajadores, según nivel de GI y cumplimiento del CI en la Municipalidad Provincial de Santiago Chuco	39

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar de qué manera la falta de control interno ha influido en la gestión institucional de la Municipalidad Provincial de Santiago Chuco, 2016. Se trata de una investigación aplicada, de enfoque cualitativo y diseño descriptivo no experimental. Para la recopilación de datos, se emplearon las técnicas de análisis documental y encuesta, implementadas mediante fichas bibliográficas y cuestionarios, respectivamente. Se aplicaron métodos de observación, análisis-síntesis, inductivo, deductivo y hermenéutico. Los hallazgos revelan que la falta de control interno en la Municipalidad Provincial de Santiago Chuco durante 2016 tuvo un impacto significativo en la gestión institucional de la comuna. Los resultados señalan una asociación relevante entre la percepción de los trabajadores sobre el cumplimiento del control interno y la eficiencia en diversas dimensiones de la gestión institucional. Asimismo, los resultados de la investigación confirman que la ausencia de control interno tiene un impacto significativo en los niveles de gestión institucional de la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco. Así, también, la evaluación del nivel de gestión institucional revela una percepción mayoritaria de ineficiencia.

PALABRAS CLAVE: Sistema de control interno, gestión institucional, administración pública, nivel de cumplimiento.

Abstract

The objective of this research was to determine how the lack of internal control has influenced the institutional management of the Provincial Municipality of Santiago Chuco, 2016. It is an applied research, with a qualitative approach and non-experimental descriptive design. For data collection, the techniques of documentary analysis and survey were used, implemented through bibliographic files and questionnaires, respectively. Observation, analysis-synthesis, inductive, deductive and hermeneutic methods were applied. The findings reveal that the lack of internal control in the Provincial Municipality of Santiago Chuco during 2016 had a significant impact on the institutional management of the commune. The results point to a relevant association between workers' perception of internal control compliance and efficiency in various dimensions of institutional management. Likewise, the results of the research confirm that the absence of internal control has a significant impact on the levels of institutional management of the Provincial Municipality of Santiago de Chuco. Thus, the evaluation of the level of institutional management reveals a majority perception of inefficiency.

KEYWORDS: Internal control system, institutional management, public administration, level of compliance.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro de la administración pública es fundamental tener en cuenta las exigencias legales, las cuales establecen pautas esenciales para el desarrollo de un efectivo Control Interno (CI). Este control se desglosa en componentes, factores, enfoques, métodos y herramientas, y tiene como objetivo primordial transparentar y hacer viable la gestión de entidades gubernamentales y privadas. Tanto en el contexto de las entidades públicas, cuya creación está regida por la ley, como en el ámbito empresarial privado, donde el estatuto define su establecimiento, se observa una convergencia en sus propósitos. Ambos buscan establecer un marco normativo que oriente el funcionamiento adecuado, delineando roles, responsabilidades y limitaciones para lograr una gestión efectiva.

Esta perspectiva normativa puede equipararse con la función de la Constitución Política de un país, la cual define los principios fundamentales, la organización gubernamental, la distribución de autoridad y las responsabilidades a nivel nacional. De manera análoga, analizar detalladamente la ley o estatuto de diversas entidades permite identificar y comprender el entorno de control establecido para su funcionamiento en distintos aspectos. Cabe resaltar que el control interno se presenta como un requisito de cumplimiento obligatorio en este contexto, asegurando que las operaciones y procesos se desarrollen de acuerdo con las normativas preestablecidas.

En una perspectiva histórica, durante el auge del comercio en civilizaciones como Egipto, Fenicia y Siria, se dio origen a la contabilidad de partida simple, de esta manera la anotación contable expresaba una evolución. En esos tiempos, los sistemas eran más simples producto del escaso número de operaciones,

permitiendo que los individuos se autocontrolen. Con el surgimiento de Estados e Imperios antiguos, se evidencian rastros de sistemas de control más sofisticados en la contabilidad pública, marcando un avance en la complejidad del manejo financiero y contable.

Las raíces del CI inician con la administración pública y sus funciones primarias, pero su evolución histórica se remonta a épocas lejanas, cuando ya se aplicaba en las rendiciones de cuenta de los estados feudales. En ese contexto, los auditores jugaban un papel clave al recibir informes orales de agentes, quienes, por ausencia de indicación escrita, no se les posibilitaba respaldar sus reportes con documentación detallada.

La transformación significativa en la contabilidad se evidenció en el auge comercial italiano en el siglo XV. La contabilidad dejó de ser simplemente un registro de transacciones para adoptar el uso de libros contables, permitiendo un control más preciso de las operaciones comerciales. Este cambio fue impulsado por el trabajo innovador del monje veneciano Fray Lucas Paccioli en 1494, al introducir la partida doble como un método para analizar los hechos económicos desde dos perspectivas: partida y contrapartida.

Aunque la partida doble se considera un hito en el desarrollo del Control Interno, no fue hasta finales del siglo XIX que los empresarios empezaron a expresar una preocupación más sistemática por conformar modelos formales para el cuidado de sus intereses comerciales. Este período marcó una transición crucial, donde la atención se desplazó hacia la creación y establecimiento de prácticas y sistemas adecuados para avalar la integridad, transparencia y eficiencia en la gestión empresarial.

A medida que avanzaba el último siglo, el notable aumento en la producción planteó un desafío significativo para los propietarios de negocios, quienes se vieron obligados a reconsiderar su enfoque en la gestión. La expansión y complejidad de las operaciones productivas, comerciales y administrativas superaron la capacidad de atención personalizada de los dueños. En consecuencia, se hizo imperativo delegar responsabilidades dentro de la organización.

Esta transición hacia la delegación de funciones se vio acompañada por la necesidad creciente de establecer sistemas y procedimientos que no solo anticiparan y redujeran fraudes o errores, sino que también proporcionaran una estructura organizativa sólida y eficaz. Este cambio resaltó la importancia de implementar medidas de vigilancia y manejo sobre la gestión de los negocios, puesto que, hasta entonces, la atención se había centrado principalmente en las fases de producción y comercialización, descuidando en cierta medida la vertiente administrativa u organizativa.

Fue en este contexto de crecimiento empresarial significativo que surgió la función gerencial del control. Esta función tenía como objetivo garantizar y verificar que los planes y políticas preestablecidos se llevaran a cabo de acuerdo con las expectativas. Este enfoque se convirtió en un componente esencial para sostener la integridad operativa y la alineación con los objetivos estratégicos en un ambiente empresarial que permanentemente evolucionaba.

Como respuesta a estas demandas, los contadores desarrollaron la comprobación interna. Este concepto se define, según Dicksee (1905), como el modelo organizativo del sistema contable y los procesos implementados, con el objeto de ofrecer a la administración, de manera práctica y económica, el supremo cuidado

con la veracidad de los datos disponibles. En esencia, la comprobación interna se erigió como un mecanismo integral para respaldar decisiones, asegurando no solo la exactitud de la información, sino también la eficiencia operativa y la protección de los intereses empresariales en un entorno dinámico y desafiante.

El término «Control Interno» sustituyó a «comprobación interna» producto de un cambio en el concepto que refleja una considerable evolución en su contenido. El crecimiento de los negocios generó más complejidad en las entidades y su gestión, dando lugar a la urgencia de configurar mecanismos, normas y procedimientos de control para abordar las nuevas situaciones. El interés en el Control Interno se ha compartido por la mayoría de las entidades, no obstante, con terminologías diversas, como se observa en libros de auditoría, artículos de organizaciones profesionales, publicaciones académicas y obras de autores individuales. Esta actividad contralora se ha convertido en un procedimiento global y continuo.

La normativa de CI de la Contraloría General de la República (CGR) enmarca integralmente una amplia gama de directrices, criterios para la regulación y aplicación del control interno en diversos ámbitos administrativos de las entidades. Estas áreas comprenden no solo las finanzas, estructura logística y recursos humanos, sino también aspectos cruciales como obras, modelos informativos y conceptos morales, entre otros.

El propósito fundamental de estas normas es impulsar una administración eficaz y responsable de los recursos públicos en las agencias del Estado. En este sentido, se espera que los empleados públicos desempeñen un papel activo en el establecimiento, mantenimiento, revisión y actualización del diseño de control interno. Esta responsabilidad se ajusta a la naturaleza específica de las

operaciones de cada entidad. Además, los titulares de las entidades tienen la obligación de emitir normas específicas que sean aplicables a su agencia, considerando su propia naturaleza, estructura, funciones y procesos. Este requisito busca asegurar que las normas internas estén alineadas de manera armoniosa con los principios y directrices establecidos en la referida normativa contralora. En última instancia, las Normas de Control Interno no solo representan un marco regulatorio, sino que también promueven hábitos culturales positivos vinculados a la responsabilidad y eficiencia en la gestión pública.

1.1. Realidad problemática

Las Municipalidades desempeñan un papel crucial como organismos de Gobierno Local. Dotadas de independencia funcional, en términos políticos, estas entidades son personas jurídicas de derecho público. Su marco normativo está sustentado fundamentalmente en la Constitución y la Ley Orgánica de Municipalidades —Ley N.º 27972—.

La carencia de un adecuado control interno se traduce en una vulnerabilidad de la entidad frente a eventos que podrían afectarla, agravada por la falta de racionalización en la administración de recursos. Esta deficiencia no solo compromete la eficiencia institucional, sino que también impide la optimización de los bienes que administra la comuna. La ausencia de una planificación y organización efectivas resulta en la incapacidad de cumplir con metas, objetivos y las misiones previstas. La ausencia de políticas de racionalización del gasto y gestión se presenta como un factor clave que contribuye a los desafíos que enfrenta la Municipalidad.

La persistencia de la situación descrita en el municipio de Santiago de Chuco plantea un obstáculo significativo de cara al objetivo de realizar un trabajo adecuado y funcionalmente correcto. Esta limitación afecta la capacidad de aprovechar plenamente las fortalezas y oportunidades disponibles para alcanzar las metas, objetivos, misión y visión institucionales. Además, la carencia de un marco de referencia sólido constituye un desafío para asumir decisiones estratégicas que promuevan la efectividad institucional.

En este contexto, el control interno emerge como una solución integral para abordar estas deficiencias. La implementación de mecanismos específicos a través del control interno puede mejorar significativamente los resultados de la gestión. Esta herramienta desempeña un papel clave en el cumplimiento de políticas, planes y normativas, contribuyendo así a una administración más eficiente y alineada con los objetivos institucionales.

El CI no solo proporciona un marco para evaluar la gestión, sino que también identifica errores e irregularidades, facilitando la recomendación de medidas correctivas pertinentes. Esta evaluación integral abarca todos los aspectos de la gestión pública, desde la planificación hasta la dirección, control y evaluación. Al identificar áreas de mejora y proponer soluciones, el control interno constituye un medio fundamental que favorece el perfeccionamiento continuo de la gestión.

En última instancia, es imperativo que los titulares de las agencias estatales y demás empleados públicos utilicen activamente la información generada por el control interno. Al basar las decisiones en estos datos, se garantizaría la operatividad eficaz de la comuna santiaguina, promoviendo así un entorno de

gobierno más efectivo y orientado al logro de resultados positivos para la comunidad que sirve.

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera la falta de control interno ha influido en la gestión institucional de la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco, 2016?

1.3. Justificación

Esta investigación se apoya en diversos aspectos que abordan tanto la metodología como los beneficios prácticos y sociales de su realización. Desde una perspectiva metodológica, se destaca el uso de herramientas de investigación, como el cuestionario (encuesta), como medio para medir de manera precisa el impacto de la ausencia de CI en el entorno estudiado. Esta elección metodológica proporciona un marco estructurado para recopilar datos relevantes y evaluativos.

En cuanto a la justificación práctica, el estudio se posiciona como una valiosa herramienta de diagnóstico. Su enfoque objetivo y analítico permite obtener resultados concretos que no solo identifican deficiencias en el CI, sino que también ofrecen *insights* con el fin de optimizar las gestiones organizacionales. Esencialmente, el estudio actúa como un precepto conceptual y procedimental para asumir decisiones informadas en la gestión y dirección de la entidad.

Desde una perspectiva social, se sostiene que la aplicación de un CI eficaz no solo es beneficioso, sino fundamental para el funcionamiento adecuado de las funciones públicas, especialmente en el ámbito de la gestión pública. Al proporcionar seguridad para el cumplimiento de los objetivos institucionales, el CI contribuye a que los ciudadanos confíen en las instituciones gubernamentales y fomenta una gestión transparente y responsable. En este contexto, la investigación se alinea con

la búsqueda de prácticas administrativas que impulsen la eficacia y la integridad en el servicio público.

1.4. Hipótesis:

H1: La falta de CI ha influido negativamente en la gestión institucional de la Municipalidad Provincial de Santiago Chuco, 2016.

H0: La falta de CI no ha influido de ninguna manera en la gestión institucional de la Municipalidad Provincial de Santiago Chuco, 2016.

1.5. Objetivos

A. Objetivo General

Determinar de qué manera la falta de control interno ha influido en la gestión institucional de la Municipalidad Provincial de Santiago Chuco, 2016.

B. Objetivos Específicos

OE1. Determinar el nivel de cumplimiento del control interno de la Municipalidad Provincial de Santiago Chuco, 2016.

OE2. Determinar el nivel de gestión institucional de la Municipalidad Provincial de Santiago Chuco, 2016.

OE3. Precisar la incidencia del cumplimiento del CI en las dimensiones: Planeación, Utilización óptima de los recursos económicos, Manejo administrativo y Logro de objetivos, de la gestión institucional de la Municipalidad Provincial de Santiago Chuco, 2016.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Estudios previos

Después de revisar diversos estudios de investigación, se encontró un conjunto de trabajos anteriores que abordaban las categorías correspondientes a la presente investigación. Dentro del contexto internacional, se destaca el estudio de Dugarte (2012), que proporciona una valiosa perspectiva sobre los patrones de control administrativo en la realización de proyectos, destacando su naturaleza dual como componentes operativos y estratégicos. Los hallazgos revelan que estos estándares no solo son esenciales para el funcionamiento cotidiano, sino que también se integran de manera estratégica con los planes de la organización. Al abarcar una amplia gama de métodos y procedimientos, estos estándares tienen como objetivo fundamental asegurar la eficiencia operativa, garantizando que todas las actividades se desarrollen de manera efectiva y en conformidad con las políticas establecidas por la alta dirección. La alineación con los planes organizativos subraya la importancia de estos estándares como herramientas clave para la gestión eficiente y la consecución de objetivos estratégicos. Al garantizar la eficiencia operativa, se mejora la ejecución de las obras civiles, y al cumplir con las políticas establecidas por la alta dirección, se asegura una coherencia organizativa y un enfoque unificado hacia los objetivos. En consecuencia, este enfoque integral contribuye no solo a la ejecución exitosa de proyectos específicos, sino también al logro de metas más amplias. La comprensión de estos estándares como elementos tanto operativos como estratégicos resalta su papel esencial en la gestión eficaz y el progreso de los trabajos de construcción civil dentro de la organización.

El estudio de Campos y Portillo (2010) revela una preocupante percepción entre los administrados de la Alcaldía de Moncagua. Según los resultados, existe una falta evidente de procesos administrativos adecuados para la dirección, mantenimiento y control eficientes, lo que tiene repercusiones directas en el desempeño de los empleados. Este déficit no se limita únicamente a la ausencia de prácticas administrativas eficaces, sino que también se traduce en una falta de adecuada ejecución de las responsabilidades laborales por parte del personal municipal. Una de las razones fundamentales identificadas es el mal trabajo que se ofrece por los servidores de la comuna. Esta falta de calidad de servicio puede manifestarse de diversas maneras, como la falta de atención oportuna a las necesidades de los usuarios, la insuficiencia en la resolución de problemas, y la ausencia de un enfoque proactivo para abordar las inquietudes de la comunidad. La falta de procesos administrativos eficientes y la mala calidad de la prestación pueden generar un círculo vicioso, donde los empleados, al no contar con las estructuras y prácticas adecuadas, se ven impedidos en su capacidad para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Como resultado, los usuarios experimentan insatisfacción y desconfianza en la administración municipal. La comprensión de estas dinámicas es crucial para la implementación de mejoras significativas en la gestión de la Alcaldía de Moncagua. Enfocarse en fortalecer los procesos administrativos, proporcionar capacitación y motivación al personal, y mejorar el servicio ofrecido son aspectos importantes para revertir esta percepción negativa y construir una relación más positiva y eficiente entre la alcaldía y la comunidad que sirve.

La investigación de Alvarado y Tuquiñahui (2011) arroja luz sobre la importancia del CI como un plan organizativo esencial para la gestión empresarial. Este sistema

no solo resguarda los activos de la entidad, sino que también examina la fiabilidad de las políticas administrativas. Los resultados destacan que el CI no solo salvaguarda los activos, sino que también se constituye para la prevención de fraudes y apropiaciones indebidas. Además, restringe las facultades de ciertos ejecutivos y directivos, lo que contribuye a evitar y detectar acciones indebidas, decisiones inapropiadas e incompetencia, protegiendo así la integridad y la estabilidad de la organización. A pesar de los beneficios evidentes del CI, el estudio señala que algunos directivos pueden mostrar resistencia a su implementación, posiblemente debido a la percepción de restricciones en sus facultades y acciones.

En el contexto nacional se halló el estudio de Alfaro (2016), que se centró su propósito fundamental en estudiar la incidencia de un SCI eficiente en estas unidades específicas, con el propósito de mejorar la operatividad municipal. Los hallazgos del estudio revelaron que, en el procedimiento de gestión de las Unidades de Logística y Control Patrimonial, existe nula evidencia de una correcta implementación del CI. La falta de aplicación de las cinco dimensiones del sistema COSO I fue identificada como una limitación significativa. Este enfoque integral no solo busca corregir deficiencias existentes, sino también establecer una base sólida para futuras operaciones municipales.

La investigación de Sotomayor (2009) realizó una contribución significativa al entendimiento del control gubernamental en el contexto peruano. En sus conclusiones, destaca la responsabilidad compartida que implica el control gubernamental, subrayando la dualidad de CI y CE. Se enfoca en la importancia del conocimiento y la implementación adecuada de la normativa de CI, resaltando que estas normativas proporcionan un marco esencial para controlar

fortificadamente las acciones públicas. La investigación subraya que, a pesar de contar con una base legal y normativa sólida, aún existe una brecha en la difusión y comprensión de estos elementos dentro de las organizaciones públicas. Esta laguna se extiende a la falta de internalización por parte de los funcionarios de las agencias estatales, los que son fundamentales para promover y fortalecer el control gubernamental. La conclusión central es que mejorar la difusión y comprensión de la legislación y normativas vigentes, así como la internalización de estos conceptos por parte de las autoridades, es esencial para impulsar el desarrollo y la justicia en el país.

