



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Control interno y gestión municipal en la Municipalidad
Provincial de Ilo – Moquegua, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Angela Aurora Mamani Calizaya

ASESOR:

Dr. Dulio Oseda Gago

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

PERÚ - 2018

DEDICATORIA

A mis padres por estar siempre conmigo dándome fuerzas e impulso para seguir adelante.

Angela

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, en nombre del Dr. César Acuña Peralta, Rector Fundador de esta casa de estudios, por su apoyo en bien de la educación peruana.

Al Dr. Dulio Oseda Gago, por sus orientaciones académicas y su acertada asesoría en la realización de esta tesis.

A las autoridades y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo de Moquegua.

Así mismo, a los directivos, docentes y administrativos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo sede Moquegua, que de una u otra manera contribuyeron en mi formación académica y desarrollo humano.

La autora.

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado, presento ante ustedes la tesis titulada: Control interno y gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018, con la finalidad de: Determinar la correlación entre el control interno y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

ÍNDICE

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	20
1.3. Teorías relacionadas al tema	25
1.4. Formulación del problema	32
1.5. Justificación del problema	33
1.6. Hipótesis	34
1.7. Objetivos	35
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de Investigación	36
2.2. Variables, operacionalización	36
2.3. Población y muestra	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	39
2.5. Método de análisis de datos	40
2.6. Aspectos éticos	42
III. RESULTADOS	44
IV. DISCUSIÓN	60
V. CONCLUSIONES	
VI. RECOMENDACIONES	
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

Anexo 03: Matriz del instrumento de investigación

Anexo 04: Matriz de Validación de expertos

Anexo 05: Base de datos

Anexo 06: Confiabilidad

Anexo 07: Constancia de aplicación

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Variable Control interno	45
Tabla 02: Dimensión Filosofía de la dirección	46
Tabla 03: Dimensión Integridad y valores éticos	47
Tabla 04: Dimensión Administración estratégica	48
Tabla 05: Dimensión Estructura organizacional	48
Tabla 06: Dimensión Recursos humanos	48
Tabla 07: Dimensión Competencia profesional	48
Tabla 08: Dimensión Órgano de control institucional	48
Tabla 09: Variable Gestión Municipal	49
Tabla 10: Dimensión Visión estratégica	50
Tabla 11: Dimensión Presupuesto de la gestión	51
Tabla 12: Dimensión Servicios públicos municipales	52
Tabla 13: Prueba de hipótesis general	55
Tabla 14: Prueba de hipótesis específica 1	58
Tabla 15: Prueba de hipótesis específica 2	61
Tabla 16: Prueba de hipótesis específica 3	63

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Variable Control interno	45
Figura 02: Dimensión Filosofía de la dirección	46
Figura 03: Dimensión Integridad y valores éticos	47
Figura 04: Dimensión Administración estratégica	48
Figura 05: Dimensión Estructura organizacional	48
Figura 06: Dimensión Recursos humanos	48
Figura 07: Dimensión Competencia profesional	48
Figura 08: Dimensión Órgano de control institucional	48
Figura 09: Variable Gestión Municipal	49
Figura 10: Dimensión Visión estratégica	50
Figura 11: Dimensión Presupuesto de la gestión	51
Figura 12: Dimensión Servicios públicos municipales	52

RESUMEN

El presente estudio de investigación, se ha desarrollado a fin de alcanzar el objetivo central: Determinar la correlación entre el control interno y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018, para lo cual se formuló la hipótesis: Existe correlación positiva y significativa entre el control interno y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018.

Para lo cual, se desarrolló una investigación correlacional, con un diseño transversal. La investigación fue aplicada, y se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario para establecer el grado de correlación entre ambas variables descritas; la muestra estuvo conformada por 70 trabajadores Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua.

Los resultados demuestran que si existe correlación positiva muy débil, con una $\rho = 0,114$ (p -valor: $0,06 > 0,05$) pero no significativo entre el control interno y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018.

Palabras clave: Control interno, planificación, ejecución, evaluación, control, gestión municipal.

ABSTRACT

The present research study has been developed in order to achieve the central objective: Determine the correlation between internal control and municipal management in the Provincial Municipality of Ilo - Moquegua, 2018, for which the hypothesis was formulated: There is a positive correlation and significant between the internal control and the municipal management in the Provincial Municipality of Ilo - Moquegua, 2018.

For which, a correlational investigation was developed, with a transversal design. The research was applied, and the survey technique was used and as an instrument the questionnaire to establish the degree of correlation between both variables described; the sample consisted of 70 workers Provincial Municipality of Ilo - Moquegua.

The results show that there is a very weak correlation, with a $\rho = 0.114$ (p-value: $0.06 > 0.05$) between the internal control and municipal management in the Provincial Municipality of Ilo - Moquegua, 2018.

Keywords: Internal control, planning, execution, evaluation, control, municipal management.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional, se tiene la problemática que describe Gámez (2010) referido al control interno en las áreas de aprovisionamiento de las empresas públicas sanitarias de Andalucía, en Málaga, esto es crucial para mejorar nuestro sistema público en el país. En esa óptica, es común escuchar sucesivas quejas de los vecinos contra sus municipalidades. Los vecinos se quejan que no reciben los servicios que les deben prestar las municipalidades.

A nivel nacional, se describe la problemática, en base a la investigación de Aguilar (2012) donde detalla la problemática de los sistemas de control interno y su influencia en la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación de Puno. El 50% aproximadamente del total de Personal de la DREP, no sabe elaborar un plan para el cumplimiento de funciones por lo tanto existe poco interés en la aplicación de las normas generales de control interno en el proceso de planificación en la Dirección Regional de Educación de Puno y luego el 48% aproximadamente del personal que labora, consideran al clima institucional un aspecto desfavorable para el logro de objetivos y metas, información detallada; y en la DREP no se optimiza el control de los recursos humanos, materiales y financieros. Algo similar sucede aquí en la región Moquegua.

A nivel de las regiones en el país una de las principales problemáticas es que muchas veces no les llega el serenazgo como medida de seguridad, no tienen una adecuada limpieza de sus calles, no tienen la atención de sus parques y jardines; los tratan mal cuando van a inscribir a sus hijos, cuando mueren sus parientes, cuando se comprometen en matrimonio, etc. etc.

Si las municipalidades no cumplen con los vecinos, simplemente no están cumpliendo sus metas, objetivos ni misión institucional. Todo esto se concreta en una falta de efectividad gestión municipal.

Se ha determinado que la municipalidad, no ha cumplido con la responsabilidad social de organizar adecuadamente el espacio físico-uso del suelo de su jurisdicción lo que ocasiona malestar en el vecindario.

Existe deficiencias marcadas en la prestación de servicios locales, como: saneamiento ambiental, salubridad y salud; tránsito, circulación y transporte público; educación, cultura, deporte y recreación; programas sociales, defensa y promoción de derechos ciudadanos; seguridad ciudadana; abastecimiento y comercialización de productos y servicios; Registros Civiles; promoción del desarrollo económico local para la generación de empleo; establecimiento, conservación y administración de parques zonales, parques zoológicos, jardines botánicos, bosques naturales, directamente o a través de concesiones; otros servicios públicos no reservados a entidades de carácter regional o nacional.

Otro aspecto que trastoca la efectividad es la falta de protección y conservación del medio ambiente; al respecto existe deficiencias en formular, aprobar, ejecutar y monitorear los planes y políticas locales en materia ambiental, en concordancia con las políticas, normas y planes regionales, sectoriales y nacionales; no se propone la creación de áreas de conservación ambiental; no se promueve la educación e investigación ambiental en su localidad e incentivar la participación ciudadana en todos sus niveles.

Otros aspectos de falta de efectividad con el vecino es la falta de planeamiento y dotación de infraestructura para el desarrollo local; falta de fomento de las inversiones privadas en proyectos de interés local; falta de promoción de la generación de empleo y el desarrollo de la micro y pequeña empresa urbana o rural; no se fomenta la artesanía, ni el turismo local sostenible.

En materia de participación vecinal, no se promueve, ni apoya la participación vecinal en el desarrollo local; no se han establecido instrumentos y procedimientos de fiscalización; tampoco existen registros de organizaciones sociales y vecinales de su jurisdicción.

En materia de servicios sociales locales, la municipalidad no administra, organiza y ejecuta los programas locales de lucha contra la pobreza y desarrollo social; no se administra, organiza y ejecuta programas locales de asistencia, protección

y apoyo a la población en riesgo, y otros que coadyuven al desarrollo y bienestar de la población; no se han establecido canales de concertación entre los vecinos y los programas sociales; tampoco se difunde y promueve los derechos del niño, del adolescente, de la mujer y del adulto mayor; propiciando espacios para su participación a nivel de instancias municipales.

Por último la efectividad de la gestión municipal no se concreta en la prevención, rehabilitación y lucha contra el consumo del alcohol y drogas, mediante la promoción de programas de prevención y rehabilitación en los casos de consumo de drogas y alcoholismo y en crear programas de erradicación en coordinación con el gobierno regional; y, tampoco se promueve convenios de cooperación internacional para la implementación de programas de erradicación del consumo ilegal de drogas.

1.2. Trabajos Previos

En el ámbito internacional existen diversos estudios sobre la gestión administrativa y gestión institucional en los diversos centros de estudios y formación profesional:

Cárdenas (2012) en su investigación: *Evaluación del impacto del modelo estándar de control interno (MECI) como herramienta de gestión para algunas entidades públicas de Palmira*. Grado de Maestra en Gestión Administrativa gerencial de la Universidad Nacional de Colombia; realizó un nivel de estudio exploratoria- descriptiva. La población fueron los gerentes de las entidades públicas de Palmira. Sus conclusiones establecen que: 1. Es muy importante tener presente que los cambios en la cultura organizacional son relativamente lentos y que no se logran por la simple expedición de actos administrativos que demanden nuevas actitudes y prácticas de los servidores públicos. 2. Los cambios requieren de procesos de maduración y consolidación, en donde confluyen múltiples acciones que los viabilizan a través de la toma de conciencia, la afectación emocional, la apropiación y construcción cotidiana de nuevas formas de realizar el trabajo que deben convertirse en hábitos.

Guerrera y Heras, (2013) en su tesis de maestría: *Análisis de la ejecución presupuestaria, en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia de San Joaquín en el período 2013*. Maestría en Finanzas Públicas de la Universidad de Cuenca. La población fue los estados financieros del periodo 2013. Sus principales conclusiones fueron: 1. En el análisis realizado de los ingresos y gastos devengados con respecto a la asignación inicial se concluye que existen reformas presupuestarias que incrementan su presupuesto y que son innecesarias, puesto que no se logra ejecutar ni la asignación inicial. 2. La dependencia de los ingresos del GAD de San Joaquín recae en las transferencias que recibe del Gobierno Central y Seccional ya que más del 50% de sus ingresos totales corresponden a estas transferencias. 3. Los Gastos en el personal están sobre presupuestados, mientras más se gasta en el personal, se disminuye los recursos para la inversión.