El estudio de Aquipucho (2015) examinó críticamente la influencia de la contraloría interna en los casos de contrataciones en la Municipalidad Distrital Carmen de la Legua Reynoso (Callao). Al emplear la encuesta como técnica principal, se concluyó que el sistema de control interno en dicha municipalidad no fue óptimo en ese lapso específico. La falta de eficacia del sistema tuvo consecuencias directas en el manejo financiero y operativo de la entidad. Se evidenció un incumplimiento del programa director anual de trabajo de la municipalidad y una ejecución no eficiente del gasto, lo que ha afectado negativamente los procesos de contrataciones.

La investigación de Hidalgo (2010) ha determinado que la planificación efectiva del CI juega un papel fundamental al desarrollar una estrategia integral alineada con los objetivos y el alcance del encargo. Este enfoque estratégico proporciona las bases para una administración eficaz en el despacho de créditos y cobranzas. La investigación resalta la importancia de adoptar medidas preventivas de manera oportuna por parte de las empresas estudiadas. Estas medidas, cuando se

implementan adecuadamente, tienen el potencial de mejorar sustancialmente los controles relacionados con los créditos otorgados y las actividades de cobranza. La conclusión principal sugiere que una gestión proactiva respaldada por un control interno bien planificado puede contribuir significativamente a la eficacia de las operaciones en el ámbito de créditos y cobranzas. Este enfoque preventivo no solo permite una mejor administración de estos procesos, sino que además impacta positivamente en la salud financiera general de la organización.

La investigación de Barbarán (2013) destacó la importancia del control interno para hacer eficaz una gestión. A través de una metodología descriptiva y utilizando la encuesta como herramienta, se recopilaron opiniones de 33 participantes, que incluyeron personal administrativo y bomberos. Los resultados subrayan que la implementación del control interno en la gestión de la entidad pública actúa como la cimentación para los demás elementos del control interno. En particular, se señala que los directivos desempeñan un papel crucial al evaluar los defectos asociados con la satisfacción de objetivos específicos. Las acciones de control se constituyen como mecanismos que garantizan la implementación efectiva de las determinaciones de la alta dirección y abordar los riesgos identificados.

La investigación de Hernández (2007) se centró en sofisticar el manejo de personas jurídicas privadas dedicadas al transporte urbano, abordando la importancia del control interno como un medio clave para alcanzar este propósito. El objetivo principal fue asegurar el adecuado trabajo de los elementos de dicho control y garantizar el logro de metas operativas, económicas y normativas específicas para las entidades de transporte urbano. El estudio proporciona recomendaciones concretas destinadas a gestores y dueños de empresas de

transporte en Lima Metropolitana. Estas ideas se centran en el desarrollo de un modelo de control efectivo. La investigación se presenta como una guía práctica para mejorar la gobernanza empresarial en el sector de transporte urbano, destacando la importancia del control interno como instrumento estratégico para lograr una gestión eficaz y ética en estas organizaciones.

La investigación de León y Zevallos (2001) se sumergió en las diversas fases del CI y examina la manera en que estas afectan la gestión de las municipalidades en el país. La pertinencia de este estudio para el trabajo actual radica en su intento de introducir un instrumento de control moderno y eficaz. Este instrumento no solo sugiere cambios superficiales, sino que propone una reestructuración integral de la función del órgano responsable, buscando un funcionamiento integral, efectivo y eficiente. La propuesta apunta a establecer un control permanente sobre todos los procedimientos municipales, asegurando que cada acción se ejecute dentro de los límites establecidos en los ámbitos financiero, administrativo y operativo. La vigilancia constante de los controles se convierte en un elemento fundamental de este enfoque. Además, la investigación destaca la necesidad de una supervisión rigurosa para garantizar la efectividad y la conformidad con las normas establecidas. En términos prácticos, la implementación de estas sugerencias podría llevar a una transformación significativa en la gestión municipal.

El estudio de Guevara y Quiroz (2014), de enfoque descriptivo, involucró el uso de encuestas, entrevistas y análisis documental. Los resultados resaltan que una empresa constructora enfrenta desafíos administrativos significativos debido a la ausencia de un sistema de control que ofrezca una guía coherente y consistente para sus operaciones. Entre las deficiencias identificadas se encuentran la falta de

reglas escritas de trabajo inscritas en un manual, falta de planeación logística, programación no adecuada de adquisición de materiales, falta de conocimiento sobre la disponibilidad de productos en ciertos periodos y clasificación empírica de inventarios, entre otros aspectos.

El estudio de Medina y Sánchez (2006) abordó el diseño de CI de la ONG Cedepas y se destacó que su aplicación generó mejoras sustanciales en los procesos de su área de abastecimiento. La eficacia en los procedimientos y la calidad del informe de la información fueron aspectos identificados durante el análisis respectivo. Esta implementación del diseño no solo ha contribuido a fortalecer la integridad y confiabilidad de los procesos de abastecimiento, sino que también ha optimizado la presentación de la información. Estos resultados subrayan lo fundamental que resulta establecer un efectivo programa de CI en entidades como CEDEPAS, mejorando su capacidad para gestionar y reportar de manera eficiente en el área de abastecimiento.

2.2. Bases teóricas

A. El control interno (CI)

Siguiendo a Lattuca (2008), el CI es un grupo de medidas, normativas, orientaciones y planes organizativos diseñados para dotar de eficacia la administración económica de una empresa. Este incluye controles tanto administrativos como operativos en todos los sectores de la empresa, con el objetivo de operativizar de la mejor manera la entidad o la empresa, asegurando la fiabilidad del acervo financiero. El CI se configura como un concepto en constante evolución, abarcador y en movimiento dentro de la gestión, así como por los empleados de la entidad. Su estructura está diseñada para abordar los peligros y

asegurar de que las proyecciones institucionales sean alcanzadas de forma efectiva. Este enfoque no solo busca el logro de metas, sino que también desempeña un papel fundamental en la prevención de acciones ilícitas en las instituciones del Estado.

B. Objetivos

Los objetivos públicos abarcan diversas facetas cruciales para el funcionamiento efectivo y transparente de las entidades. En primer lugar, se busca fomentar el correcto manejo económico de las entidades, así como optimizar los servicios ofrecidos. Este enfoque contribuye a optimizar los recursos disponibles y a garantizar que se utilicen de manera responsable. Además, el CI se erige como un guardián de los recursos públicos al protegerlos contra posibles pérdidas, dispendios, uso indebido y actos irregulares. Este componente es esencial para prevenir la corrupción y asegurar la integridad en el manejo del recurso estatal. Por último, se concibe como un proceso en movimiento que busca adaptarse a los cambios en el entorno. La capacidad de ajustarse y evolucionar permite lograr reformas sustanciales en los resultados de la entidad a lo largo del tiempo.

C. Sistema de Control Interno (SCI)

El SCI se representa como un grupo integral de elementos, prácticas y normativas organizadas en cada entidad estatal, abarcando desde la estructura organizativa hasta las actitudes de sus miembros, conforme a la Ley N.º 28716 y las regulaciones técnicas emitidas por la Contraloría en el contexto peruano. Este sistema se modela tomando como referencia el Marco Integrado de CI - COSO, reconocido por sus cinco componentes fundamentales. La legislación peruana, alineada con el COSO, identifica una serie de elementos, los cuales han sido

categorizados en la Resolución de Contraloría N.º 320-2006-CG en supervisión, actividades de prevención, monitoreo, seguimiento de resultados y compromisos de mejora. El análisis comparativo normativo, presentado en el siguiente gráfico, ofrece una perspectiva esquemática de los componentes del SCI en ambos marcos referenciales. La Figura 1 ilustra la comparación normativa en relación con los componentes del SCI.

Figura 1

Componentes del SCI



Nota. Elaborado por el Departamento de Control Interno de la Contraloría.

D. Modelo de implementación del SCI

El proceso de SCI en las instituciones gubernamentales se estructura en las etapas de planeación, ejecución y evaluación. Estas etapas, a su vez, se divide en diferentes actividades, las cuales se llevan a cabo de manera secuencial para fortalecer la proyección contralora de la agencia. Es crucial que cada estamento, al

iniciar o mejorar su implementación del SCI, evalúe en qué fase y etapa se encuentra. De esta manera, cada entidad podrá completar exitosamente la implementación en el tiempo previsto. En la Figura 2 se presenta el modelo de implementación del SCI.

Figura 2

Modelo de implementación del SCI



Nota. Elaborado por el Departamento de Control Interno de la Contraloría.

a. Fase de planificación

La fase de planificación del SCI es esencial para que la alta dirección de la agencia pública se comprometa formalmente a implementar el SCI y obtenga información clave sobre el estado actual del CI. Esta fase se divide en varias etapas, y la primera de ellas, conocida como "Acciones preliminares", se enfoca en actividades iniciales significativas. Una de estas actividades cruciales es la suscripción de un acta de compromiso, donde se expresa la importancia y necesidad de implementar el SCI, así como la formación del Comité respectivo. Esta acción debe involucrar a la totalidad de funcionarios de la Alta Dirección, y cualquier nueva incorporación

requiere la suscripción individual de un acta de compromiso en un plazo de treinta días calendario.

Esta etapa preliminar también implica la integración de un Comité de Control Interno (CCI) a través de una resolución firmada por el encargado de la agencia, encargado de supervisar y coordinar los trabajos para la implementación del SCI. La instalación del Comité se realiza en un plazo máximo de 7 días hábiles contados desde que se resuelve su instalación. El Comité sesiona cada sesenta días calendario y registra avances y acuerdos en un libro de actas, custodiado por el secretario técnico. Para municipalidades clasificadas el Comité puede tener un mínimo de tres miembros. El secretario técnico es responsable de registrar los acuerdos en cada sesión y custodiar el acervo generado. Los integrantes pueden ser reemplazados por los suplentes en casos justificados y no más de dos veces al año. En el caso de entidades con instancias desconcentradas, el Comité soberanamente se organiza para implementar el SCI, considerando dos escenarios. El Comité puede formar equipos de trabajo para respaldar la implementación, especificando las actividades asignadas. Además, requiere de manera formal que las unidades de la entidad designen a alguien que coordine, cuya función es interactuar con el Comité para proporcionar información y responder a consultas. La comitiva, en colaboración con el encargado de la entidad, impulsa la aplicación de la gestión por procedimientos y la gestión de riesgos mediante equipos organizados.

Dentro de este contexto inicial, se contempla una tercera actividad que consiste en generar conciencia y proporcionar formación sobre el CI. Esto implica la creación y ejecución de un plan específico de concientización y formación en CI. Este plan

se lleva a cabo durante los 90 días posteriores a la instalación y se implementa luego de obtener el visto bueno de la unidad orgánica que corresponda. La concientización se orienta hacia los servidores públicos, mientras que la formación se focaliza en los grupos de trabajo intervinientes en la implementación del SCI y, de manera progresiva, se amplía al personal en general de la entidad.

La segunda etapa, denominada «Identificación de brechas», se enfoca en las acciones previas necesarias para la realización del análisis del SCI, con el propósito de evaluar el estado de implementación en la entidad. Esta etapa contiene una cuarta actividad referida a elaborar el programa de trabajo para llevar a cabo dicho diagnóstico. El programa de trabajo detalla los objetivos del diagnóstico, describiendo las acciones a ejecutar en consonancia con el programa director de la entidad. Además, presenta un calendario con fechas de inicio y término, junto con la asignación de responsables para cada actividad. Este enfoque estructurado permite una planificación efectiva y una ejecución ordenada del diagnóstico del SCI, considerando la envergadura y las necesidades específicas de la entidad en cuestión.

La quinta actividad se centra en realizar el diagnóstico del SCI, que se plasma en un informe detallado. Este documento revela la situación del SCI en la entidad, identificando grietas como la disparidad entre criterios normativos y prácticas de gestión con lo previsto en las herramientas de gestión, en comparación con el estado real de los componentes del SCI. El diagnóstico implica analizar los controles, procesos e identificar los riesgos presentes en la institución. En este proceso, se utilizan las herramientas recomendadas por la Contraloría o aquellas que la entidad considere pertinentes. En cuanto a la gestión por procesos, se

abordan elementos como la identificación, la estructura de los procedimientos y la elaboración del manual director de dichos procedimientos. El Comité, respaldado por funcionarios y coordinadores de CI, asume la responsabilidad de llevar a cabo este diagnóstico. Los resultados se presentan en un informe con visto bueno de la comitiva y se entregan a la Alta Dirección. En caso de que transcurran dos años sin que la entidad elabore un proyecto de trabajo para abordar las grietas identificadas, se requiere actualizar la evaluación de brechas para obtener un nuevo estado situacional con respecto al SCI.

La tercera etapa se centra en desarrollar un plan de trabajo destinado a abordar las brechas identificadas durante la evaluación y examen del SCI. En este programa, se especifican actividades concretas con el objeto de cerrar cada brecha, incluyendo detalles como la unidad orgánica responsable, el funcionario encargado, los recursos necesarios y los plazos de inicio y finalización. Este documento, creado por el Comité, requiere ser aprobado por el responsable de la entidad antes de su implementación, asegurando asignación adecuada de recursos y cumplimiento de plazos. En caso de cambios en los responsables, el Comité debe designar nuevos encargados. Además, las acciones planificadas deben alinearse con el programa director de cada unidad, garantizando una implementación exitosa del SCI bajo supervisión del CCI.

b. Fase de ejecución

En la etapa ejecutiva, la cuarta etapa se centra en el Cierre de Brechas, donde se lleva a cabo la implementación de las ideas delineadas en la propuesta de trabajo para fortalecer la gestión de la entidad. La actividad principal en esta etapa es la materialización de las acciones definidas en el plan de trabajo, las cuales se llevan

a cabo de acuerdo con los plazos establecidos y bajo la supervisión del Comité. El jefe de la entidad instruye la ejecución del plan de trabajo, y cada despacho asume la responsabilidad de llevar a cabo las acciones asignadas, incorporándolas en sus planes de operaciones. El Comité desarrolla un monitoreo meticuloso para asegurarse de que se efectúe íntegramente el plan. Estas acciones destinadas a cerrar las brechas fortalecen la ejecución del SCI, asegurando que las revisiones contraloras resulten presentes, formales y operativos. La Contraloría examina los avances y el cumplimiento del SCI mediante evaluaciones periódicas.

c. Fase de evaluación

Esta fase abarca la Etapa V, centrada en la elaboración de reportes de evaluación y la búsqueda de mejoras continuas. En este contexto, se lleva a cabo la octava actividad, que consiste en la preparación de informes de evaluación al término de cada etapa de planificación y trimestralmente durante la ejecución, utilizando formatos específicos. El Comité revisa estos informes, los aprueba y los envía al jefe de la agencia pública para que se ponga al tanto y para que tome las acciones pertinentes. De igual forma, los datos se ingresan en el sistema informático destinado para el monitoreo de las acciones de control.

Al concluir el período por el que se implementa el SCI, la novena actividad implica la elaboración de un informe final por parte del Coordinador del Control Interno, detallando el íterin de implementación según el formato establecido. Este informe, visado por la comitiva, se envía al responsable de la institución para que conozca y garantice la continuidad del CI, registrándose también en el aplicativo informático correspondiente. Simultáneamente, la décima actividad destaca la importancia de la retroalimentación continua del proceso por parte del Comité, utilizando los datos

reportados cuando se evaluó el procedimiento. El objetivo es contrastar la planificación con la ejecución del SCI.

La entidad tiene la responsabilidad de divulgar el total de acciones que realice y las metas alcanzadas en las diversas fases del modelo de implementación del SCI. Esta divulgación se desarrolla tanto en el sitio web oficial de la institución como por medio de la plataforma interna de comunicación, en coordinación con el departamento de Comunicaciones. El propósito es fomentar un espíritu de CI entre los trabajadores de la institución. Los materiales de divulgación entregados por la Contraloría se exhiben en espacios destacados al interior de los establecimientos públicos. En cuanto a los plazos, se establecen límites máximos para que se implemente el SCI, de acuerdo con lo estipulado por la Ley N.º 30372.

E. Evaluación de riesgo

En esta fase se aborda un curso procedimental permanente y estructurado que busca no solo identificar, evaluar y medir riesgos operacionales, sino también planificar y ejecutar estrategias para mitigarlos y garantizar la continuidad de los objetivos organizacionales. La evaluación del riesgo se convierte en un elemento clave para anticipar y responder proactivamente a cambios en el entorno empresarial o a posibles amenazas internas. En la planificación de las maniobras de riesgos, se desarrollan estrategias que no solo detectan posibles riesgos, sino que también establecen planes detallados y métodos de respuesta, asegurando un enfoque organizado y proactivo. La identificación de riesgos abarca tanto elementos foráneos que se encuentran fuera de la órbita del control organizativo como factores internos, brindando una visión holística de las posibles fuentes de riesgo. La valoración del riesgo, por su parte, profundiza en el análisis detallado de situaciones

específicas, permitiendo una comprensión más completa de su probabilidad, impacto y consecuencias a lo largo del tiempo. La respuesta al riesgo implica una cuidadosa consideración de diversas opciones, teniendo en cuenta cuánto se tolere el riesgo y evaluando el costo de oportunidad (costo-beneficio). Este enfoque integral en la administración de riesgos contribuye a fortalecer la resiliencia de la organización y fomentar una cultura de mejora continua.

F. Normatividad aplicable al SCI

La normativa actual, delineada en la Ley N.º 27785 y la Ley N.º 28716, asigna al jefe de la institución el deber de organizar, aplicar y supervisar el SCI con el propósito de evaluar la gestión y asegurar una rendición de cuentas efectiva. La CGR ha tenido un papel fundamental al emitir diversas normas, como la Resolución de Contraloría N.º 320-2006-CG, la Ley N.º 29743 y la Resolución de Contraloría N.º 458-2008-CG. Estas directrices ofrecen pautas esenciales para la aplicación y ejecución del Sistema en las instituciones estatales, estableciendo un marco uniforme sobre la base del diseño COSO. Además, la CGR ha impulsado leyes significativas, como la Ley N.º 28716, que trata específicamente sobre el CI en las agencias del Estado. La Ley N.º 30372 establece de manera imperativa que las instituciones públicas deben aplicar su SCI en un tiempo límite de treinta y seis meses desde la vigencia de dicha ley.