Blutman, (2009) en su investigación de maestría: *La reforma y modernización del estado en Argentina: el papel de la cultura organizacional*. Maestría en Gestión Administrativa en la Universidad de Buenos Aires. La población fueron las empresas del sector industria pequeña de Buenos Aires. Sus principales conclusiones fueron: Habiendo destacado el poco efecto de las reformas en la cultura de las organizaciones analizamos algunos indicadores de performance de la cultura. Tratamos de dar alguna respuesta orientativa que facilitara el entendimiento acerca del escaso efecto sobre dicha performance; esto es, la cultura organizacional como variable independiente. En lo que hace a la calidad institucional se han desarrollado pocos mecanismos de información al ciudadano y los que existen requieren de un nivel de conocimientos poco amigables para quienes no manejan guías de trámite o páginas web -aunque no todos los organismos poseen accesibilidad en los servicios a través de Internet.

Hernández (2012), en su investigación de maestría: *Aplicación de la gerencia inteligente para la optimización de la toma de decisiones en la administración escolar de los núcleos escolares rurales del estado de Bolívar*. Maestría en Administración de la Universidad Estatal de Cotopaxi de Ecuador. La investigación fue del nivel explicativo, tipo aplicada y trabajo con una muestra de 66 maestros quienes toman decisiones a nivel intermedio en la administración pública escolar. Estas son las principales conclusiones a las que arribó el autor: Las competencias que poseen los directivos están determinadas por los rasgos personales, de responsabilidad y también de disciplina, así como de honestidad y sobre todo de ética, que contribuye en el desempeño profesional de la dirección propiamente dicha y fundamentalmente relacionadas a la toma de decisiones a nivel intermedio.

A nivel nacional, se han realizado investigaciones tales como el de Aguilar (2012) en su tesis de maestría: *El sistema de control interno y su influencia en la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación de Puno – 2011*. Doctorado en Administración de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno-Perú, la población estuvo conformada por 110 trabajadores de la Dirección Regional de Educación, realizó una investigación de nivel de estudio explicativa cualitativo diseño longitudinal en sus conclusiones establece que: 1. El Sistema de Control Interno, influye significativamente en la gestión Institucional de la Dirección Regional de Educación de Puno, hipótesis que ha sido aceptado con la ayuda de la prueba CHI cuadrada, en razón que los resultados reflejados en los cuadros estadísticos, permitieron obtener que: $X^2_c = 15.6 > X^2_t = 7.8$. 2. El personal de la Dirección Regional de Educación de Puno, en un mayor porcentaje no tiene conocimiento acerca de los componentes y tipos del sistema de control interno, lo que imposibilita el uso adecuado de los mismos; dicha información se capta de los resultados del cuadro N° 2 y cuadro N° 3. 3. El 50% aproximadamente del total de Personal de la DREP, no elabora un plan para el cumplimiento de funciones por lo tanto existe poco interés en la aplicación de las normas generales de control interno en el proceso de planificación en la Dirección Regional de Educación de Puno. 4. Según la percepción de los servidores de la DREP, en un 48% aproximadamente, consideran al clima institucional un

aspecto desfavorable para el logro de objetivos y metas, información detallada; y en la DREP no se optimiza el control de los recursos humanos, materiales y financieros.

Chu Lau, (2008) sustentó la tesis de maestría: *Ejecución presupuestal de los créditos suplementarios en la administración financiera del Ministerio de Educación*. Maestría en Administración de Empresas de la Universidad San Martín de Porres. La población fueron los trabajadores de la Oficina de Finanzas del MINEDU, conformada por 26 especialistas F4. Sus conclusiones fueron: 1. Se determinó que no se aplica adecuadamente el planeamiento en la ejecución presupuestal de los créditos suplementarios y esto influye negativamente en la administración financiera del Ministerio de Educación. 2. Se determinó que la ejecución presupuestal de los créditos suplementarios no se ajusta a la normatividad establecida por lo que influye negativamente en la toma de decisiones de la administración financiera del Ministerio de Educación.

Eufracio y Silva (2009) realizaron la investigación: *Modernización del sistema de administración de justicia*. Maestría en gerencia pública en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ingeniería. La investigación fue aplicada, y la población estuvo conformada por 225 casos del 32avo Juzgado de Lima 1. Sus principales conclusiones fueron: El componente Sistemas de Información presenta un costo de S/. 158.7 millones, de los cuales S/. 135.8 millones corresponden a Inversión y S/. 22.9 millones corresponden a Operación y Mantenimiento. El componente Fortalecimiento de las Competencias de los Operadores de Derecho presenta un costo de S/. 174 millones, de los cuales S/. 10 millones corresponden a Inversión y S/. 164 millones corresponden a Operación y Mantenimiento. El componente Ampliación de la Cobertura de los Servicios del Sistema de Administración de Justicia presenta un costo de S/. 472 millones de la modernización del sistema de administración de justicia.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

El sistema de control interno se considera al conjunto de planes, métodos y procedimientos necesarios para garantizar que las actividades de la entidad se realicen de conformidad con las normas legales; la salvaguarda de los recursos, exactitud y veracidad en la información financiera y administrativa; la eficiencia en las operaciones y la observación de las políticas prescritas para lograr el cumplimiento de metas y objetivos programados.