G. Municipalidad

Una municipalidad es una entidad gubernamental local encargada de la administración y gobierno en áreas geográficamente pequeñas, como pueblos o localidades. Este término puede variar según la región, siendo conocido también como Ayuntamiento o Town Hall. Aunque la jurisdicción de una municipalidad sea

limitada en tamaño, su alcance es significativo, ya que asume diversas responsabilidades administrativas, económicas, culturales y sociales dentro de su territorio. El líder principal, ya sea un intendente o alcalde, asume un rol importante en la supervisión de estas funciones. El municipio no solo se ocupa de la gestión cotidiana, sino que también enfrenta desafíos más amplios, abarcando desde cuestiones financieras y económicas hasta el desarrollo social y cultural. Para abordar estas diversas áreas, la municipalidad puede estructurarse en ministerios o secretarías especializadas, cada una encargada de resolver problemas específicos y contribuir al bienestar general de la comunidad. La Municipalidad se destaca como el órgano administrativo más elevado, responsable de dirigir la gestión administrativa y financiera, prestar servicios públicos locales y llevar a cabo inversiones municipales. Su papel integral incluye la planificación estratégica, la organización eficiente, la coordinación efectiva, el control constante y la evaluación continua de la administración municipal.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio adoptó un enfoque aplicado, conforme a la clasificación de Murillo (2008). Este tipo de investigación se orienta a abordar problemáticas específicas, centrándose en la aplicación del conocimiento para contribuir al progreso científico y cultural. A diferencia de la investigación básica, según Hernández et al. (2014), la investigación aplicada se vale de teorías o conocimientos existentes para resolver problemas concretos o satisfacer necesidades específicas. Es relevante señalar que la investigación aplicada se apoya en una base teórica previa, derivada de la investigación básica, la cual se desarrolla con el fin de ampliar el saber en un área sin considerar aplicaciones prácticas inmediatas. Namakforoosh (2005) destaca que el rasgo distintivo de la investigación aplicada radica en su enfoque en la resolución de problemas. Aunque tanto la investigación pura como la aplicada buscan este propósito, la investigación aplicada se centra en decisiones significativas y a largo plazo.

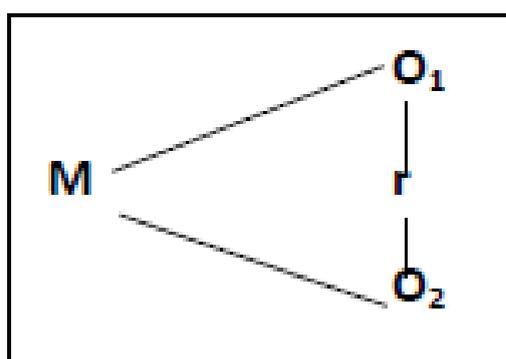
El método usado en esta investigación fue de naturaleza cualitativa. Según Esteban (2018), la investigación cualitativa busca describir las características de un fenómeno. Un aspecto esencial de este enfoque es su naturaleza inductiva y holística, ya que considera el fenómeno en su totalidad. Estos estudios tienden a ser específicos y se centran profundamente en el tema, por lo que no son adecuados para un análisis estadístico. De acuerdo con Ulin et al. (2006), en la investigación cualitativa, los principales actores son el participante que aporta los datos y el investigador que dirige el proceso hacia objetivos específicos. La recopilación de datos se centra en comprender los significados y experiencias de

las personas, en lugar de utilizar instrumentos predefinidos. El aprendizaje se desarrolla a medida que avanza la investigación, mediante la observación y descripción, y los instrumentos se adaptan según las necesidades de la situación. Este enfoque es conocido por su capacidad para ajustar las técnicas, según lo explica Neuman (1994).

Este estudio, además, se enmarca en el diseño no experimental con enfoque correlacional. Conforme a la explicación de Hernández et al. (2014), el alcance correlacional tiene como objetivo establecer conexiones o niveles de relación entre dos o más conceptos o categorías. En este estudio cualitativo, se exploraron las relaciones entre las categorías «control interno» (Categoría 1) y «gestión institucional» (Categoría 2) para determinar de qué manera la ausencia de CI ha influido en la gestión institucional de la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco en el año 2016. La Figura 3 se precisa el esquema.

Figura 3

Esquema del diseño de investigación



Nota. M: Participantes; O₁: Categoría 1; O₂: Categoría 2; r: Relación entre ambas categorías

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Categoría 1: Control interno (CI)

Categoría 2: Gestión institucional (GI)

La operacionalización de estas categorías se precisa en la Tabla 1.

Tabla 1

Operacionalización de categorías

Categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Control interno	Es un proceso integral efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar a los riesgos y para dar seguridad razonable en el logro de la misión de la entidad. (Resolución de Contraloría N.º 320-2006-CG, 2006)	Es el grupo de comportamiento vinculados entre sí, llevadas a cabo por los funcionarios de una entidad, con el objetivo de dirigir su dirección a la eficiencia institucional.	Ambiente de Control Interno	<ol style="list-style-type: none"> 1. Integridad y valores éticos. 2. Competencia profesional 3. Filosofía de la educación 4. Administración estratégica 5. Estructura organizacional 6. Asignación de autoridad y responsabilidad 7. Políticas y prácticas en personal 	Ordinal
			Evaluación del riesgo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinación de los objetivos de control 2. Objetivos específicos para cada actividad 3. Identificación del riesgo 4. Respuesta al riesgo 	
			Actividades de control	<ol style="list-style-type: none"> 1. Coordinación entre áreas 2. Documentación 3. Niveles definidos de autorización 4. Separación de tareas y responsabilidades 5. Registro oportuno y adecuado de las transacciones y hechos 6. Rotación del personal en las tareas clave 7. Indicadores de desempeño 8. Función de auditoría interna dependiente 9. Control de tecnología 10. Control de sistema de información 11. Acceso restringido a los recursos, activos y registros 	
			Información y comunicación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Información 2. Comunicación 	
			Actividades de supervisión	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actividades de prevención y monitoreo. 2. Seguimiento de resultados. 	

Categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión institucional	Es la capacidad de la entidad para implementar su plan estratégico, a través de los presupuestos institucionales que abarque el mismo, desagregando considerablemente los resultados de estos últimos, mediante los planes operativos anuales, donde destaca la importancia de lo estratégico que se debe plasmar en los instrumentos de la gestión. (Farro, 2011)	Es el proceso que tiene la función de conducir los recursos humanos de que dispone, hacia el logro de los objetivos institucionales establecidos en el plan estratégico y los otros instrumentos de gestión, en función a satisfacer expectativas de los administrados y la sociedad.	Conducción administrativa	Nivel de eficiencia en la conducción	Ordinal
			Planificación	Nivel de eficiencia en la planificación	
			Uso óptimo de los recursos económicos	Nivel de eficiencia en el uso de recursos económicos	
			Cumplimiento de objetivos	Nivel de eficiencia en el cumplimiento de objetivos	

3.3. Escenario de estudio

La investigación tomó como escenario de estudio a la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco, la cual se ubica en la provincia de Santiago de Chuco, departamento de La Libertad.

3.4. Participantes

De acuerdo con Hernández et al. (2014), el concepto de población es el conjunto completo de individuos que forman parte del ámbito de estudio. Esta abarca todos los casos que comparten similitudes al contemplar una serie de puntos específicos en el contexto de investigación. Es esencial entender la población como la totalidad de sujetos que pueden ser objeto de análisis en un determinado estudio, y su definición puede variar según los parámetros y criterios establecidos para el análisis.

En este estudio se ha estimado una población de 45 personas constituidas por trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco.

Dado que la población en estudio es relativamente pequeña y se cuenta con facilidad para obtener los datos de todos los elementos que la componen, se optó por emplear una muestra no probabilística que abarque la totalidad de la población. Esta decisión se fundamenta en la conveniencia y accesibilidad de recopilar información de cada individuo dentro del grupo, lo cual permite una cobertura exhaustiva de los casos. Es importante destacar que, al tratarse de una muestra no probabilística, la elección de participantes no sigue un proceso aleatorio, sino que se basa en criterios específicos, como la disponibilidad, la accesibilidad y la relevancia para los objetivos de la investigación. Este enfoque ofrece una visión detallada y específica de la población, pero se debe tener en cuenta que los resultados no pueden extrapolarse con certeza a poblaciones más amplias debido a la falta de aleatoriedad en la selección.

3.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

A. Técnicas

En el ámbito de los estudios cualitativos, de acuerdo con Hernández et al. (2014), el análisis de datos desempeña un papel esencial para alcanzar conclusiones significativas y obtener una comprensión profunda de los fenómenos estudiados. A diferencia de la investigación cuantitativa, donde los datos son de naturaleza numérica y se someten a rigurosos análisis estadísticos, en la investigación cualitativa, los datos son más descriptivos y se basan en palabras, narrativas y observaciones. En consecuencia, el proceso de análisis cualitativo implica sumergirse en el material recopilado, que puede incluir entrevistas, observaciones, documentos, fotografías u otros recursos pertinentes.

En el contexto de este estudio se empleó la técnica de análisis documental para examinar a fondo la literatura científica existente sobre las categorías «control interno» y «gestión institucional». De este modo, se logró obtener una visión completa y fundamentada de los temas de interés. Además, sobre la base de estas dos categorías y los objetivos de estudio, se usó la encuesta como técnica de recojo de información, la que se dirigió a 45 personas constituidas por trabajadores administrativos del municipio de Santiago de Chuco. Este enfoque metodológico permitió enriquecer la comprensión del tema mediante la incorporación de diversas perspectivas y experiencias.

B. Instrumentos

Los instrumentos, siguiendo a Hernández et al. (2014), desempeñan un papel crucial en la recopilación y registro de datos en una investigación. Pueden tomar diversas formas, ya sea en formato documental o mediante el uso de dispositivos electrónicos, según la naturaleza específica del estudio. En el marco de este estudio, se han utilizado fichas bibliográficas y dos cuestionarios como instrumentos clave para evaluar aspectos específicos.

Se utilizaron fichas bibliográficas como herramienta complementaria para agilizar y mejorar el análisis documental. Estas fichas facilitaron la recopilación y organización de información extraída de diversas fuentes relacionadas con corrientes teóricas vinculadas con las categorías de estudio, como «control interno» y «gestión institucional». El análisis se centró en una revisión teórico-dogmática de las fuentes documentales pertinentes.

El primer cuestionario, desarrollado por el Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social (2014), se centra en cinco elementos del SCI. Este instrumento

permitió una evaluación detallada de componentes clave del sistema, ofreciendo una perspectiva comprehensiva sobre áreas cruciales en los ámbitos de gestión del SCI al interior del municipio. La aplicación de esta herramienta a 45 servidores de la comuna proporcionó información valiosa sobre la percepción y ejecución del CI.

El segundo instrumento, elaborado por Castro (2007), describió cuatro dimensiones para la gestión institucional. Abarca áreas fundamentales como el planeamiento, la utilización óptima de recursos financieros, la conducción administrativa y el logro de metas proyectadas. Al emplear una escala de evaluación basada en la técnica de Likert con tres niveles, se logró capturar la frecuencia con la que se llevan a cabo prácticas y procesos clave en la gestión institucional. Esta evaluación se realizó en función de 43 ítems, distribuidos equitativamente en las dimensiones mencionadas.

3.6. Procedimientos

Se realizaron búsquedas profundas en diversas bases de datos (Scielo, Redalyc, Google Académico, Alicia), para lo cual se utilizó palabras clave específicas relacionadas con las categorías de estudio (control interno y gestión institucional), previéndose determinados criterios de inclusión y exclusión. En ese sentido, se seleccionaron estudios nacionales e internacionales publicados entre 2008 al 2015 para la revisión de la literatura científica. Se utilizaron fichas bibliográficas para el análisis teórico-dogmático.

3.7. Rigor científico

Este informe se fundamenta en fuentes fiables que contribuyeron a la elaboración del marco teórico. En cuanto a la formalidad, el documento se ajustó a las pautas

de la normativa APA 7.a Edición. Además, se han seguido rigurosamente los formatos establecidos por la universidad y se ha cumplido de manera estricta con las directrices proporcionadas por los docentes asesores. En el desarrollo de esta investigación, se ha resguardado la confidencialidad y la identidad de cada uno de los participantes. Se han tenido en cuenta consideraciones éticas relevantes, garantizando que la información obtenida no será revelada ni divulgada con ningún otro propósito. Por otro lado, se validaron los instrumentos de recolección de datos para asegurar su confiabilidad y precisión en la investigación. Para tal efecto, se utilizó el método del juicio de expertos para obtener retroalimentación sobre la validez de los instrumentos.

3.8. Método de análisis de la información

Se ha aplicado el método deductivo-inductivo. Este método implica el uso de la lógica para derivar conclusiones específicas a partir de premisas generales, según Babbie (2016). El razonamiento deductivo parte de una teoría o hipótesis existente, mientras que el razonamiento inductivo tiene como base la observación y el recojo de datos para crear una teoría o hipótesis. En la investigación científica, este método se emplea para desarrollar y probar teorías. Se utilizaron ambos enfoques en la investigación: el deductivo para formular la hipótesis a partir de premisas generales y el inductivo para inferir conclusiones basadas en los resultados. Este enfoque permitió una correspondencia cualitativa precisa entre la hipótesis general y el contexto específico de referencia.

Se aplicó, también, el método analítico-sintético, que en la investigación científica, implica descomponer un fenómeno complejo en sus componentes mediante el análisis y luego reconstruirlo mediante la síntesis de estas partes, según Creswell

(2018). El análisis involucra un examen detallado de cada elemento, mientras que la síntesis implica la combinación para construir una comprensión integral. Este método se emplea para descomponer un problema, analizarlo, identificar patrones y relaciones, y construir una comprensión general de la problemática.

El método hermenéutico, comúnmente empleado en investigaciones académicas, desempeña un rol esencial en la interpretación de textos y discursos. En el ámbito de la investigación jurídica, este enfoque se utiliza para analizar y comprender tanto la legislación como los documentos jurídicos relacionados con el objeto de estudio. En el contexto específico de esta investigación, se aplicó el método hermenéutico para realizar un análisis detallado, interpretación profunda y explicación exhaustiva del contenido presente en la literatura científica vinculada al concepto de CI y GI. Este método proporciona una comprensión más profunda y contextualizada de los conceptos jurídicos relevantes.

3.9. Aspectos éticos

Este informe se fundamenta en fuentes fiables que contribuyeron a la elaboración del marco teórico. En cuanto a la formalidad, el documento se ajustó a las pautas de la normativa APA 7.a Edición. Además, se han seguido rigurosamente los formatos establecidos por la universidad y se ha cumplido de manera estricta con las directrices proporcionadas por los docentes asesores.

En el desarrollo de esta investigación, se ha resguardado la confidencialidad y la identidad de cada uno de los participantes. Se han tenido en cuenta consideraciones éticas relevantes, garantizando que la información obtenida no será revelada ni divulgada con ningún otro propósito.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de cumplimiento del CI en la Municipalidad Provincial Santiago Chuco

Tabla 2

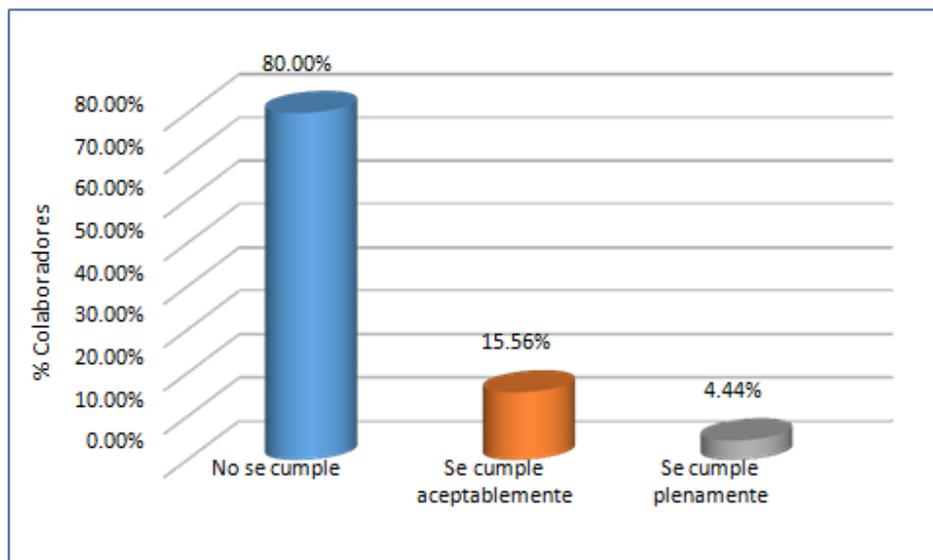
Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Santiago Chuco, según nivel de cumplimiento del CI

Nivel de cumplimiento del Control Interno	N.º Colaboradores	% de colaboradores
No se cumple	36	80.00%
Se cumple aceptablemente	7	15.56%
Se cumple plenamente	2	4.44%
Total	45	100.00%

Interpretación. Al examinar detenidamente los resultados expuestos en la Tabla 2, se destaca que un significativo 80% de los colaboradores de la comuna manifiesta que el CI en la entidad «No se cumple». Este hallazgo sugiere la existencia de posibles deficiencias o áreas de mejoría en el SCI de la institución. Además, un 15.56% de los encuestados indica que el CI se desarrolla de manera «aceptable», lo que podría señalar ciertos aspectos que funcionan adecuadamente pero aún presentan margen para fortalecerse. Por último, un 4.44% destaca que el CI se ejecuta «plenamente», resaltando áreas de la entidad donde se ha logrado una implementación exitosa.

Figura 4

Distribución de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco, según nivel de cumplimiento del CI



4.2. Nivel de la Gestión Institucional en la Municipalidad Provincial de Santiago Chuco, 2016.

Tabla 3

Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Santiago Chuco, según nivel de Gestión Institucional

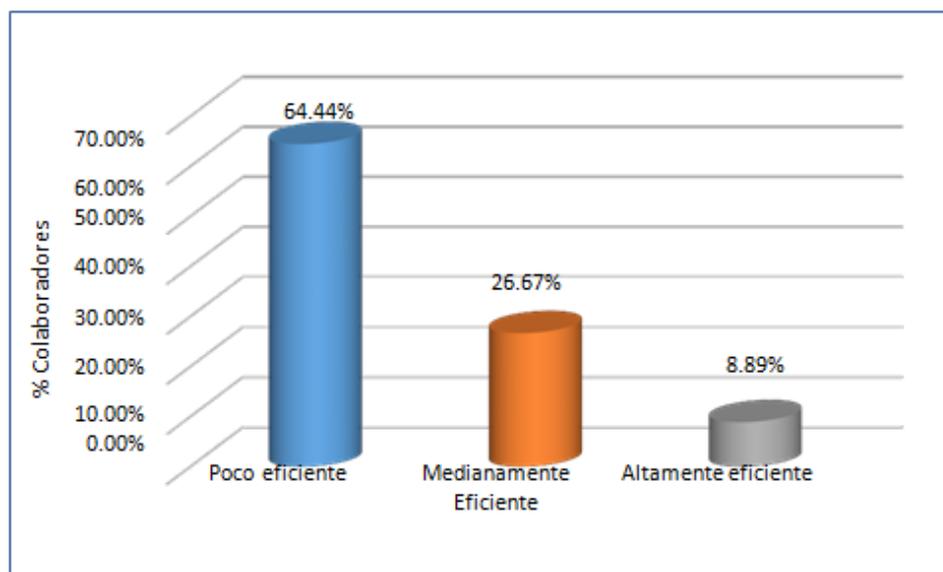
Nivel de Gestión Institucional	N.º trabajadores	% de trabajadores
Poco eficiente	29	64.44%
Medianamente Eficiente	12	26.67%
Altamente eficiente	4	8.89%
Total	45	100.00%

Interpretación. Al profundizar en el análisis de la Tabla 3, se destaca que la percepción mayoritaria entre los trabajadores del municipio apunta hacia un nivel de Gestión Institucional calificado como "Poco eficiente", abarcando un significativo 64.44%. Este dato sugiere la existencia de desafíos o deficiencias que podrían impactar la eficacia en diversos aspectos de la gestión interna. Además,

un considerable 26.67% de los encuestados describe la gestión como "Medianamente Eficiente", indicando que existen áreas que funcionan de manera aceptable, pero que aún podrían optimizarse para lograr un desempeño más eficiente. Por otro lado, el 8.89% que percibe la gestión como "Altamente eficiente" resalta áreas donde se han logrado prácticas destacadas y eficientes. Estos resultados no solo brindan una comprensión integral de la percepción interna sobre la gestión institucional, sino que también ofrecen pistas valiosas para la formulación de estrategias que mejoren la eficiencia y fortalezcan el desempeño de la municipalidad.