Para Hidalgo (1997, p.409) el sistema de control interno de la entidad consiste en el plan de organización y todas las medidas y métodos coordinados dentro de una entidad con fines de: Proteger los activos, evitar desembolsos no autorizados, evitar el uso impropio de los recursos, evita el incurrir en obligaciones impropias, asegurar la exactitud y confiabilidad de los datos financieros y administrativos, evaluar la eficiencia administrativa.

Así mismo dentro del sistema de control interno es una función de la administración de cada empresa o institución el implantar un control interno. Con la complejidad de cada institución en su organización se hace imperativo que se implante controles preventivos sobre las actividades y operaciones institucionales.

Fases del sistema de Control, el control dentro de una organización es realizado por los servidores públicos la gerencia puede poner controles en ejecución. Los tres tipos respectivos de control basados en la sincronización o denominados fases del sistema de control son: control preliminar, control concurrente y control posterior.

Mantilla y Cante, (2005, p. 17) el control interno se da en todos los niveles dentro del banco, sin embargo, cada individuo dentro de una organización tiene que participar en el proceso.

En el Manual de Auditoria Gubernamental (1970, p. 06) denominado MAGU documento normativo fundamental que define las políticas y orientaciones para realizar las auditorias se encuentra el postulado 10 existencia de controles internos apropiados.

En dicho postulado menciona que las entidades tienen como obligación establecer sistemas adecuados de control para proteger sus recursos, así como el de asegurarse que la administración sea eficiente, eficaz y sobre todo efectiva.

Los componentes de control están establecidos en contribuir a logros de los objetivos siempre que esta sea de acuerdo a las necesidades de la naturaleza de las actividades de la entidad.

Para la Contraloría General de la República, (2006, p. 11) al “componente ambiente de control define como el establecimiento de un entorno organizacional favorable al ejercicio de buenas prácticas, valores conductas, y reglas apropiadas, para sensibilizar a los miembros de la entidad y generar una cultura de control interno”.

En su implementación del componente del ambiente de control de acuerdo a las normas de control interno.

Para la Contraloría General de la República, (2008, p. 21) “radica en el establecimiento de una cultura de control interno mediante el ejercicio de lineamientos y conductas apropiadas”.

Es preciso señalar que los controles que se establecerán en este componente son aquellos que afectarán a toda la organización (nivel de entidad).”

Para la Contraloría General de la República, (2006, p.15) “El componente evaluación de riesgos abarca el proceso de identificación y análisis de los riesgos a lo que está expuesta la entidad para el logro de sus objetivos y la elaboración de una respuesta apropiada a los mismos”.

Para la Contraloría General de la República, (2006, p.19):

Se refieren a las acciones que efectúan la gerencia y otro personal de la entidad para cumplir diariamente con las funciones asignadas. Son importantes porque en sí mismas implican la forma correcta de hacer las cosas, así como también porque el dictado de políticas y procedimientos y la evaluación de su cumplimiento, constituyen medios idóneos para asegurar el logro de objetivos de la entidad. Son elementos de las actividades de control gerencial, entre otros, las revisiones del

desempeño, el procesamiento de información computarizada, los controles relativos a la protección y conservación de los activos, así como la división de funciones y responsabilidades.

Según la Contraloría General de la República, (2008, p.21) “La implementación del componente actividades de control gerencial estará relacionada con el anterior componente de evaluación de riesgos y deberá ser aplicada de manera conjunta y en forma continua”.

Las entidades podrán implementar para este componente, tomando en cuenta la naturaleza de sus operaciones.

Para la Contraloría General de la República, (2006, p.25) “Se entiende por el componente de información y comunicación, los métodos, procesos, canales, medios y acciones que, con enfoque sistémico y regular, aseguren el flujo de información en todas las direcciones con calidad y oportunidad. Esto permite cumplir con las responsabilidades individuales grupales”.

Según la Contraloría General de la República, (2008, p.22) “El presente componente busca implementar los mecanismos y soportes de la información y comunicación dentro de una entidad, para lo cual se ha establecido algunos lineamientos y políticas que puedan permitir su implementación, tal como se desarrolla a continuación.

Las entidades podrán implementar para este componente, tomando en cuenta la naturaleza de sus operaciones”.

Según la Contraloría General de la República, (2006, p.30) “El sistema de control interno debe ser objeto de supervisión para valorar la eficacia y calidad de su funcionamiento en el tiempo y permitir su retroalimentación”.

Según la Contraloría General de la República, (2008, p.22) el presente componente permitirá cerrar el proceso de control interno dentro de una entidad buscando garantizar la adecuada implantación de los controles y su funcionamiento. A continuación, se desarrollan lineamientos que podrían considerarse en su implementación.

Las dimensiones de la variable de estudio, según Hernández (2015) son las siguientes:

Filosofía de la dirección. La filosofía de un director o una gerencia, está conformada por sus propios valores o creencias acerca del rol de la empresa en la sociedad y el rol de las personas en la empresa.

Integridad y valores éticos. La integridad es un prerrequisito para el comportamiento ético de las personas en las organizaciones.

Administración Estratégica. Es un proceso de evaluación sistemática de un negocio y define los objetivos a largo plazo, identifica metas y objetivos, desarrolla estrategias para alcanzar estos y localiza recursos para realizarlos.

Estructura organizacional. Es fundamental en todas las empresas, define muchas características de cómo se va a organizar, tiene la función principal de establecer autoridad, jerarquía, cadena de mando, organigramas y departamentalizaciones, entre otras.

Recurso humanos. Es una de las funciones que algunas empresas externalizan. Le entregan la responsabilidad de encontrar, contratar, manejar y pagar a trabajadores cualificados a una agencia externa, mientras la compañía se enfoca en en desarrollar sus competencias naturales.

Competencia profesional. Son atribuciones o incumbencias ligadas a la figura profesional (tareas y funciones) que «engloban el conjunto de realizaciones, resultados, líneas de actuación y consecuciones que se demandan del titular de una profesión u ocupación determinada.

Órgano de Control Institucional. Es el encargado de realizar los servicios de control simultáneo y posterior; así como los servicios relacionados, conforme al Plan Anual de Control y a las disposiciones aprobadas por la Contraloría General de la República (CGR). Se ubica en el mayor nivel jerárquico de la estructura.

Por otro lado, la gestión municipal, no está definido a pesar de ser de uso práctico. La Real Academia Española define el criterio gestión simplemente como acción y efecto de gestionar o administrar. Empero, esos infinitivos no son sinónimos, ni su acción y efecto denotan el mismo objetivo. El criterio relativo a lo municipal, se entiende como perteneciente o relativo al municipio, gobernado por la Ley y según quien ejerce la autoridad municipal, el alcalde y el consejo.

El municipio para Gámez (2010) ha de ocuparse de la eficiencia y eficacia municipal, en tanto es la instancia que tutela la gestión y la administración de las necesidades del municipio. La gestión municipal se ocupa de guiar u orientar la detección y satisfacción de las necesidades del municipio. La administración municipal tiene como propósito la consecución de los recursos idóneos y su asignación óptima (eficiente y eficaz).

Así, la gestión municipal deviene en una herramienta para la administración municipal, a la vez que centinela del cumplimiento de sus deberes para con el municipio.

En su sentido estricto según Cárdenas (2012), la gestión municipal comprende las acciones que realizan las dependencias y organismos municipales, encaminadas al logro de objetivos y cumplimiento de metas establecidas en los planes y programas de trabajo, mediante las interrelaciones e integración de recursos humanos, materiales y financieros.

La gestión es una actividad importante que desarrollan los gobiernos locales para atender y resolver las peticiones y demandas que plantea la ciudadanía; a través de ella se generan y establecen las relaciones del gobierno con la comunidad y con otras instancias administrativas de los gobiernos nacional y regional.

Según Guerrero y Heras, (2013) para lograr los objetivos de la gestión, el gobierno municipal deberá cumplir con las siguientes acciones:

Elaboración de planes, programas de trabajo y reglas claras para el funcionamiento de la administración pública municipal.

Definición de los límites de responsabilidad de las autoridades, funcionarios y empleados municipales en sus cargos o puestos.

Actualización y adecuación oportuna de los sistemas, procedimientos y métodos de trabajo.

Seguimiento, evaluación y control de los planes, programas y obras municipales

Teoría de la Modernización del sector público. La Teoría de Modernización surgió en la década de los cincuentas y sesentas en respuesta a la batalla ideológica que entonces se libraba entre el capitalismo occidental y el comunismo. *(Subgerencia Cultural del Banco de la República. (2015).*

El argumento central de la Teoría de Modernización consiste en que para que los países en vía de desarrollo alcancen un nivel de industrialización y prosperidad económica digna de una sociedad moderna, es necesario que estos hagan un cambio profundo en sus valores y estructuras sociales. *(Subgerencia Cultural del Banco de la República. (2015).*

Esta teoría basada en las observaciones anteriores, Samuel Huntington predijo que para que la mayoría de los países en vía de desarrollo llevaran a cabo esta tarea satisfactoriamente, estos terminarían bajo el mando de gobiernos autocráticos y militantes. En efecto, la mayoría de países Latinoamericanos durante la época de los setentas sucumbieron a las dictaduras militares, con la notable excepción de Colombia y otros pocos. *(Subgerencia Cultural del Banco de la República. (2015).*

Las dimensiones de la segunda variable gestión municipal según Aguilar (2012) son las siguientes:

Visión progresista. Es una tendencia política (no una ideología definida) orientada hacia la profundización de la libertad personal y que aglutina las fuerzas opuestas al conservadurismo. En el progresismo como sub espectro político confluyen diversas doctrinas filosóficas, éticas y económicas del liberalismo y el socialismo democrático. Los progresistas persiguen la libertad personal y la privilegian sobre la libertad económica, por ello fomentan reformas progresivas en lo social, económico, político e institucional que sirvan para profundizar la libertad del individuo. Aguilar (2012)

Presupuesto de la gestión. Un presupuesto es una herramienta de gestión donde se cuantifican pronósticos o previsiones de diferentes elementos de un negocio. Esta herramienta permite planificar, coordinar y controlar las operaciones de las empresas, pero no siempre es entendida en la práctica de la misma manera en las compañías. El presupuesto no tendría que ser algo impuesto, incomprensible y que restringe en lo que se necesita gastar e invertir. No ha de entenderse como algo que exige nuevos clientes y mercados y sobre lo que se tiene que rendir cuentas. Aguilar (2012)

Servicios Públicos Municipales. Transformar los servicios públicos municipales en herramientas de sensibilización mediante la participación ciudadana, y así fomentar el mantenimiento y conservación de la infraestructura urbana municipal, para enriquecer el entorno social y la calidad de vida de sus habitantes. Aguilar (2012).