Figura 5

Distribución de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco, según nivel de GI



4.3. Prueba *Chi cuadrado* entre el nivel de la GI y el nivel de cumplimiento del CI en la Municipalidad Provincial de Santiago Chuco

Tabla 4

Distribución de los trabajadores administrativos de acuerdo con el cumplimiento del CI y nivel de GI en la Municipalidad Provincial de Santiago Chuco

Control Interno	Gestión Institucional						Prueba Chi Cuadrado		
	Poco eficiente		Medianamente Eficiente		Altamente eficiente		x ²	gl.	P
	N° Trabajadores	% Trabajadores	N° Trabajadores	% Trabajadores	N° trabajadores	% trabajadores			
No se cumple	25	86.21%	10	83.33%	1	25.00%	10.68	4	0.030
Se cumple aceptablemente	4	13.79%	1	8.33%	2	50.00%			
Se cumple plenamente	0	0.00%	1	8.33%	1	25.00%			
Total	29	100.00%	12	100.00%	4	100.00%			

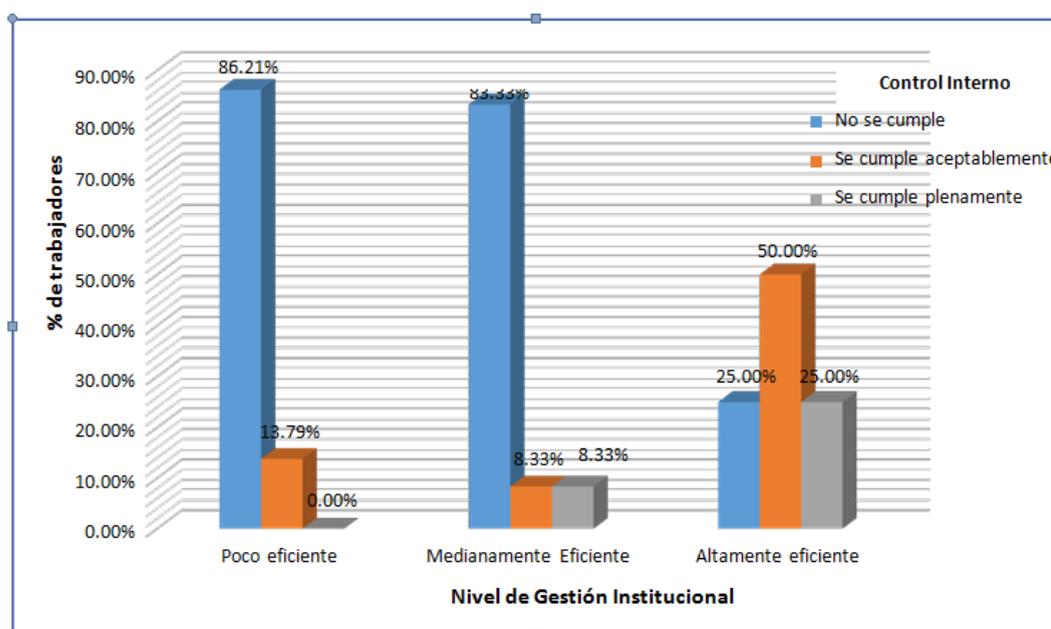
Interpretación. La interpretación detallada de los resultados en la Tabla 4 revela una conexión estrecha entre lo que perciben los trabajadores acerca de la eficiencia de la GI y su evaluación del CI en la comuna. En específico, se destaca que un porcentaje significativo, el 86.21%, de aquellos que consideran que la gestión es "Poco eficiente" señalan que el CI "No se cumple". Del mismo modo, el 83.33% de los empleados que opinan que la gestión es "Medianamente eficiente" afirman que el CI "No se cumple". Por otro lado, es interesante notar que el 50% de los trabajadores que perciben la gestión como "Altamente eficiente" señalan que el CI "Se cumple aceptablemente". Este último hallazgo sugiere que existe una relación más positiva entre la percepción de una gestión altamente eficiente y la eficacia del CI.

Además, la aplicación de la prueba de Chi cuadrado respalda estadísticamente estas asociaciones, ya que el valor de 10.68 con un P valor de 0.03 (menor que

0.05) indica que la ausencia de CI incide significativamente en el nivel de GI. En consecuencia, se desestima la H0 y se afirma la H1, reforzando la premisa de que un CI deficiente impacta de manera considerable en la eficiencia de la gestión institucional. Estos resultados subrayan la necesidad de implementar medidas para fortalecer el CI como una estrategia fundamental de mejoramiento del trabajo en la comuna provincial.

Figura 6

Distribución de los trabajadores, según nivel de GI y cumplimiento del CI en la Municipalidad Provincial de Santiago Chuco



4.4. Relación entre el cumplimiento del CI y el nivel de GI en razón al componente «Planificación», en la Municipalidad Provincial de Santiago Chuco

Tabla 5

Distribución de los trabajadores de acuerdo al cumplimiento del CI y el nivel de GI por el componente "Planificación"

Control Interno	Dimensión						Prueba Chi Cuadrado		
	Poco eficiente		Medianamente Eficiente		Altamente eficiente		x ²	gl.	P
	N° Trabajadores	% Trabajadores	N° Trabajadores	% Trabajadores	N° trabajadores	% trabajadores			
No se cumple	22	78.57%	9	64.29%	0	0.00%			
Se cumple	6	21.43%	3	21.43%	2	66.67%	11.12	4	0.025
Se cumple plenamente	0	0.00%	2	14.29%	1	33.33%			
Total	28	100.00%	14	100.00%	3	100.00%			

Interpretación. La Tabla 5 revela patrones interesantes en la relación entre el cumplir con CI y el componente "Planificación" de la GI. En primer lugar, el 78.57% de los trabajadores que perciben una planificación "Poco eficiente" refieren que el CI "No se cumple". Este hallazgo sugiere que la eficiencia en la planificación podría estar vinculada directamente al cumplimiento del CI en la entidad.

Además, el 64.29% de los empleados que califican la planificación como "Medianamente eficiente" también expresan que el CI "No se cumple". Este resultado apunta a una posible correlación entre la percepción de una planificación moderada y la falta de cumplimiento del CI.

Por último, el 66.67% de los trabajadores que consideran la planificación como "Altamente eficiente" indican que el CI "Se cumple aceptablemente". Este dato sugiere que una planificación eficiente puede favorecer al cumplimiento del CI.

La prueba de Chi cuadrado refuerza estas observaciones al arrojar un valor de P igual a 0.025, que es menor que el umbral de 0.05. En consecuencia, se confirma estadísticamente la existencia de una incidencia importante entre el cumplimiento del CI y la eficiencia en la planeación de la GI.

4.5. Relación entre el cumplimiento del CI y el nivel de GI por el componente «utilización óptima de los recursos» en la Municipalidad Provincial de Santiago Chuco

Tabla 6

Distribución de los trabajadores, de acuerdo al cumplimiento del CI y el nivel de GI por el componente de "Utilización Óptima de los recursos"

Control Interno	Dimensión Uso Óptimo de los recursos						Prueba Chi Cuadrado		
	Poco eficiente		Medianamente Eficiente		Altamente eficiente		x ²	gl.	P
	Nº Trabajadores	% Trabajadores	Nº Trabajadores	% Trabajadores	Nº trabajadores	% trabajadores			
No se cumple	21	80.77%	9	52.94%	1	50.00%	9.789	4	0.044
Se cumple aceptablemente	5	19.23%	5	29.41%	0	0.00%			
Se cumple plenamente	0	0.00%	3	17.65%	1	50.00%			
Total	26	100.00%	17	100.00%	2	100.00%			

Interpretación. Los resultados que presentan en la Tabla 6 ofrecen una visión reveladora de la relación entre cumplir con el CI y el componente de "Utilización óptima de los recursos" en la GI. En primer lugar, el 80.77% de los colaboradores que perciben un uso poco eficiente de los recursos señalan que el CI "No se cumple". Este dato sugiere que la eficiencia en el uso de los recursos puede estar directamente vinculada al cumplimiento del CI en la entidad.

Además, el 52.94% de los colaboradores que evalúan el uso de recursos como "Medianamente eficiente" también expresan que el control interno "No se cumple".

Este hallazgo indica una posible conexión entre la percepción de una eficiencia moderada en la utilización de recursos y la falta de cumplimiento del CI.

Por último, el 50% de los colaboradores que consideran el uso de recursos como "Altamente eficiente" indican que el control interno "No se cumple". Este resultado plantea la pregunta sobre factores adicionales que podrían influir en la percepción del cumplimiento del control interno, incluso cuando se evalúa un uso altamente eficiente de los recursos.

La prueba de Chi cuadrado respalda estas observaciones al arrojar un valor de P igual a 0.044, que es menor que el umbral de 0.05. En consecuencia, se determina estadísticamente que existe una vinculación importante entre el cumplimiento del CI y la eficiencia en la utilización de los recursos en la GI.

4.6. Relación entre el cumplimiento del CI y el nivel de GI por el componente “Manejo administrativo”, en la Municipalidad Provincial de Santiago Chuco

Tabla 7

Distribución de los servidores administrativos, de acuerdo con el cumplimiento del CI y el nivel de GI por el componente «Manejo administrativo»

Control Interno	Dimensión Conducta administrativa						Prueba Chi Cuadrado		
	Poco eficiente		Medianamente Eficiente		Altamente eficiente		x ²	gl.	P
	N° Trabajadores	% Trabajadores	N° Trabajadores	% Trabajadores	N° trabajadores	% trabajadores			
No se cumple	23	76.67%	9	69.23%	1	50.00%	10.044	4	0.040
Se cumple	7	23.33%	2	15.38%	0	0.00%			
Se cumple plenamente	0	0.00%	2	15.38%	1	50.00%			
Total	30	100.00%	13	100.00%	2	100.00%			

Interpretación. Los datos de la Tabla 7 revelan correlaciones significativas entre el cumplimiento del CI y el componente "Manejo administrativo" en la GI. La mayoría de los colaboradores que consideran poco eficiente esta dimensión indican que el control interno "No se cumple", sugiriendo una conexión directa entre la eficiencia administrativa y el cumplimiento del control interno. Incluso aquellos que perciben una conducción administrativa medianamente o altamente eficiente expresan que el CI "No se cumple". La aplicación de esta prueba confirma estadísticamente esta relación significativa, destacando la importancia de la eficiencia administrativa en el contexto del CI en la entidad.

4.7. Relación entre el cumplimiento del CI y el nivel de GI por el componente "Cumplimiento de metas", en la Municipalidad Provincial de Santiago Chuco.

Tabla 8

Distribución de los trabajadores, de acuerdo con el cumplimiento del CI y el nivel de GI por el componente "Cumplimiento de metas"

Control Interno	Dimensión Cumplimiento de objetivos						Prueba Chi Cuadrado		
	Poco eficiente		Medianamente Eficiente		Altamente eficiente		x ²	gl.	P
	N° Trabajadores	% Trabajadores	N° Trabajadores	% Trabajadores	N° trabajadores	% trabajadores			
No se cumple	29	93.55%	10	90.91%	1	33.33%	12.603	4	0.013
Se cumple	2	6.45%	0	0.00%	1	33.33%			
Se cumple plenamente	0	0.00%	1	9.09%	1	33.33%			
Total	31	100.00%	11	100.00%	3	100.00%			

Interpretación. Los resultados expuestos en la Tabla 8 revela una relación sustancial entre el cumplimiento del CI y el componente "Cumplimiento de metas" en la GI. La abrumadora mayoría de los colaboradores que evalúan esta dimensión como "Poco eficiente" también refieren que el CI "No se cumple".

V. DISCUSIÓN

De manera similar, aquellos que perciben una eficiencia moderada en el cumplimiento de objetivos tienden a expresar que el control interno "No se cumple". Incluso entre los participantes que consideran altamente eficiente esta dimensión, un porcentaje significativo indica que el control interno "No se cumple". La significancia estadística respaldada por la prueba de Chi cuadrado refuerza la conexión crítica entre el cumplimiento de objetivos y la eficacia del CI institucional.

En relación con el objetivo general, la investigación revela una relación significativa entre la falta de CI y la GI en la Municipalidad Provincial de Santiago Chuco durante el año 2016. Los datos analizados, presentados en diversas tablas, sugieren que el discernimiento de los trabajadores sobre la eficiencia del control interno está estrechamente vinculada al nivel de eficiencia de la gestión institucional. En primer lugar, en relación al control interno, se observa que una proporción considerable de los colaboradores indica que este no se cumple de manera adecuada. Esta falta de cumplimiento se manifiesta de manera consistente en diversas dimensiones, como la planificación, la conducción administrativa y el logro de objetivos. La discrepancia entre la eficiencia percibida en estas áreas y la falta de cumplimiento del control interno sugiere un impacto directo en la gestión institucional. Al desglosar los resultados por dimensiones de la gestión institucional, se destaca que aquellas áreas evaluadas como "Poco eficientes" o "Medianamente eficientes" presentan una correlación significativa con la percepción de falta de cumplimiento del control interno. Es evidente que, a medida que la eficiencia de la GI disminuye, la ausencia de cumplimiento del CI se vuelve más pronunciada.

Respecto al Objetivo Específico 1 (OE1), la investigación revela aspectos cruciales sobre la efectividad de los mecanismos internos de la institución pública. Según los datos recopilados y presentados en las diversas tablas, se evidencia que una proporción significativa de los servidores de la comuna percibe que el CI no se cumple de manera adecuada. Este hallazgo sugiere la existencia de deficiencias en los procesos y mecanismos internos destinados a transparentar y hacer eficiente las operaciones de la entidad. La distribución porcentual de las respuestas sugiere que el mayoritario número de colaboradores considera que el control interno no se cumple, ya sea de manera aceptable o plenamente. Este patrón se observa consistentemente en las diferentes dimensiones evaluadas. La falta de cumplimiento del control interno puede tener consecuencias significativas en la gestión institucional en su conjunto.

Con relación al Objetivo Específico 2 (OE2), la investigación proporciona una visión crítica de la administración de la entidad. Los datos recopilados revelan que existe una percepción mayoritaria de que el nivel de gestión institucional es poco eficiente, según la evaluación de los trabajadores participantes en el estudio. Este hallazgo implica que, desde la perspectiva del personal interno, la municipalidad enfrenta desafíos significativos en términos de planeamiento, correcto uso de recursos, manejo administrativo y satisfacción de metas. La distribución porcentual de las respuestas indica que la mayoría de los servidores considera que el nivel de GI es poco eficiente, con porcentajes significativos en la categoría de "poco eficiente" y, en menor medida, en la categoría de "medianamente eficiente". La baja eficiencia percibida en la gestión institucional puede tener impactos directos

en la capacidad de la municipalidad para alcanzar sus objetivos y satisfacer las expectativas de la comunidad.

Con relación al Objetivo Específico 3 (OE3), la investigación ofrece una visión detallada de la interconexión entre estas variables clave. Los datos presentados revelan patrones significativos en cuanto a cómo el cumplimiento del control interno está asociado con las distintas dimensiones de la gestión institucional. Se observa que hay una relación importante entre la percepción de los trabajadores sobre el cumplimiento del CI y la eficiencia en las áreas de planeación, utilización óptima de recursos, manejo administrativo y logro de metas. En términos generales, los resultados muestran que aquellos trabajadores que consideran que el control interno no se cumple también tienden a percibir que las dimensiones de la gestión institucional son poco eficientes. Por ejemplo, en la dimensión de planificación, la gran mayoría de los colaboradores que refieren que el CI no se cumple también evalúan la planificación como poco eficiente. Estos hallazgos indican la existencia de una directa vinculación entre la falta de cumplimiento del CI y la percepción de ineficiencia en diversas áreas de la gestión institucional. La planificación estratégica, la eficiencia en el uso de recursos, la conducción administrativa y el cumplimiento de objetivos aparecen interrelacionados con la eficacia del control interno. La prueba de Chi cuadrado aplicada respalda estadísticamente estas asociaciones, mostrando un valor P significativo en las distintas dimensiones analizadas. Esto sugiere que la falta de cumplimiento del CI incide significativamente en la percepción de los trabajadores sobre la eficiencia de la gestión institucional en las áreas evaluadas.

VI. CONCLUSIONES

Primera. La falta de Control Interno (CI) en la Municipalidad Provincial de Santiago Chuco durante el año 2016 ha influido de manera significativa en la Gestión Institucional (GI). Los resultados obtenidos indican una asociación relevante entre la percepción de los trabajadores sobre el cumplimiento del CI y la eficiencia en los diversos componentes de la GI.

Segunda. Los hallazgos de la investigación brindan evidencia concluyente de que la ausencia de CI ha influido significativamente en los niveles de GI de la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco. Este vínculo se respalda por el hecho de que el 80% de los trabajadores afirman que el CI "No se cumple" en dicha institución.

Tercera. La evaluación del nivel de gestión institucional indica que existe una percepción mayoritaria de ineficiencia. El 64.44% de los trabajadores considera que la gestión institucional es «poco eficiente».

Cuarta. La influencia del cumplimiento del CI en las dimensiones evaluadas se ha confirmado mediante la prueba de Chi cuadrado. La falta de cumplimiento del CI se asocia significativamente con la percepción de ineficiencia en áreas específicas como la planificación, el uso de recursos, la conducción administrativa y el cumplimiento de objetivos.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Implementar medidas para fortalecer el SCI de la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco, abordando las áreas identificadas como deficitarias por los trabajadores. Esto puede incluir capacitaciones regulares, revisiones periódicas y actualizaciones de procedimientos.