1.4. Formulación del problema:

Problema general:

¿De qué manera se relaciona el control interno y la gestión municipal en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018?

Problemas específicos:

¿De qué manera se relaciona el control interno y la visión progresista en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018?

¿De qué manera se relaciona el control interno y el presupuesto de la gestión municipal en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018?

¿De qué manera se relaciona el control interno y los servicios públicos municipales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018?

1.5. Justificación del Estudio

La justificación teórica, expresa la relación del control interno en la gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Ilo de Moquegua; apuesta a lograr

una gestión pública moderna, esto es optimizar los servicios que brinda a los usuarios en el periodo 2018.

La investigación se justifica desde el punto de vista práctico, ya que su aplicación a nuevas situaciones lo hace viable.

La justificación metodológica, ha usado el método científico y como específicos el hipotético deductivo. Aporta a la sociedad en la medida que describe una situación real de la organizacional y en base a ello sugiere la realización de una investigación tipo explicativo a futuro.

Y también por la relevancia social que tiene la presente investigación; es decir que su aplicación trasciende la muestra de estudio y puede replicarse en situaciones análogas.

En líneas resumidas, el aspecto social es el más que repercute, aunque las variables de estudio diagnostican una realidad social, para tomar decisiones correctivas y preventivas a futuro, el cual es mejorar la gestión pública municipal a través del control interno en las entidades públicas de la región y el país.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general:

Hi: El control interno se relaciona directa y significativamente con la gestión municipal en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018.

Ho: El control interno no se relaciona directa y significativamente con la gestión municipal en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018.

Hipótesis específicas:

El control interno se relaciona directa y significativamente con la visión progresista en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018.

El control interno se relaciona directa y significativamente con el presupuesto de la gestión municipal en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018.

El control interno se relaciona directa y significativamente con los servicios públicos municipales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general:

Determinar la correlación que existe entre el control interno y la gestión municipal en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018.

Objetivos específicos:

Determinar la correlación que existe entre el control interno y la visión progresista en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018.

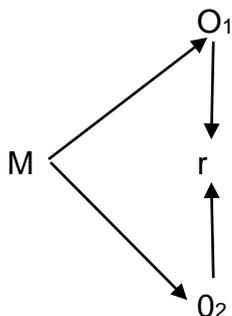
Determinar la correlación que existe entre el control interno y el presupuesto de la gestión municipal en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018.

Determinar la correlación que existe entre el control interno y los servicios públicos municipales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

Se hizo uso del diseño trasversal.



Donde: O₁: Medición de la variable 1: Control interno

O₂: Medición de la variable 2: Gestión municipal

M: Muestra

r= Posible correlación entre las dos variables de estudio.

2.2. Variables:

Variable 1. Control Interno

Variable 2. Gestión Municipal

Variables de Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Control Interno	El Control Interno comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la municipalidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y	La variable control interno se medirá con un cuestionario de encuesta en escala ordinal, mediante 7 dimensiones y 30 ítems en un tiempo de 25 minutos.	1. Filosofía de la dirección	- Percibe la filosofía de dirección de la organización.	Escala de medición: Ordinal. Índices: 1. Nunca 2. A veces 3. Siempre
			2. Integridad y valores éticos	- Percibe la integridad en las organizaciones - Práctica los valores éticos y los vivencia	
			3 Administración Estratégica	- Utiliza la administración estratégica	

	operaciones se efectúe correcta y eficientemente . Su ejercicio es previo, simultáneo y posterior. Hernández (2015)			como herramienta de gestión.	
			4. Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Identifica la estructura organizacional de la Municipalidad. - Trabaja organizadamente. 	
			5. Recurso humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Utiliza diferentes estrategias de gestión de recursos humanos. - Identifica el sentido práctico de la gestión de recursos humanos. 	
			6. Competencia profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Utiliza técnicas para medir las competencias profesionales con criterios profesionales 	
			7. Órgano de Control Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce las herramientas del control institucional. - Utiliza el Control institucional trabajando en equipos cooperativos. 	
Variable 2: Gestión Municipal	La gestión municipal comprende las acciones que realizan las dependencias y organismos municipales, encaminadas al logro de objetivos y cumplimiento de metas establecidas en los planes y programas de trabajo, mediante las interrelaciones e integración	La variable gestión interna se medirá con un cuestionario de encuesta en escala ordinal, mediante 3 dimensiones y 16 ítems en un tiempo de 15 minutos.	1. Visión progresista	<ul style="list-style-type: none"> - Percibe que la municipalidad son progresista por la gestión de sus autoridades. 	Escala de medición: Ordinal. Índices: 1. Nunca 2. A veces 3. Siempre
		2. Presupuesto de la gestión.	<ul style="list-style-type: none"> - La distribución del presupuesto de la municipalidad es racional y justa 		
			3. Servicios Públicos Municipales	<ul style="list-style-type: none"> - La municipalidad cumple con brindar todos los servicios 	

	de recursos humanos, materiales y financieros. (Chenet, 2015)			públicos con calidad. - Existe satisfacción del servicio por parte de la ciudadanía.	
--	---	--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población, muestra y muestreo

Población: La población está constituida por los 86 servidores públicos que laboran en la Municipalidad Provincial de Ilo de Moquegua – 2018.