Segunda. Realizar evaluaciones regulares y exhaustivas del desempeño de la gestión institucional. Estas evaluaciones deben centrarse en las dimensiones críticas como la planeación, el manejo administrativo, la utilización óptima de recursos y el logro de metas.

Tercera. Promover una cultura organizacional que valore y promueva el cumplimiento de las normas y procedimientos internos. Esto implica involucrar activamente a los trabajadores en el proceso y fomentar la responsabilidad individual y colectiva.

Cuarta. Revisar y, si es necesario, actualizar las políticas y procedimientos internos para garantizar que estén alineados con las mejores prácticas y las necesidades cambiantes de la institución.

Quinta. Mejorar los canales de comunicación interna para asegurar una transmisión efectiva de datos entre los distintos niveles de la organización. Una comunicación clara contribuirá a una comprensión más completa de las políticas y procedimientos.

Sexta. Implementar un sistema de monitoreo continuo para examinar la efectividad de las medidas tomadas. Este monitoreo permitirá ajustar estrategias según sea necesario y asegurará que las mejoras implementadas estén teniendo el impacto deseado.

REFERENCIAS

- Alvarado M. y Tuquiñahui S. (2011). *Propuesta de implementación de un sistema de control interno basado en el modelo COSO, aplicada a la empresa Electroinstalaciones en la ciudad de Cuenca* [Tesis de grado, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio institucional de la Universidad Politécnica Salesiana. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/1312>
- Arteaga, C. y Oluín, C. (2014). *La mejora en el sistema de control interno de logística y su influencia en la gestión financiera de la empresa comercial CIPSUR E.I.R.L – año 2014* [Tesis de grado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional de la Universidad Privada Antenor Orrego. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/333>
- Barbarán, G. (2013). *Implementación del control interno en la gestión institucional del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú* [Tesis de Maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio institucional de la Universidad de San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/576>
- Campos, G. y Portillo, L. (2010). *Modelo de gestión administrativa para brindar una mejor atención al usuario en la alcaldía municipal de Moncagua, departamento de San Miguel* [Tesis de grado, Universidad de El Salvador, San Miguel]. Repositorio institucional de la Universidad de El Salvador. <https://catalogosiidca.csuca.org/Record/UES.15725>
- Castro, Yehinmy (2007). *Diagnóstico de la gestión administrativa de la empresa NYC DISTRIBUCIONES, C.A., ubicada en la zona industrial III de*

Barquisimeto estado Lara [Tesis de grado, Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado]. Repositorio institucional de la Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado.
http://bibadm.ucla.edu.ve/edocs_baducla/tesis/P758.pdf

Contraloría General de la República (2006). *Normas de Control Interno*.
https://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/RC_320_2006_CG.pdf

Dugarte, J. (2012). Estándares de control administrativo en la ejecución de obras civiles de los órganos de la administración pública municipal [Tesis de grado, Universidad de los Andes].

Flores, I. e Ibarra, G. (2006). *Diseño de control interno para la pequeña y la mediana empresa* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo]. Repositorio institucional de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México.
<http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/handle/231104/649>

Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social FONCODES - Ministerio de Inclusión Social (2014). *Medición de la implementación del sistema de control interno en FONCODES*, Foncodes.

Gómez, B. (2012). *Mejora del sistema de control interno y su influencia en la gestión administrativa del instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Valle de Bravo* [Tesis de Grado, Universidad Autónoma Metropolitana, México].

Guevara, J. y Quiroz, R. (2014). *Aplicación del Sistema de Control Interno para mejorar la eficiencia del área de Logística en la Empresa Constructora Rial*

Construcciones y Servicios S.A.C. 2014 [Tesis de grado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional de la Universidad Privada Antenor Orrego. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/342>

Hernández, L. y Domínguez, M. (2009). *Soluciones Gerenciales a partir de un análisis de gestión administrativa*. Universidad de Oriente Núcleo de Sucre. <http://ri2.bib.udo.edu.ve/handle/123456789/2383>

Hernández, R., Fernandez, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición. McGraw-Hill. <http://repositorio.puce.edu.ec:80/handle/22000/19133>

Hevia, E. (1999). *Concepto Moderno de Auditoría Interna*. Revista Partida Doble. España, 139.

Hidalgo, E. (2010). *Influencia del control interno en la gestión de créditos y cobranzas en una empresa de servicios de Pre- Prensa digital en Lima-Cercado* [Tesis de Grado, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio institucional de la Universidad de San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/363>

Koontz y O'Donnell. (1967). *Curso de Administración Moderna. Un análisis de las funciones de la administración*. Tercera Edición, Edición Revolucionaria.

Lattuca, A, (2008). *Compendio de Auditoria*. Grupo Editorial Temas.

Leonard, W. (1990). *Auditoría Administrativa. Evaluación de métodos y Eficiencia administrativa*. Editorial Diana.

Málaga, María (2012). *El control gerencial en la gestión de las microempresas productoras de vajilla de acero inoxidable en el distrito de Ate 2011-2012*

[Tesis de grado, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio institucional de la Universidad de San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/647>

Medina, R. y Sánchez, L. (2006). *Diseño de un sistema de control interno en el área de abastecimiento de la ONG CEDEPAS de la ciudad de Trujillo, año 2005*

[Tesis de grado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional de la Universidad Privada Antenor Orrego. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/132/2/CORNEJO_LESLIE_DISE

Namakforoosh, M. (2005). Metodología de la investigación. Limusa, 2.

Rodomiros, E. (2010). *Gestión Institucional y su relación con la calidad del servicio de una institución educativa pública de Callao* [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/1149>

Rodríguez, G. (2007). *Influencia del control interno en los procesos logísticos de las empresas Pesqueras del Puerto Malabrigo para una adecuada gestión administrativa* [Tesis de Grado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/116>

Salazar L. (2014). *El Control Interno: Herramienta indispensable para el fortalecimiento de las capacidades de la Gerencia Pública de hoy* [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de

la Pontificia Universidad Católica del Perú.

<http://hdl.handle.net/20.500.12404/5543>

Sotomayor J. (2009). *El Control Gubernamental y el Sistema de Control Interno en el Perú: Análisis Crítico* [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la Universidad Católica del Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/341>

Ulin, P., Robinsom, E. y Tolley, E. (2006). Investigación aplicada en salud pública. Métodos cualitativos. Publicación científica y técnica N.º 614. Organización Panamericana de la Salud.

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de categorización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Control Interno	<p>Es un proceso integral efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar a los riesgos y para dar seguridad razonable en la consecución de la misión de la entidad.</p> <p>(Resolución de Contraloría N.º 320-2006-CG, 2006)</p>	<p>Es el conjunto de acciones relacionadas entre sí, llevadas a cabo por el personal de una institución, con el objeto de orientar su dirección a la eficiencia institucional.</p>	Ambiente de Control Interno	<ol style="list-style-type: none"> 1. Integridad y valores éticos. 2. Competencia Profesional 3. Filosofía de la dirección 4. Administración Estratégica 5. Estructura organizacional 6. Asignación de autoridad y responsabilidad 7. Políticas y prácticas en personal 	Ordinal
			Evaluación del Riesgo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinación de los objetivos de control 2. Objetivos específicos para cada actividad 3. Identificación del riesgo 4. Respuesta al riesgo 	
			Actividades de Control	<ol style="list-style-type: none"> 1. Coordinación entre áreas 2. Documentación 3. Niveles definidos de autorización 4. Separación de tareas y responsabilidades 5. Registro oportuno y adecuado de las transacciones y hechos 6. Rotación del personal en las tareas claves 7. Indicadores de desempeño 8. Función de Auditoría Interna independiente 9. Control de la tecnología de información 10. Control del sistema de información 11. Acceso restringido a los recursos, activos y registros 	
			Información y Comunicación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Información 2. Comunicación 	
			Actividades de Supervisión	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actividades de prevención y monitoreo 2. Seguimiento de resultados 3. Compromiso de mejoramiento 	

Categoría 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión Institucional	<p>Consiste en la habilidad de la entidad para llevar a cabo su plan estratégico mediante la inclusión de los presupuestos institucionales que lo abarcan, desglosando en gran medida los resultados de estos últimos a través de los planes operativos anuales. En este contexto, se destaca la relevancia de incorporar lo estratégico en los instrumentos de gestión, según lo menciona Farro (2011).</p>	<p>Se trata del procedimiento encargado de guiar los recursos humanos disponibles para alcanzar los objetivos institucionales establecidos en el plan estratégico y otros instrumentos de gestión. Este proceso se orienta a cumplir con las expectativas de los administrados y la sociedad en general.</p>	Conducción administrativa	Nivel de eficiencia en la conducción	Ordinal
			Planificación	Nivel de eficiencia en la planificación	
			Uso óptimo de los recursos económicos	Nivel de eficiencia en el uso de recursos económicos	
			Cumplimiento de objetivos	Nivel de eficiencia en el cumplimiento de objetivos	

Anexo 2. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Categorías	Subcategorías
<p>Problema general ¿De qué manera la falta de control interno ha influido en la gestión institucional de la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco, 2016?</p>	<p>Objetivo general Determinar de qué manera la falta de control interno ha influido en la gestión institucional de la Municipalidad Provincial de Santiago Chuco, 2016.</p>	<p>Categoría 1 Control interno</p>	<p>Ambiente de Control Interno Evaluación de riesgo Actividades de control Información y comunicación Actividades de supervisión</p>
	<p>Objetivos específicos OE1. Determinar el nivel de cumplimiento del control interno de la Municipalidad Provincial de Santiago Chuco, 2016. OE2. Determinar el nivel de gestión institucional de la Municipalidad Provincial de Santiago Chuco, 2016 OE3. Precisar la incidencia del cumplimiento del CI en las dimensiones: Planeación, Utilización óptima de los recursos económicos, Manejo administrativo y Logro de objetivos, de la gestión institucional de la Municipalidad Provincial de Santiago Chuco, 2016.</p>	<p>Categoría 2 Gestión institucional</p>	<p>Conducción administrativa Planificación Uso óptimo de los recursos económicos Cumplimiento de objetivos</p>
Metodología		Participantes y escenario de estudio	
Tipo Aplicada	Enfoque Cualitativo	Participantes 45 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco	Escenario de estudio Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

ENCUESTA PARA EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DEL CONTROL INTERNO

Área de trabajo: _____ Cargo que ocupa: _____

Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Puntaje de evaluación:

1. No se cumple 2. Se cumple aceptablemente 3. Se cumple plenamente

PUNTOS DE ATENCIÓN	1	2	3
AMBIENTE DE CONTROL			
1. Integridad y valores éticos			
1.1. La entidad promueve la difusión de la "Ley del Código de Ética de la Función Pública" entre el personal, como herramienta para la creación de un clima y cultura coherente con la filosofía de la entidad.			
1.2. Se disponen de mecanismos de investigación y sanción para los responsables en caso de producirse actos ilegales, de acuerdo con las políticas definidas por la Alta Dirección.			
1.3. Se comunican debidamente, dentro de la entidad, las acciones disciplinarias que se toman sobre violaciones éticas.			
2. Competencia Profesional			
2.1. Se han identificado las competencias necesarias para cada cargo previsto en el Cuadro de Asignación de Personal.			
2.2. El personal que ocupa cada cargo en el área, cuenta con las competencias establecidas en el perfil cargo.			
3. Filosofía de la Dirección			
3.1. La Dirección ha difundido los objetivos de control interno y adopta una actitud de apoyo permanente hacia el control interno y el logro de sus objetivos.			
3.2. La Dirección promueve y reconoce los aportes del personal para mejorar el desarrollo de las actividades laborales.			

3.3. Se realizan coordinaciones con otras áreas en el marco de sus competencias, como retroalimentación de los procesos y actividades.			
4. Administración Estratégica			
4.1. La Dirección ha difundido la visión, misión, metas y objetivos estratégicos de la entidad.			
4.2. La Dirección comunica las metas del Plan Operativo al personal del área.			
4.3. Considera que la función que realiza usted coadyuva al cumplimiento de los objetivos y metas del área.			
4.4. Los resultados de las mediciones efectuadas a los planes operativos en los últimos dos semestres están dentro de los niveles esperados.			
5. Estructura organizacional			
5.1. La estructura organizacional es congruente a la misión y objetivos estratégicos de la entidad.			
5.2. El personal que labora ocupa una plaza prevista en el Presupuesto Analítico de Personal y un cargo incluido en el cuadro de Asignación de Personal.			
5.3. Se cuentan con manuales para los procesos estratégicos del área.			
6. Asignación de autoridad y responsabilidad			
6.1. La autoridad y responsabilidad del personal están claramente definidas en los manuales, reglamentos u otros documentos normativos.			
6.2. En el área se encuentran debidamente difundidas las responsabilidades que le corresponden al personal.			
7. Políticas y prácticas en personal			
7.1. La entidad cuenta con mecanismos, políticas y procedimientos adecuados para la selección, inducción, formación, capacitación, compensación, bienestar social y evaluación de personal.			
7.2. La Unidad de Administración elabora anualmente un plan de capacitación para el personal de la entidad, en coordinación con todas las áreas.			
7.3. Se han desarrollado capacitaciones durante los últimos 2 años organizados por la entidad, en las que ha participado.			
EVALUACIÓN DE RIESGOS			

8. Determinación de los objetivos de control			
8.1. Los objetivos globales de la entidad proporcionan una descripción y orientación suficientemente amplias de las metas de la misma y son, además, lo bastante específicos respecto a la entidad en concreto.			
8.2. Los objetivos globales se comunican con efectividad a los trabajadores y al Consejo de Dirección			
8.3. Existe relación y coherencia entre las estrategias y los objetivos globales.			
9. Objetivos específicos para cada actividad			
9.1. Existe vinculación de los objetivos específicos de cada actividad con los objetivos globales y los planes estratégicos.			
9.2. Existe coherencia en los objetivos específicos entre sí.			
9.3. Se establecen objetivos específicos para todos los procesos importantes de la entidad.			
10. Identificación del riesgo			
10.1. Están identificados los riesgos significativos por cada objetivo estratégico de la entidad.			
10.2. Se tienen controles relacionados con los riesgos identificados.			
10.3. En el desarrollo de sus funciones identifica riesgos y adopta medidas para mitigar los posibles efectos de éstos.			
11. Respuesta al riesgo			
11.1. Se han implementado las acciones necesarias para responder a los riesgos identificados en la gestión de su área.			
ACTIVIDADES DE CONTROL			
12. Coordinación entre áreas			
12.1. Existen las políticas y los procedimientos apropiados y necesarios en relación con cada una de las actividades de la entidad definidas para cada área.			
12.2. Se han establecido las debidas coordinaciones entre las áreas que propicien la integración, la consistencia y la responsabilidad con carácter colectivo.			
12.3. Los funcionarios y trabajadores consideran las implicaciones y repercusiones de sus acciones en relación con la entidad, lo que supone consultas dentro y entre las entidades.			
13. Documentación			

13.1. La estructura de Control Interno y todas las transacciones y hechos significativos, están claramente documentados, y la documentación está disponible para su verificación.			
14. Niveles definidos de autorización			
14.1. Se utilizan apropiadamente las actividades de control identificadas y se establecen los debidos momentos y niveles de autorización Considere entre otros aspectos, los siguientes:			
a).- Análisis efectuados por la dirección			
b).- Seguimiento y revisión por parte de los responsables de las diversas funciones o actividades			
c).- Comprobación de las transacciones en cuanto a exactitud, totalidad y autorización pertinente: aprobaciones, revisiones, cotejos, recálculos, análisis de consistencia, prenumeraciones			
d).- Controles físicos patrimoniales: arquezos, conciliaciones y recuentos			
e).- Se definen en los puestos de trabajo de las diferentes áreas las responsabilidades y autoridad de los mismos para asumir las responsabilidades			
15. Separación de tareas y responsabilidades			
15.1. Están debidamente segregadas y diferenciadas (en la medida de lo racionalmente posible) la responsabilidad de autorizar, ejecutar, registrar y comprobar una transacción, teniendo en cuenta la necesaria coordinación entre las distintas áreas de responsabilidad definidas en la entidad.			
16. Registro oportuno y adecuado de las transacciones y hechos			
16.1. Se registran y clasifican de manera oportuna las transacciones y hechos importantes, atendiendo a la importancia, relevancia y utilidad que ello tiene para la presentación razonable de los saldos en los estados financieros.			
16.2. Se realizan conteos físicos, periódicos, de los activos y se concilian con los registros contables.			
17. Rotación del personal en las tareas claves			
17.1. Se cumplen los planes de rotación en el desempeño en las tareas claves del personal involucrado y se desarrollan con calidad.			
17.2. Verificar que la dirección efectúe análisis periódicos y sistemáticos, de los resultados obtenidos, comparándolos con períodos anteriores, con los presupuestos y planes aprobados y otros niveles de análisis que les sean útiles.			

18. Indicadores de desempeño			
18.1. Existe un sistema de indicadores de rendimiento implementado en la entidad para la puesta en marcha de acciones correctivas que disminuyan o eliminen las desviaciones importantes.			
19. Función de Auditoría Interna independiente			
19.1. Se ha desarrollado un plan de Auditoría Interna, de existir auditores internos, y se ha puesto en funcionamiento, utilizándose y respetándose los resultados de la Auditoría Interna.			
20. Control de la tecnología de información			
20.1. Existen los debidos controles de tecnología de la información relacionados principalmente con:			
a).- Seguridad física de los equipos de información.			
b).- Controles de acceso.			
c).- Controles sobre software.			
d).- Controles de proceso de datos.			
e).- Controles sobre el desarrollo y mantenimiento de las aplicaciones.			
f).- Controles de las aplicaciones.			
21. Control del sistema de información			
21.1. El sistema de información es flexible y susceptible de modificaciones rápidas que permitan hacer frente a necesidades cambiantes de la dirección, en un entorno dinámico de operaciones y presentación de informes.			
21.2. El sistema ayuda a controlar todas las actividades de la entidad, a registrar y supervisar transacciones y eventos a medida que ocurren, y a mantener datos financieros.			
22. Acceso restringido a los recursos, activos y registros			
22.1. Existen dispositivos de seguridad para restringir el acceso a los activos y registros.			
22.2. Revisar que el plan de prevención elaborado ha tenido en cuenta el diagnóstico de los riesgos internos o peligros potenciales, el análisis de las causas que lo provocan o propician y las propuestas de medidas para prevenir o contrarrestar su ocurrencia.			
22.3. Comprobar que el plan de prevención, en cada una de las acciones, define el tiempo o los momentos de ejecución, los ejecutantes y los responsables de su control.			

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN			
23. Información			
23.1. Están creados los mecanismos para la obtención de la información externa e interna, que facilite a la dirección los informes necesarios sobre el rendimiento de la entidad en relación con los objetivos establecidos.			
23.2. Se suministra la información a las personas adecuadas, con detalle suficiente y en el momento preciso, para permitirles cumplir con sus responsabilidades eficiente y eficazmente.			
23.3. Se desarrollan o revisan los sistemas de información sobre la base de un plan estratégico para dichos sistemas de información, vinculando a la estrategia global de la entidad, orientado a la consecución de los objetivos globales de la misma y los específicos de cada actividad.			
24. Comunicación			
24.1. Se comunica con eficacia a los trabajadores las tareas y responsabilidades de control.			
24.2. Están establecidos los canales de comunicación para que los trabajadores puedan informar sobre posibles irregularidades.			
24.3. Existen los mecanismos para que la dirección obtenga las sugerencias de los trabajadores sobre cómo mejorar la productividad, la calidad y otro tipo de mejoras similares y hay receptividad por parte de la dirección.			
SUPERVISIÓN			
25. Actividades de prevención y monitoreo			
25.1. La Dirección realiza acciones para conocer oportunamente si los procesos en los que interviene se desarrollan de acuerdo con los procedimientos establecidos, y si es necesario adaptarlos a los cambios.			
25.2. En el área se supervisa de forma permanente si las labores del personal se efectúan de acuerdo con lo establecido, así como los resultados obtenidos, quedando evidencia de ello.			
26. Seguimiento de resultados			
26.1. Los problemas detectados en el monitoreo se registran y comunican con prontitud a los responsables con el fin de que tomen las acciones necesarias para su corrección, precisando plazos para su cumplimiento.			
26.2. Se realiza el seguimiento a la implementación de las mejoras y recomendaciones propuestas por el Órgano de Control Institucional.			

27. Compromiso de mejoramiento			
27.1. Existe En el área se dispone de mecanismos para ejecutar la autoevaluación de la gestión.			
27.2. Los aspectos identificados como debilidades en la gestión del área son evaluados por el personal a fin de plantear las mejoras respectivas y generar la retroalimentación correspondiente.			
27.3. Se implementan las recomendaciones que formulan los Órganos de Control a la Unidad, las mismas que constituyen compromisos de mejoramiento.			

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS NIVELES DE GESTION INSTITUCIONAL

Área de trabajo: _____ Cargo que ocupa: _____

Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Puntaje de evaluación: Nunca (1), A veces (2), Siempre (3)

N°	DIMENSIONES	Nunca	A veces	Siempre
PLANIFICACION				
1	Es tomado(a) en cuenta para la toma de decisiones en la empresa.			
2	Es tomado(a) en cuenta para la toma de decisiones de su departamento.			
3	Están definidos los planes de trabajo por departamento.			
4	Están definidos los objetivos en el área que trabaja.			
5	Los objetivos y metas se basan en la realidad de la empresa			
6	Se aplica la administración estratégica en la empresa.			
7	Se ha realizado algún análisis interno de la empresa o sus departamentos.			
8	Es objetiva la planificación en la empresa.			
9	Es cuantificable o medible la planificación en la empresa.			
CONDUCCIÓN ADMINISTRATIVA				
10	La misión y visión de la institución, están enfocadas de acuerdo al rubro de la entidad.			
11	Es evaluada la eficiencia y la eficacia en su departamento.			
12	Está satisfecho con su trabajo.			
13	Recibe capacitaciones de forma periódica			
14	Se siente seguro en su lugar de trabajo.			
15	Hay un buen clima laboral en la institución			
16	Se siente motivado para realizar su trabajo.			

17	Existen normas o políticas para el desempeño de las actividades.			
18	Es tomado en cuenta su desempeño en la empresa.			
19	Se cuenta con un buen líder en la empresa.			
20	Existe alguien que supervisa o coordina su trabajo.			
21	Existen manuales de procedimientos actualizados.			
22	Existen políticas generales bien definidas.			
23	Existe una comunicación idónea entre dependencias			
24	Se cuenta con personal especializado en los diferentes departamentos.			
25	La empresa cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal.			
26	Cuenta con personal calificado el departamento en el que trabaja.			
27	Se trabaja bajo presión.			
28	Se evidencian normas y políticas de control en la empresa.			
USO ÓPTIMO DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS				
29	Se destinan los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades programadas.			
30	Los recursos que se solicitan, cumplen con las especificaciones técnicas y/o términos de referencia solicitados.			
31	Los recursos que se solicitan llegan a tiempo para el cumplimiento de las actividades			
32	El presupuesto asignado a su dependencia es el suficiente para el cumplimiento de las actividades			
33	Se programa a tiempo el cuadro de necesidades del área donde trabajo			
34	La programación del presupuesto institucional se realiza con la participación de todas las dependencias.			
35	Se ejecuta el total o la mayoría de su presupuesto asignado a su dependencia			
36	Existen medidas de control financiero.			

37	Se actualiza periódicamente el inventario de los bienes de la institución.			
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS				
38	En la dependencia donde labora, todos contribuyen al cumplimiento de los objetivos			
39	El cumplimiento de los objetivos, es informado dentro de los plazos establecidos de acuerdo al plan operativo			
40	En la institución de controlan y evalúan tanto los objetivos logrados como los que tienen bajo cumplimiento			
41	El trabajo de tu dependencia contribuye significativamente para el logro de objetivos institucionales			
42	Los indicadores de tus objetivos son los apropiados de acuerdo al Plan Operativo			
43	En su dependencia se cumple eficientemente con el total o la mayoría de los objetivos			

Anexo 4. Modelo de consentimiento informado

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación:

Investigador (a) (es):

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada ".....", cuyo objetivo es..... Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional o programa, de la Universidad César Vallejo del campus, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Describir el impacto del problema de la investigación.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "....."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Anexo 5. Matriz de evaluación por juicio por expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento «Cuestionario para evaluar el cumplimiento del Control Interno».

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez Nombre del juez:	Kely Roxana Pérez Pérez	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social (x)
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Área jurisdiccional y docente.	
Institución donde labora:	Poder Judicial	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	NO APLICA	

2. **Propósito de la evaluación:**
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para evaluar el cumplimiento de Control Interno
Autora:	Creación propia
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	1 mes
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco (LaLibertad)
Significación:	La escala está compuesta por dimensiones e ítems y tiene como objetivo evaluar el cumplimiento de control interno en la comuna.

4. **Soporte teórico**
Propio.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario para evaluar el cumplimiento de Control Interno, elaborado por Lenin William Villegas Baca en el año 2017.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Categoría donde incide el instrumento: Control Interno (categoría 1)

Primera dimensión: Integridad y valores éticos

ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿La entidad promueve la difusión de la "Ley del Código de Ética de la Función Pública" entre el personal, como herramienta para la creación de un clima y cultura coherente con la filosofía de la entidad?	4	4	4	Ninguna
¿Se disponen de mecanismos de investigación y sanción para los responsables en caso de producirse actos ilegales, de acuerdo con las políticas definidas por la Alta Dirección?	4	3	4	Ninguna
¿Se comunican debidamente, dentro de la entidad, las acciones disciplinarias que se toman sobre violaciones éticas?	4	3	4	Ninguna

Segunda dimensión: Competencia profesional

ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Se han identificado las competencias necesarias para cada cargo previsto en el Cuadro de Asignación de Personal?	4	4	4	Ninguna
¿El personal que ocupa cada cargo en el área, cuenta con las competencias establecidas en el perfil cargo?	4	3	4	Ninguna

Tercera dimensión: Filosofía de la dirección

ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿La Dirección ha difundido los objetivos de control interno y adopta una actitud de apoyo permanente hacia el control interno y el logro de sus objetivos?	4	4	3	Ninguna
¿El personal que ocupa cada cargo en el área, cuenta con las competencias establecidas en el perfil cargo?	4	4	4	Ninguna


KELY ROXANA PÉREZ PÉREZ
DNI N° 43876702
ICAL N° 4219

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento «Cuestionario para evaluar el cumplimiento del Control Interno».

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez		
Nombre del juez:	Freddy Widmar Hernández Rengifo	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social (x)
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Área docente.	
Institución donde labora:	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	NO APLICA	

2. Propósito de la evaluación:
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para evaluar el cumplimiento de Control Interno
Autora:	Creación propia
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	1 mes
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco (La Libertad)
Significación:	La escala está compuesta por dimensiones e ítems y tiene como objetivo evaluar el cumplimiento de control interno en la comuna.

4. Soporte teórico
Propio.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario para evaluar el cumplimiento de Control Interno, elaborado por Lenin William Villegas Baca en el año 2017.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Categoría donde incide el instrumento: Control Interno (categoría 1)

Primera dimensión: Integridad y valores éticos

ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿La entidad promueve la difusión de la "Ley del Código de Ética de la Función Pública" entre el personal, como herramienta para la creación de un clima y cultura coherente con la filosofía de la entidad?	4	4	4	Ninguna
¿Se disponen de mecanismos de investigación y sanción para los responsables en caso de producirse actos ilegales, de acuerdo con las políticas definidas por la Alta Dirección?	4	4	4	Ninguna
¿Se comunican debidamente, dentro de la entidad, las acciones disciplinarias que se toman sobre violaciones éticas?	4	4	4	Ninguna

Segunda dimensión: Competencia profesional

ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Se han identificado las competencias necesarias para cada cargo previsto en el Cuadro de Asignación de Personal?	4	4	3	Ninguna
¿El personal que ocupa cada cargo en el área, cuenta con las competencias establecidas en el perfil cargo?	3	4	4	Ninguna

Tercera dimensión: Filosofía de la dirección

ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿La Dirección ha difundido los objetivos de control interno y adopta una actitud de apoyo permanente hacia el control interno y el logro de sus objetivos?	3	4	4	Ninguna
¿El personal que ocupa cada cargo en el área, cuenta con las competencias establecidas en el perfil cargo?	4	4	4	Ninguna



Freddy Widmar Hernández Rengifo
DNI 17450122

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento «Cuestionario para evaluar el cumplimiento del Control Interno».

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. <u>Datos generales del juez</u> Nombre del juez:	Carlos Alfonso Silva Muñoz	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social (x)
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Área docente y jurisdiccional.	
Institución donde labora:	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo y Poder Judicial	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	NO APLICA	

2. **Propósito de la evaluación:**
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para evaluar el cumplimiento de Control Interno
Autora:	Creación propia
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	1 mes
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco (La Libertad)
Significación:	La escala está compuesta por dimensiones e ítems y tiene como objetivo evaluar el cumplimiento de control interno en la comuna.

4. **Soporte teórico**
Propio.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario para evaluar el cumplimiento de Control Interno, elaborado por Lenin William Villegas Baca en el año 2017.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Categoría donde incide el instrumento: Control Interno (categoría 1)

Primera dimensión: Integridad y valores éticos

ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿La entidad promueve la difusión de la "Ley del Código de Ética de la Función Pública" entre el personal, como herramienta para la creación de un clima y cultura coherente con la filosofía de la entidad?	3	4	4	Ninguna
¿Se disponen de mecanismos de investigación y sanción para los responsables en caso de producirse actos ilegales, de acuerdo con las políticas definidas por la Alta Dirección?	4	3	4	Ninguna
¿Se comunican debidamente, dentro de la entidad, las acciones disciplinarias que se toman sobre violaciones éticas?	4	4	4	Ninguna

Segunda dimensión: Competencia profesional

ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Se han identificado las competencias necesarias para cada cargo previsto en el Cuadro de Asignación de Personal?	4	3	4	Ninguna
¿El personal que ocupa cada cargo en el área, cuenta con las competencias establecidas en el perfil cargo?	4	4	4	Ninguna

Tercera dimensión: Filosofía de la dirección

ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿La Dirección ha difundido los objetivos de control interno y adopta una actitud de apoyo permanente hacia el control interno y el logro de sus objetivos?	4	4	4	Ninguna
¿El personal que ocupa cada cargo en el área, cuenta con las competencias establecidas en el perfil cargo?	4	4	4	Ninguna


Carlos Alfonso Silva Muñoz
DNI 16406056

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento «Cuestionario para evaluar los niveles de gestión institucional».

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez Nombre del juez:	Kely Roxana Pérez Pérez		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	(x)
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Área jurisdiccional.		
Institución donde labora:	Poder Judicial		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	NO APLICA		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para evaluar el cumplimiento de Control Interno
Autora:	Creación propia
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	1 mes
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco (LaLibertad)
Significación:	La escala está compuesta por dimensiones e ítems y tiene como objetivo evaluar el cumplimiento de control interno en la comuna.

4. Soporte teórico

Propio.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario para evaluar el cumplimiento de Control Interno, elaborado por Lenin William Villegas Baca en el año 2017.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Categoría donde incide el instrumento: Gestión institucional (categoría 2)**Primera dimensión: Planificación**

ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Es tomado(a) en cuenta para la toma de decisiones en la empresa.	3	4	4	Ninguna
Es tomado(a) en cuenta para la toma de decisiones de su departamento	4	3	4	Ninguna
Están definidos los planes de trabajo por departamento.	4	4	4	Ninguna
Están definidos los objetivos en el área que trabaja.	4	4	4	Ninguna
Los objetivos y metas se basan en la realidad de la empresa	4	4	4	Ninguna
Se aplica la administración estratégica en la empresa.	3	4	4	Ninguna
Se ha realizado algún análisis interno de la empresa o sus departamentos	4	3	4	Ninguna
Es objetiva la planificación en la empresa.	4	3	3	Ninguna
Es cuantificable o medible la planificación en la empresa.	4	4	4	Ninguna

Segunda dimensión: Conducción administrativa

ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La misión y visión de la institución, están enfocadas de acuerdo al rubro de la entidad.	4	4	4	Ninguna
Es evaluada la eficiencia y la eficacia en su departamento	4	4	4	Ninguna
Está satisfecho con su trabajo.	4	4	3	Ninguna
Recibe capacitaciones de forma periódica	3	4	4	Ninguna
Se siente seguro en su lugar de trabajo.	4	4	3	Ninguna
Hay un buen clima laboral en la institución	4	4	4	Ninguna
Se siente motivado para realizar su trabajo.	4	4	4	Ninguna
Existen normas o políticas para el desempeño de las actividades.	4	4	3	Ninguna

Tercera dimensión: Uso óptimo de los recursos económicos

ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se destinan los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades programadas	3	4	4	Ninguna
Los recursos que se solicitan, cumplen con las especificaciones técnicas	4	3	4	Ninguna
Se programa a tiempo el cuadro de necesidades del área donde trabajo.	4	4	4	Ninguna


KELLY ROXANA PÉREZ PÉREZ
 DNI N° 40876702
 ICAL N° 4219

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento «Cuestionario para evaluar los niveles de gestión institucional».

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez	
Nombre del juez:	Freddy Widmar Hernández Rengifo
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social (x)
	Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Área docente.
Institución donde labora:	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()
	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	NO APLICA

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para evaluar el cumplimiento de Control Interno
Autora:	Creación propia
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	1 mes
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco (LaLibertad)
Significación:	La escala está compuesta por dimensiones e ítems y tiene como objetivo evaluar los niveles de gestión institucional en la comuna.

4. Soporte teórico

Propio.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario para evaluar el cumplimiento de Control Interno, elaborado por Lenin William Villegas Baca en el año 2017.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Categoría donde incide el instrumento: Gestión institucional (categoría 2)

Primera dimensión: Planificación

ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Es tomado(a) en cuenta para la toma de decisiones en la empresa.	3	4	4	Ninguna
Es tomado(a) en cuenta para la toma de decisiones de su departamento	4	4	4	Ninguna
Están definidos los planes de trabajo por departamento.	4	4	4	Ninguna
Están definidos los objetivos en el área que trabaja.	4	4	3	Ninguna
Los objetivos y metas se basan en la realidad de la empresa	3	4	4	Ninguna
Se aplica la administración estratégica en la empresa.	4	3	4	Ninguna
Se ha realizado algún análisis interno de la empresa o sus departamentos	4	4	4	Ninguna
Es objetiva la planificación en la empresa.	4	4	4	Ninguna
Es cuantificable o medible la planificación en la empresa.	4	4	4	Ninguna

Segunda dimensión: Conducción administrativa

ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La misión y visión de la institución, están enfocadas de acuerdo al rubro de la entidad.	4	4	4	Ninguna
Es evaluada la eficiencia y la eficacia en su departamento	4	4	4	Ninguna
Está satisfecho con su trabajo.	4	3	3	Ninguna
Recibe capacitaciones de forma periódica	4	4	4	Ninguna
Se siente seguro en su lugar de trabajo.	4	4	3	Ninguna
Hay un buen clima laboral en la institución	4	4	4	Ninguna
Se siente motivado para realizar su trabajo.	4	3	4	Ninguna
Existen normas o políticas para el desempeño de las actividades.	4	4	3	Ninguna

Tercera dimensión: Uso óptimo de los recursos económicos

ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se destinan los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades programadas	4	4	4	Ninguna
Los recursos que se solicitan, cumplen con las especificaciones técnicas	4	3	4	Ninguna
Se programa a tiempo el cuadro de necesidades del área donde trabaja.	4	4	4	Ninguna



Freddy Widmar Hernández Rengifo
DNI 16406056

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento «Cuestionario para evaluar los niveles de gestión institucional».

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez		
Nombre del juez:	Carlos Alfonso Silva Muñoz	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social (x)
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Área docente y jurisdiccional	
Institución donde labora:	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo y Poder Judicial	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	NO APLICA	

2. **Propósito de la evaluación:**
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para evaluar los niveles de gestión institucional
Autora:	Creación propia
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	1 mes
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco (LaLibertad)
Significación:	La escala está compuesta por dimensiones e ítems y tiene como objetivo evaluar los niveles de gestión institucional en la comuna.