Muestra: Probabilística, no intencional: conformada por 70 trabajadores, cuyos criterios de selección es:

MUESTREO ALEATORIO SIMPLE	
Para poblaciones finitas	
TAMAÑO DE LA MUESTRA	
Cuando: Z=	1.96
N=	86
P=	0.5
Q=	0.5
E=	0.05
$n_0 = \frac{Z^2 N P Q}{Z^2 P Q + (N-1) E^2} = \mathbf{70.42}$	

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica: Si bien es cierto como técnica de estudio se hizo uso de la técnica de la encuesta, con su respectivo instrumento el cuestionario de encuesta de las dos variables de estudio.

Instrumento: En la presente investigación se ha utilizado, el cuestionario de encuesta para la variable control interno y la variable gestión municipal cuyos datos fueron recogidos mediante la adaptación de los instrumentos de las dos variables de estudio.

Validación y confiabilidad del instrumento (si corresponde)

Como proceso, también se ha calculado el coeficiente de confiabilidad de los dos instrumentos de investigación, donde se obtuvieron a través del

método del alfa de Cronbach. El coeficiente obtenido fue igual a 0,952 y 0,914 los cuales son muy bueno.

De las tablas se puede deducir en cuanto a la aplicación piloto que la confiabilidad del instrumento “Control interno” es igual a 0,952 y en la “Gestión municipal” igual a 0,914. Ahora bien, teniendo de referencia a (Oseda, 2014) los valores hallados pueden ser comprendidos entre el siguiente cuadro:

Equivalencias de la confiabilidad

0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Fuente: (Oseda, 2014).

Se deduce que ambos cuestionarios de encuesta tienen una excelente confiabilidad.

Por otro lado, la validación de los instrumentos de investigación se realizó mediante el método de juicio de expertos, para el cual se ha consultado a 3 expertos, profesionales especialistas en el rubro, dos de ellos con grado de doctor y uno de magíster.

Grado académico	Mención	Nombre y apellidos
Doctor	Administración	Dulio Oseda Gago
Doctora	Administración	Ruth Katherine Mendivel Geronimo
Magister	Gestión Pública	Jorge Torres Núñez

2.5. Métodos de análisis de datos

Se tuvo en cuenta los siguientes criterios estadísticos:

Se trabajó con las tablas estadísticas de distribución de frecuencias.

Los gráficos estadísticos de barras y sectores circulares

El coeficiente de correlación como de la rho de Spearman.

2.6. Aspectos Éticos

Se tuvo en cuenta la autorización del Alcalde provincial para la aplicación de los instrumentos de investigación, así como también de los 70 servidores públicos municipales de la Municipalidad Provincial de Ilo de Moquegua. Además, los instrumentos se aplicaron de manera anónima.

III. RESULTADOS

En el presente capítulo se exponen los resultados obtenidos luego del procesamiento de las variables de las encuestas realizadas a la muestra censal, para lo cual se inicia mostrando los resultados a nivel de tablas y figuras de las variables de estudio, dimensiones de las variables y se termina con los ítems por cada dimensión

Tabla 01

Variable Control interno

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	11	16
Deficiente	49	70
Bueno	10	14
Muy bueno	0	0
Total	70	100

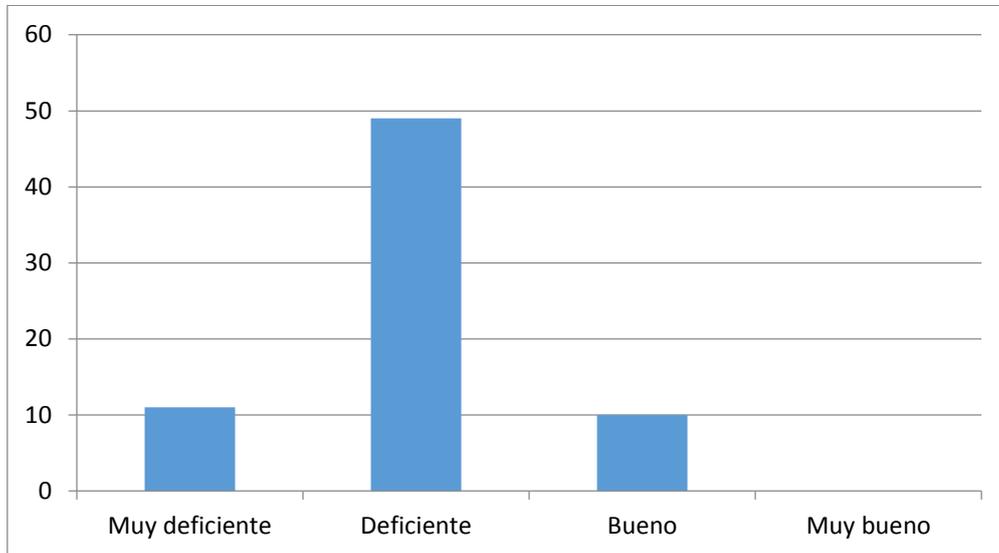
Fuente: Base de datos.

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y Figura 1 se puede precisar que los niveles percibidos para la variable Control interno obtenidas de las 70 encuestas realizadas a los colaboradores de la municipalidad provincial de Ilo, de los cuales el 70% perciben que el control interno es deficiente, luego el 16% sostienen que el control interno es muy deficiente, y en el nivel bueno se al 14%. Cabe mencionar que los resultados no son favorables respecto a la primera variable de estudio.