4. **Soporte teórico**
Propio.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario para evaluar el cumplimiento de Control Interno, elaborado por Lenin William Villegas Baca en el año 2017.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Categoría donde incide el instrumento: Gestión institucional (categoría 2)**Primera dimensión: Planificación**

ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Es tomado(a) en cuenta para la toma de decisiones en la empresa.	4	3	4	Ninguna
Es tomado(a) en cuenta para la toma de decisiones de su departamento	4	4	4	Ninguna
Están definidos los planes de trabajo por departamento.	4	4	4	Ninguna
Están definidos los objetivos en el área que trabaja.	4	4	3	Ninguna
Los objetivos y metas se basan en la realidad de la empresa	4	4	4	Ninguna
Se aplica la administración estratégica en la empresa.	4	4	4	Ninguna
Se ha realizado algún análisis interno de la empresa o sus departamentos	4	4	4	Ninguna
Es objetiva la planificación en la empresa.	4	4	4	Ninguna
Es cuantificable o medible la planificación en la empresa.	4	3	4	Ninguna

Segunda dimensión: Conducción administrativa

ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La misión y visión de la institución, están enfocadas de acuerdo al rubro de la entidad.	4	4	4	Ninguna
Es evaluada la eficiencia y la eficacia en su departamento	4	4	4	Ninguna
Está satisfecho con su trabajo.	4	4	3	Ninguna
Recibe capacitaciones de forma periódica	3	4	4	Ninguna
Se siente seguro en su lugar de trabajo.	4	4	3	Ninguna
Hay un buen clima laboral en la institución	3	4	4	Ninguna
Se siente motivado para realizar su trabajo.	4	4	4	Ninguna
Existen normas o políticas para el desempeño de las actividades.	4	4	3	Ninguna

Tercera dimensión: Uso óptimo de los recursos económicos

ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se destinan los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades programadas	4	4	4	Ninguna
Los recursos que se solicitan, cumplen con las especificaciones técnicas	4	3	4	Ninguna
Se programa a tiempo el cuadro de necesidades del área donde trabajo.	4	4	4	Ninguna



Carlos Alfonso Silva Muñoz
DNI 16406056

Anexo 6. Otros documentos

INFORME DE CONTRALORÍA INFORME DE SERVICIO RELACIONADO

Nº 2-0423-2016-007

“EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO”

PERÍODO: 1 DE ENERO AL 30 DE JUNIO DE 2016

ÍNDICE

DENOMINACIÓN	Nº Pág.
RESUMEN EJECUTIVO.....	2
I. INTRODUCCIÓN	3
.....	3
1.1 OBJETIVO Y FINALIDAD	3
1.2 ALCANCE	3
1.3 BASE LEGAL	4
II. COMENTARIOS.....	4
2.1. IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	11
2.2. NIVEL DE DESARROLLO, ORGANIZACIÓN Y GRADO DE MADUREZ DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO.....	13
	14
III. CONCLUSIONES.....	15
IV. RECOMENDACIONES.....	
V. ANEXOS.....	

INFORME DE SERVICIO RELACIONADO

Nº 2-0423-2016-007

“EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO”

PERÍODO: 1 DE ENERO AL 30 DE JUNIO DE 2016

RESUMEN EJECUTIVO

El desarrollo de esta actividad es un servicio programado en el Plan Anual de Control para el año 2016 del Órgano de Control Institucional-OCI de la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco-MPSCH, orientado a la verificación y evaluación de la implementación del Sistema de Control Interno de la citada Entidad, efectuado por el Comité de Control Interno en coordinación con los funcionarios y servidores de la Entidad; así como, a la normativa relacionada a la Ley de Control Interno de las Entidades del Estado:

- Directiva n.º 013-2016-CG/GPROD denominada "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado".
- Guía para la implementación del Sistema de Control Interno de las Entidades del Estado, publicado el 30 de octubre de 2008, aprobado con Resolución de Contraloría n.º 458-2008-CG.

Al respecto, este Órgano de Control Institucional-OCI evaluó si la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco, viene ejecutando lo establecido en la fase de Planificación contenida en la Directiva n.º 013-2016-CG/GPROD denominada "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado"; constatando las siguientes deficiencias.

1. No se ha elaborado el Acta de Compromiso de la actividad de conformación del comité de control interno.
2. En la Resolución de Alcaldía de conformación del comité de control interno no se hace referencia a la Unidad Orgánica Funcional.
3. Falta de Instalación del Comité de Control Interno dentro del plazo establecido en la norma.
4. Algunos miembros del Comité de Control Interno no ocupan cargos directivos.
5. Actividades Pendientes a realizar por el Comité de Control Interno.
 - Reglamento del Comité de Control interno, debe ser Elaborado por el citado Comité y aprobado por el Titular de la Entidad.
 - Obligación del realizar sesiones del Comité como máximo cada sesenta días calendarios.
 - Implementación del libro de actas el cual debe ser de uso y custodia del Secretario Técnico del Comité.
 - La conformación de equipos de trabajo que colaboren con la implementación del Sistema de Control Interno de la Entidad, debiendo reportar al Comité.
 - Solicitud por parte del Comité, la designación de un coordinador de Control Interno a cada unidad orgánica de la Entidad, a fin de facilitar información y atender consultas al Comité.
6. la entidad a la fecha, no ha realizado acciones que contribuyan la sensibilización y capacitaciones a los funcionarios y servidores públicos responsables de la implementación del control interno.

Cabe señalar, que la Etapa de Planificación cuenta con un plazo máximo hasta el 15 de agosto de 2016, para realizar las acciones antes mencionadas para la su implementación.

Asimismo, este OCI realizó a la entidad el Cuestionario de verificación y medición del nivel de madurez del Componentes del Sistema de Control Interno, el cual obtuvo el siguiente resultado

7. El sistema de control interno, están en una etapa de control interno inicial y/o inexistente; evidenciando que se ha

realizado una escasa o ninguna acción en relación a la implementación del sistema de control interno en la entidad Cabe señalar, que todos los hechos advertidos referentes a las deficiencias antes mencionadas han sido revelados en el presente informe.

I. INTRODUCCIÓN

El servicio relacionado "Evaluación de la Implementación del Sistema de Control Interno" de la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco, es un servicio programado en el Plan Anual de Control para el año 2016 del Órgano de Control Institucional-OCI de la citada Entidad, aprobado mediante Resolución de Contraloría n.º 092-2016-CG de 23 de marzo de 2016 y se encuentra registrado en el Sistema de Control Gubernamental (SCG), con código n.º 2-0423-2016-007.

El presente servicio relacionado se realiza con la finalidad de regular la elaboración, aprobación, implantación, funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del control interno en la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco, en cumplimiento de la Ley de Control Interno de las Entidades, Ley N° 28716 y sus modificatorias; asimismo, la Directiva n.º 013-2016-CG/GPROD denominada "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado" y la Guía para la implementación del Sistema de Control Interno de las Entidades del Estado, publicado el 30 de octubre de 2008, aprobado con Resolución de Contraloría n.º 458-2008-CG.

1.1 OBJETIVO

La presente revisión de la estructura de control interno tiene como objetivo, evaluar el grado de implementación del Sistema de Control Interno – SCI; así como, la medición del nivel de madurez del Componentes del Sistema de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco, que permita determinar la confiabilidad del citado Sistema a nivel de Entidad y emitir recomendaciones tendentes para incrementar la eficacia y efectividad de la gestión.

1.2 ALCANCE

El presente servicio relacionado comprende la evaluación y verificación de la implementación del Sistema de Control Interno de la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco efectuado por el Comité de Control Interno en coordinación con los funcionarios y servidores de la Entidad, durante el periodo **1 de enero al 30 de junio de 2016**.

1.3 BASE LEGAL

- Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, aprobada mediante Ley n.º 27785 de 22 de julio de 2002, y sus modificatorias.
- Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, aprobada mediante Ley n.º 28716 de 16 de abril de 2010 y sus modificatorias.
- Ley que modifica el artículo 10º de la Ley n.º 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, aprobada con Ley n.º 29743 de 7 de julio de 2011.
- Decreto de Urgencia n.º 067-2009 que modifica el artículo 10º de la Ley n.º 28716, publicada el 22 de junio de 2009.
- Resolución de Contraloría n.º 320-2006-CG, Normas de Control Interno, publicada el 3 de noviembre de 2006.
- Directiva n.º 013-2016-CG/GPROD denominada "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado", aprobado con Resolución de Contraloría n.º 149-2013-CG de 13 de mayo de 2016.

- Guía para la implementación del Sistema de Control Interno de las Entidades del Estado, publicado el 30 de octubre de 2008, aprobado con Resolución de Contraloría n.º 458-2008-CG.

II. COMENTARIOS

Con la finalidad de determinar el grado de cumplimiento de la normativa referida a la Ley de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco, se ha efectuado la evaluación respecto al cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Resolución de Contraloría n.º 458-2008-CG que aprobó "La Guía para la implementación del Sistema de Control Interno de las Entidades del Estado" y la Directiva n.º 013-2016-CG/GPROD denominada "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado", aprobado con Resolución de Contraloría n.º 149-2016-CG de 13 de mayo de 2016 y demás normativa aplicable, en base a la información proporcionada por La Entidad; así como, la verificación y medición del nivel de madurez del Componentes del Sistema de Control Interno.

2.1 EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

La Contraloría General de la República ejerce control gubernamental, evaluando para ello los sistemas de administración, gerencia y control con fines de su mejoramiento, a través de acciones preventivas y correctivas pertinentes; siendo este interno y externo, cuyo proceso es integral y permanente; por lo que, el citado Órgano Superior dicta la normativa técnica de control para la efectiva implantación de funcionamiento del Control Interno; así como, su respectiva evaluación.

Cabe precisar, que toda Entidad sujeta a control realiza acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior, con relación a su control interno, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúen correcta y eficientemente, recayendo en responsabilidad del Titular de la Entidad, comentar y supervisar el funcionamiento y confiabilidad de control interno.

Así tenemos, que para el periodo 2016 Quincuagésima Tercera Disposición complementaria final de la Ley N° 30372 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016 establece la obligación en todas las Entidades de los tres niveles de gobierno de implementar su Control Interno; en un plazo máximo de treinta y seis meses; señalando que la Contraloría emitirá las disposiciones necesarias para la implementación.

Es de comentar, que mediante el Decreto Supremo N° 400-2015-EF "aprueban los procedimientos para el cumplimiento de metas y la asignación de los recursos del programa de incentivos para la mejora de la Gestión Municipal de año 2016" siendo que, en el anexo 01 de la disposición complementaria final, establece la clasificación de la Municipalidades, correspondiéndole a la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco la clasificación de "Ciudades no principales con menos de 500 viviendas urbanas", por lo que, tiene un plazo de treinta y seis meses para implementar en sistema de control interno; tal y como se detalla a continuación:

Al respecto la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco-MPSCH a través del Órgano de Control Institucional-OCI fue evaluada en relación a la implementación del Sistema de Control Interno, de acuerdo a lo establecido en la Directiva n.º 013-2016-CG/GPROD denominada "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado"; siendo que, se evaluó la Etapa I-Acciones Preliminares, así como, todas sus actividades a realizar; tal y como se detalla en el siguiente cuadro:

CUADRO N.º 1
PLAZOS PARA IMPLEMENTAR EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO-SCI DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANTIAGO DE CHUCO

Fases	Etapas de Implementación	Plazos en meses
		Locales CNP con 500 o más VVUU y CNP con menos de 500 VVUU
Planificación	Etapa I-Acciones Preliminares	3
	Etapa II-Identificación de brechas y oportunidades de mejora	7
	Etapa III-Elaboración del Plan de Trabajo para el cierre de brechas	3
Ejecución	Etapa IV-Cierre de brechas	20
Evaluación	Etapa V-Reportes de Evaluación y Mejora Continua	3
Total plazo de implementación del SCI		36

Fuente : Directiva n.º 013-2016-CG/GPROD denominada "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado".

Elaborado : Órgano de Control Institucional de la MPSCH.

Cabe señalar, que a partir del 15 de agosto de 2016, la entidad deberá cumplir con realizar la Etapa II-Identificación de brechas y oportunidades de mejora y la Etapa III-Elaboración del Plan de Trabajo para el cierre de brechas, que tienen un plazo de siete (7) meses y tres (3) meses respectivamente para su implementación, correspondiente a la Fase de Planificación; así también, la Etapa IV-Cierre de brechas de la Fase de Ejecución y la Etapa V-Reportes de Evaluación y Mejora Continua de la fase de Evaluación las cuales tienen un plazo de veinte (20) y tres (3) meses respectivamente; por lo que, este OCI cumplirá con efectuar el seguimiento y evaluación correspondiente, dentro del periodo de cada una de las etapas antes citadas.

En tal sentido, en relación a la evaluación a la Etapa I-Acciones Preliminares, así como, todas sus actividades a realizar se detalla lo siguiente:

2.1.1 FASE DE PLANIFICACIÓN:

Permite al Titular y sus funcionarios comprometerse formalmente a implementar el sistema de control interno-SCI, obtener información relevante sobre su estado situacional, para identificar brechas y desarrollo actividades de cierre de las mismas, por cada componente del SCI; Esta fase consta de tres etapas, siendo:

- Etapa I – Acciones preliminares.
- Etapa II – Identificación de brechas.
- Etapa III – Elaboración del plan de trabajo para el cierre de brechas.

Al respecto, de la revisión efectuada a la documentación recibida por parte de la Entidad se ha verificado que la implementación del Control Interno de la MPSCH, se encuentra en la Etapa I-Acciones Preliminares, la cual tiene como objetivo final la elaboración de un "Plan de Trabajo con base en los resultados del diagnóstico del SCI" que incluya los procedimientos orientados a implementar adecuadamente el SCI en la MPSCH; asimismo, se ha verificado los siguientes avances:

Etapa I-Acciones Preliminares

Se precisa que esta etapa constituye las actividades de formalización del compromiso institucional para la implementación del Sistema de control Interno, así tenemos que, mediante oficio n.º 42-2016-OCI-MPSCH de 4 de julio de 2016, se solicitó al Titular de La Entidad, remita a este OCI la documentación que sustente el estado situacional de la Implementación del Sistema de Control Interno, correspondiente a la Etapa I-Acciones Preliminares y sus respectivas Actividades, a fin de verificar que se cumpla con los plazos establecidos en la Directiva n.º 013-2016-CG/GPROD denominada "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado", detallando su respuesta por cada actividad según el siguiente detalle:

a) Actividad 1: Suscribir Compromiso de la Alta Dirección

Mediante informe n.º 067-2016-MPSCH de 19 de julio de 2016, el Director de Administración y

Finanzas informó las acciones que viene realizando la Entidad respecto a las actividades de la Fase de Planificación contenidas en la Directiva n.º 013-2016-CG/GPROD denominada "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado", así tenemos que en relación a la Actividad 1: Suscribir Compromiso de la Alta Dirección; existen algunas deficiencias, las cuales se detallan a continuación:

NO SE HA ELABORADO EL ACTA DE COMPROMISO DE LA ACTIVIDAD DE CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONTROL INTERNO

Mediante el citado informe de 19 de julio de 2016, el Director de Administración y Finanzas de la MPSCH, informó que a la fecha no se ha suscrito el Acta de Compromiso para la implementación del Sistema de Control Interno; sin embargo, mediante Resolución de Alcaldía 460-2016-MPSCH, el Comité de Control Interno fue conformado.

Cabe señalar, que en el citado documento, manifestó el compromiso de suscribir la citada Acta a fin de otorgar al Comité de Control Interno de recursos humanos y materiales que requiera para la adecuada ejecución de sus labores; por lo que, se remitirá a este OCI, la documentación que sustente la suscripción de la citada Acta.

Asimismo, expresó el compromiso con el diseño, implementación, seguimiento y evaluación del Sistema de Control Interno que se adapte a la Entidad y comprometer a todos los servidores públicos a poner en marcha los procedimientos que sean necesarios para un adecuado establecimiento del control interno que permita el cumplimiento de la misión y objetivos de la Entidad.

Al respecto, la situación antes expuesta contraviene lo estipulado en el numeral 7.2.1 Etapa I – Acciones preliminares "Actividad 1: Suscribir acta de compromiso", de la Directiva n.º 013-2016-CG/GPROD denominada "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado".

(...)

7.2 Fase de Planificación

(...)

7.2.1 Etapa I-Acciones preliminares

(...)

Actividad 1: Suscribir acta de compromiso

Para formalizar el compromiso institucional, el Titular y la Alta Dirección de la Entidad, suscriben el acta de compromiso, en el que manifiesten la necesidad e importancia de implementar el SCI y de conformar el Comité.

Deben estar incluidos todos los funcionarios de la Alta Dirección, sin excepción, según lo estipulado en las normas internas de cada organización.

Es prioritario difundir esta acción a todo el personal de la Entidad a fin de dar a conocer el compromiso asumido por la misma.(...)

b) Actividad 2: Conformar Comité de Control Interno

De la revisión efectuada a la información proporcionada a este OCI por el Titular de la Entidad, mediante carta n.º 027-2016-MPSCH/A de 4 de junio de 2016, se ha tomado conocimiento que con la Resolución de Alcaldía n.º 460-2016-MPSCH de 20 de junio de 2016, se conformó "El Comité de Control Interno", en cumplimiento a la Ley n.º 28716 Ley de Control Interno para las Entidades del Estado y la Directiva n.º 013-2016-CG/GPROD denominada "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del

Estado”; evidenciándose que se ha cumplido con la cantidad de integrantes indicados en la norma (Presidente, Secretario Técnico y cinco miembros); sin embargo, se ha determinado algunas deficiencias que se detallan a continuación:

DEFICIENCIAS EN EL CUMPLIMIENTO DE LA ACTIVIDAD DE CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONTROL INTERNO

1. En la Resolución de Alcaldía no se hace referencia a la Unidad Orgánica Funcional

De la revisión efectuada a la Resolución de Alcaldía 460-2016-MPSCH de 20 de junio de 2016, se evidenció la conformación de “El Comité de Control Interno”, verificándose que se ha identificado el cargo de los integrantes; así como el rol que se ha asignado a cada uno de los miembros del Comité; sin embargo, se advierte que no se ha indicado la Unidad Orgánica Funcional de cada uno de los referidos integrantes del citado Comité, conforme se detalla a continuación:

Titulares:

<i>Director de Administración y Finanzas</i>	<i>Presidente</i>
<i>Secretario General</i>	<i>Secretario Técnico</i>
<i>Directora de Planeamiento y Presupuesto</i>	<i>Miembro</i>
<i>Jefe de la Unidad de Logística</i>	<i>Miembro</i>
<i>Director de Desarrollo Urbano y Rural</i>	<i>Miembro</i>
<i>Jefe de la División de Medio Ambiente y Salud</i>	<i>Miembro</i>
<i>Responsable de Programas Sociales</i>	<i>Miembro</i>

Suplentes:

<i>Gerente Municipal</i>	<i>Presidente</i>
<i>Asesoría Jurídica</i>	<i>Secretario Técnico</i>
<i>Jefe de Contabilidad</i>	<i>Miembro</i>
<i>Director de Promoción de Desarrollo Económico Local</i>	<i>Miembro</i>
<i>Responsable de Estudios y Proyectos</i>	<i>Miembro</i>
<i>Responsable de Almacén</i>	<i>Miembro</i>
<i>Responsable de ULE</i>	<i>Miembro</i>

Al respecto, dicha situación contraviene lo estipulado en el numeral 7.2.1 Etapa I Acciones preliminares “Actividad 1: Conformar Comité de Control Interno”, de la Directiva n.º 013-2016-CG/GPROD denominada “Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado”.

7.2 Fase de Planificación

7.2.1 Etapa I-Acciones preliminares

(...)

Actividad 2: Conformar Comité de Control Interno

(...)

En la resolución de conformación del Comité, se hace referencia al cargo, unidad orgánica funcional, así como, al rol que se asigna a cada uno de los miembros del Comité.

(...)

2. Falta de Instalación del Comité de Control Interno dentro del plazo establecido en la norma

Actividad 2: Conformar Comité de Control Interno

(...)

Deben estar incluidos todos Los funcionarios de la Alta Dirección, sin excepción, según lo estipulado en las normas internas de cada organización.(...)

El Comité en su totalidad está conformado un mínimo de cinco y un máximo de siete miembros Titulares, con igual número de suplentes, los que deben ocupar cargos directivos con capacidad y atribuciones para la toma de decisiones.

(...)

4. Actividades Pendientes a realizar por el Comité de Control Interno

De la revisión efectuada a la documentación alcanzada a este OCI, se evidenció que existen actividades de carácter obligatorio que se encuentran pendientes de realizar por parte del Comité de Control Interno, siendo que, mediante informe n.º 067-2016-MPSCH de 19 de julio de 2016, el Director de Administración y Finanzas informó que las realizarán hasta el 15 de agosto de 2016, para un cabal cumplimiento de su responsabilidad en la implementación del Sistema de Control Interno de la MPSCH; siendo las que se detallan a continuación:

- Reglamento del Comité de Control interno, debe ser Elaborado por el citado Comité y aprobado por el Titular de la Entidad.
- Obligación del realizar sesiones del Comité como máximo cada sesenta días calendarios.
- Implementación del libro de actas el cual debe ser de uso y custodia del Secretario Técnico del Comité
- La conformación de equipos de trabajo que colaboren con la implementación del Sistema de Control Interno de la Entidad, debiendo reportar al Comité
- Solicitud por parte del Comité, la designación de un coordinador de Control Interno a cada unidad orgánica de la Entidad, a fin de facilitar información y atender consultas al Comité

Al respecto, dicha situación se encuentra estipulado en el numeral 7.2.1 Etapa I Acciones preliminares "Actividad 1: Conformar Comité de Control Interno", de la Directiva n.º 013-2016-CG/GPROD denominada "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado".

7.2 Fase de Planificación

7.2.1 Etapa I-Acciones preliminares

Actividad 2: Conformar Comité de Control Interno

(...)

- *Las funciones y responsabilidades de los miembros del Comité respecto de las labores de implementación y la asistencia a las sesiones, se especifican en el Reglamento del Comité, el cual es elaborado por este y aprobado por el Titular de la Entidad.*
- *El Comité sesiona como máximo cada sesenta días calendarios.*
- *El Secretario Técnico del Comité registra los avances alcanzados y acuerdos adoptados en cada sesión en un libro de actas y custodia la documentación generada durante la implementación del SCI.*
- *El Comité puede conformar uno o más equipos de trabajo que sirvan de soporte durante la implementación del SCI en la Entidad, para lo cual especifica las actividades encargadas una vez conformados. Los equipos de trabajo reportan al Comité.*
- *El Comité solicita formalmente a cada unidad orgánica de la Entidad la designación de un coordinador de control interno. Los coordinadores interactúan con el Comité durante el proceso de implementación del SCI a fin de facilitar información y atender consultas.*

(...)

c) Actividad 3: Sensibilizar y capacitar en Control Interno

Mediante informe n.º 067-2016-MPSCH de 19 de julio de 2016, el Director de Administración y Finanzas informó las acciones que viene realizando la Entidad respecto a las actividades de la Fase de Planificación contenidas en la Directiva n.º 013-2016-CG/GPROD denominada "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado", así tenemos que en relación a la Actividad 3: Sensibilizar y capacitar en Control Interno; la entidad cuenta como plazo máximo hasta el 15 de agosto de 2016, para terminar las acciones que le permitan cumplir con la implementación la citada actividad; sin embargo, hasta la fecha de la emisión del presente informe existe una inacción, tal y como se detalla a continuación:

PASIVIDAD POR PARTE DE LA ENTIDAD SOBRE ACCIONES QUE CONTRIBUYAN A LA SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIONES DE LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL CONTROL INTERNO, ESTANDO PRÓXIMO AL TÉRMINO

Mediante informe N° 067-2016-MPSCH de 19 de julio de 2016, el Director de Administración y Finanzas informó que a la fecha no se ha efectuado la sensibilización a los funcionarios y servidores públicos de la Entidad y la capacitación principalmente a los equipos de trabajo involucrados en la implementación del SCI, que involucren también aspectos de gestión por procesos y gestión de riesgos; asimismo, no adjuntó información relacionada a acciones que evidencien que vienen efectuando gestiones con relación a las citadas capacitaciones.

Cabe señalar, que según lo establecido en el cuadro n.º 1 de numeral 7.6 de la Directiva n.º 013-2016-CG/GPROD denominada "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado"; el plazo para que culmine la Etapa I-Acciones Preliminares es de tres (3) meses, teniendo como fecha límite el 15 de agosto de 2016, por lo que se advierte que la Entidad cuenta con 25 días calendarios, considerando a partir del día 22 de julio de 2016.

7.2 Fase de Planificación

7.2.1 Etapa I-Acciones preliminares

Actividad 3: Sensibilizar y capacitar en Control Interno

(...)

El plan de sensibilización y capacitación en Control interno, que involucra también aspectos de gestión por procesos y gestión de riesgos se elabora dentro de los noventa días calendarios siguientes a la instalación del Comité, y se ejecuta inmediatamente después de su aprobación por la unidad orgánica competente.

La sensibilización está dirigida a los funcionarios y servidores públicos de la Entidad y la capacitación principalmente a los equipos de trabajo involucrados en la implementación del SCI y progresivamente al personal de la Entidad.

(...)

2.2 NIVEL DE DESARROLLO, ORGANIZACIÓN Y GRADO DE MADUREZ DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Al respecto la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco-MPSCH a través del Órgano de Control Institucional-OCI fue evaluada en relación nivel de desarrollo, organización y grado de madurez del Sistema de Control Interno, de acuerdo a lo establecido Guía para la implementación del Sistema de Control Interno de las Entidades del Estado, publicado el 30 de octubre de 2008, aprobado con Resolución de Contraloría n.º 458-2008-CG; siendo que, se realizó el cuestionario para la Medición del Nivel de Madurez del Sistema de Control Interno, a fin de verificar todos sus componentes del SCI, evidenciándose lo siguiente:

SISTEMA DE CONTROL INTERNO, ESTÁN EN UNA ETAPA DE CONTROL INTERNO INICIAL Y/O INEXISTENTE; EVIDENCIANDO QUE SE HA REALIZADO UNA ESCASA O NINGUNA ACCIÓN EN RELACIÓN A LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA ENTIDAD

Mediante oficio n.º 43-2016-MPSCH/OCI de 4 de julio de 2016, este OCI remitió al Titular de La Entidad, el cuestionario para la Medición del Nivel de Madurez del Sistema de Control Interno de la MPSCH, a fin que nos

informe de la situación del Sistema de Control Interno de la Entidad; sin embargo, la información no fue remitida en el periodo requerido.

Al respecto, a fin de poder obtener la información correspondiente a la situación del nivel de Madurez de Control Interno de la MPCH, el 13 de julio de 2016, se levantó un Acta de Verificación a los integrantes del Comité de Control Interno y funcionarios involucrados en la implementación de SCI obteniendo el cuestionario debidamente resuelto y con la documentación que sustenta las citadas respuestas.

Asimismo, la Entidad con carta n.º 102-216-MPSCH/GM de 14 de julio de 2016, nos remite la respuesta al oficio n.º 43-2016-MPSCH/OCI de 4 de julio de 2016, remitiendo el citado cuestionario con la documentación sustentadora correspondiente.

El evaluación del cuestionario para la Medición del Nivel de Madurez del Sistema de Control Interno de la MPSCH, se realizó a fin de supervisar el logro del desempeño institucional el cual puede ser medido a través de indicadores previamente definidos. El desempeño puede ser medido desde el punto de vista de los resultados de los procesos llevados a cabo y del impacto que estos generan en términos de beneficios entregados a la sociedad; tal y como se detalla a continuación

CUADRO N.º 01

GRADO DE AVANCE DE MARZO A JUNIO DE 2016 EN RELACIÓN AL NIVEL DE MADUREZ E IMPLEMENTACIÓN DEL SCI DE LA MPSCH.

COMPONENTE I: AMBIENTE DE CONTROL:	Porcentual Entidad	Porcentual Ideal
Principio 1: Entidad Comprometida con integridad y los valores éticos	8.0%	100.0%
Principio 2: Independencia de la supervisión del Control Interno	0.0%	100.0%
Principio 3: Estructura Organizacional apropiada para objetivos	13.3%	100.0%
Principio 4: Competencia Profesional	0.0%	100.0%
Principio 5: Responsable del Control Interno	80.0%	100.0%
Porcentaje de avance del COMPONENTE I: AMBIENTE DE CONTROL:	20.3%	100.0%
COMPONENTE II: EVALUACIÓN DE RIESGOS	Porcentual Entidad	Porcentual Ideal
Principio 6: Objetivos Claros	0.0%	100.0%
Principio 7: Gestión de los Riesgos que afectan los objetivos	0.0%	100.0%
Principio 8: Identificación de fraude en la evaluación de riesgos	0.0%	100.0%
Principio 9: Monitoreo de cambios que podrían impactar al Sistema de Control Interno	0.0%	100.0%
Porcentaje de avance del COMPONENTE II: EVALUACIÓN DE RIESGOS	0.0%	100.0%
COMPONENTE III: ACTIVIDADES DE CONTROL GERENCIAL	Porcentual Entidad	Porcentual Ideal
Principio 10: Definición y desarrollo de actividades de control para mitigar riesgos.	7.3%	100.0%
Principio 11: Controles para las Tecnologías de Información y Comunicaciones para apoyar la consecución de los objetivos institucionales.	0.0%	100.0%
Principio 12: Despliegue de las actividades de control a través de políticas y procedimientos	0.0%	100.0%
Porcentaje de avance del COMPONENTE III: ACTIVIDADES DE CONTROL GERENCIAL	2.4%	100.0%
COMPONENTE IV: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Porcentual Entidad	Porcentual Ideal
Principio 13: Información de calidad para el control interno	0.0%	100.0%

Principio 14: Comunicación de la información para apoyar el Control Interno	0.0%	100.0%
Principio 15: Comunicación a terceras partes sobre asuntos que afectan el Control Interno	20.0%	100.0%
Porcentaje de avance del COMPONENTE IV: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	6.7%	100.0%
COMPONENTE V: ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN	Porcentual Entidad	Porcentual Ideal
Principio 16: Evaluación para comprobar el control interno	0.0%	100.0%
Porcentaje de avance del COMPONENTE V: ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN	0.0%	100.0%

Fuente : Cuestionario realizado a la Entidad de la MPSCH.

Elaborado : Órgano de Control Institucional de la MPSCH.

El presente cuadro muestra el grado de avance del 1 de enero al 30 de junio de 2016, en relación al nivel de madurez e implementación del SCI de la MPSCH, en mérito al cuestionario realizado a la Entidad, evidenciándose que, el Componente I – Ambiente de Control muestra un grado de avance de 20.3%; así también, el Componente III: Actividades de Control Gerencial y Componente IV: Información y Comunicación tienen un puntaje de 2.4% y 6.7% respectivamente; sin embargo, el Componente II – Evaluación de Riesgos y el Componente V – Actividad de Supervisión no se visualiza ningún porcentaje de avance.

Asimismo, este Órgano de Control Institucional, en relación al cuestionario antes citado, ha efectuado la calificación en cada uno de los Principios de los componentes del SCI, como puede evidenciarse anexo 01 "Cuestionario para la medición nivel de madurez e implementación del SCI de la MPSCH-periodo 2016", se adjunta en veintidós (22) folios; para lo cual se ha considerado las siguientes valoraciones.

Opción	Valor
a.	(0) No Existe.
b.	(1) CI Inicial.
c.	(2) CI Intermedio.
d.	(3) CI Avanzado.
e.	(4) CI Óptimo.
f.	(5) CI Mejora Continua.

Fuente : Cuestionario realizado a la Entidad de la MPSCH.

Elaborado : Órgano de Control Institucional de la MPSCH.

Al respecto, se ha obtenido la siguiente calificación:

COMPONENTES DEL SCI	CALIFICACIÓN
Ambiente de control	CI Inicial
Evaluación de riesgos	No Existe
Actividades de control gerencial	No Existe
Información y comunicación	CI Inicial
Actividades de supervisión	No Existe

Fuente : Cuestionario realizado a la Entidad de la MPSCH.

Elaborado : Órgano de Control Institucional de la MPSCH.

Como se puede apreciar en el cuadro precedente la calificación obtenida por cada uno de los componentes del Sistema de Control Interno, están en una etapa de Control Interno Inicial y/o inexistente; en consecuencia, se evidencia que se ha realizado una escasa o ninguna acción en relación a la implementación del Sistema de Control Interno en la Entidad, debido a que los funcionarios y trabajadores desconocen o no se sienten parte del proceso de implementación del control interno; situación que se puede apreciar en los anexos 02 "Cuadro de los Principios del Sistema de Control Interno de la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco" se adjunta en un (1) folio.

CONCLUSIONES

Como resultado de la ejecución de presente Servicio Relacionado, se concluye lo siguiente:

- 3.1 El Titular de La Entidad y la Alta Dirección no han suscrito el Acta de Compromiso para la implementación del Sistema de Control Interno, necesario para la implementación, seguimiento y evaluación del citado Sistema de la Entidad; así como, para comprometer a todos los servidores públicos a poner en marcha los

procedimientos que sean necesarios para un adecuado establecimiento del control interno que permita el cumplimiento de la misión y objetivos de la Entidad; incumpliendo lo establecido en el numeral 7.2.1 de la Directiva n.º 013-2016-CG/GPROD "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado".

Comentario 2.1

- 3.2 En la Resolución de Alcaldía 460-2016-MPSCH de 20 de junio de 2016, con la cual se conforma el Comité de Control Interno no se hace referencia a la Unidad Orgánica Funcional de los integrantes del citado Comité; incumpliendo lo establecido en el numeral 7.2.1 de la Directiva n.º 013-2016-CG/GPROD denominada "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado".

Comentario 2.1

- 3.3 El Comité de Control Interno no ha sido instalado dentro de los siete (7) días calendarios posteriores a la confirmación de CCI, incumpliendo el plazo establecido en la Directiva n.º 013-2016-CG/GPROD denominada "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado".

Comentario 2.1

- 3.4 Algunos miembros del Comité de Control Interno, como el Responsable de Programas Sociales, Jefe de Contabilidad, Responsable de Estudios y Proyectos, Responsable de Almacén y Responsable de ULE, no ocupan cargos directivos; incumpliendo lo establecido en el numeral 7.2.1 de la Directiva n.º 013-2016-CG/GPROD denominada "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado".

Comentario 2.1

- 3.5 Existen actividades pendientes a realizar por el Comité de Control Interno, las cuales tienen como plazo máximo para su cumplimiento hasta el 15 de agosto de 2016; como son: elaborar el Reglamento del Comité de Control Interno, realizar sesiones del Comité como máximo cada sesenta días calendarios, Implementación del libro de actas, conformación de equipos de trabajo que colaboren con la implementación del Sistema de Control Interno de la Entidad, la designación de un coordinador de Control Interno en cada unidad orgánica de la Entidad; así como, no se ha realizado la sensibilización a los funcionarios y servidores públicos responsables de la implementación del control interno, ni tampoco la capacitación principalmente a los equipos de trabajo involucrados en la implementación del SCI.

Comentario 2.1

- 3.6 La calificación obtenida mediante el cuestionario "Nivel de Implementación de la Madurez del Control Interno", realizado a cada uno de los componentes del Sistema de Control Interno, indica que el Control Interno de la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco es Inicial y/o inexistente; advirtiéndose que se ha realizado una escasa o ninguna acción en relación a la implementación del Sistema de Control Interno en la Entidad.

Comentario 2.2

RECOMENDACIONES

Al Titular de la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco:

- 4.1 Suscribir el Acta de Compromiso para la implementación del Sistema de Control Interno-SCI, con todos los integrantes de la Alta Dirección de la Entidad sin excepción, para que manifiesten la necesidad e importancia de implementar el SCI y de conformar el Comité del citado Sistemas; a fin que se comprometan a poner en marcha los procedimientos que sean necesarios para un adecuado establecimiento del control interno que permita el cumplimiento de la misión y objetivos de la Entidad.

Conclusión n.º 3.1

- 4.2 Realice la instalación del Comité de Control Interno dentro del menor plazo posible, debiendo constar en el acta de instalación respectiva, a fin que se inicié con las labores de Implementación de Sistema de Control Interno en coordinación con las unidades orgánicas de la Entidad, tal y como lo establece el numeral 7.2.1

de la Directiva n.º 013-2016-CG/GPROD denominada "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado".

Conclusión n.º 3.3

- 4.3 Como responsable de las acciones para la implementación del Sistema de Control Interno, debe asegurarse que los Miembros del Comité de Control Interno, sean funcionarios de la Alta Dirección, sin excepción, los mismos que deben ocupar cargos directivos con capacidad y atribuciones para la toma de decisiones; tal y como lo establece la Directiva n.º 013-2016-CG/GPROD denominada "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado".

Conclusión n.º 3.4

- 4.4 Disponga, se incluya la Unidad Orgánica Funcional de los integrantes del Comité del Control Interno en la Resolución de Alcaldía que corresponda, para un cabal cumplimiento de la Directiva n.º 013-2016-CG/GPROD denominada "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado".

Conclusión n.º 3.2

Al Comité de Control Interno de la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco:

- 4.5 Las actividades pendientes de realizar por parte del Comité de Control Interno, deberán efectuarse en forma oportuna, dentro del plazo, el cual culmina el 15 de agosto de 2016, a efecto de dar un cabal cumplimiento a lo establecido en la Directiva n.º 013-2016-CG/GPROD denominada "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado".

Conclusión n.º 3.5

- 4.6 El Comité de Control Interno y la Alta Dirección, evalúen los resultados de la encuesta realizada, que refleja los puntos débiles del Sistema de Control Interno de la Entidad, a fin de implementar un plan de trabajo que le permita subsanar las situaciones críticas de la Entidad en cada uno de los componentes del control interno.

Conclusión n.º 3.6

ANEXOS

Anexo n.º 01: Cuestionario para la medición nivel de madurez e implementación del SCI de la MPSCH-periodo 2016.

Anexo n.º 02: Comparativo de los Principios del Sistema de Control Interno de la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco.

Santiago de Chuco, 21 de junio de 2016.

Cuadro de los Principios del Sistema de Control Interno de la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco.