Figura 01

Variable Control interno



Fuente: Tabla 1.

Tabla 02

Dimensión Filosofía de la dirección

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	7	10
Deficiente	28	40
Bueno	26	37
Muy bueno	9	13
Total	70	100

Fuente: Base de datos.

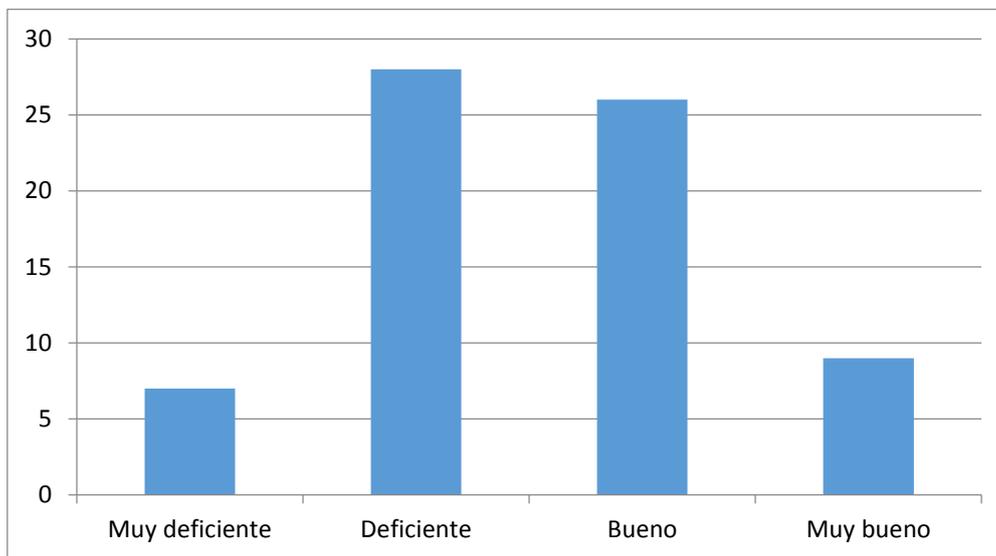
Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y Figura 2 se puede precisar que los niveles percibidos para la dimensión filosofía de la dirección obtenidas de las 70 encuestas realizadas a los colaboradores de la municipalidad provincial de la muestra de estudio, el 40% perciben que es deficiente, asimismo el 37% mencionaron que la filosofía es buena, luego el 13% mencionaron ser muy bueno y finalmente el 10% sostuvieron que la filosofía de la dirección es muy deficiente. De manera

general, los niveles en esta primera dimensión de la variable de estudio no son favorables.

Figura 02

Dimensión Filosofía de la dirección



Fuente: Tabla 2.

Tabla 03

Dimensión Integridad y valores éticos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	31	44
Deficiente	20	29
Bueno	19	27
Muy bueno	0	0
Total	70	100.

Fuente: Base de datos.

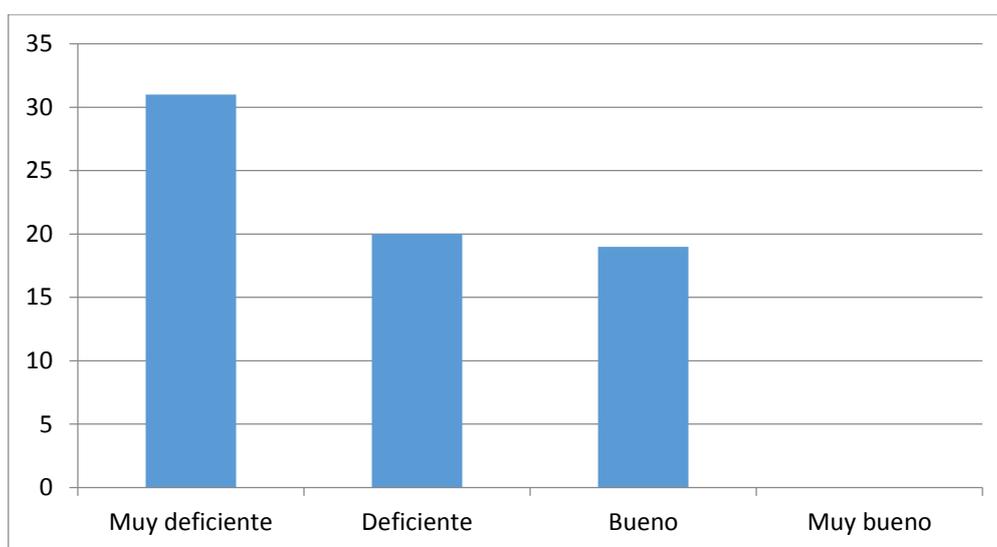
Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y Figura 3 se puede precisar que los niveles percibidos para la dimensión integridad y valores éticos obtenidas de las 70 encuestas realizadas a los colaboradores de la municipalidad provincial de la muestra de estudio, el 44% perciben que la integridad y los valores éticos son muy deficientes en la municipalidad provincial, asimismo el 29% mencionaron que

la integridad y valores éticos en la municipalidad provincial es deficiente, asimismo el 27% sostuvieron que la integridad y los valores éticos municipalidad es buena. De manera general, los niveles en esta segunda variable de estudio no son favorables.

Figura 03

Dimensión Integridad y valores éticos



Fuente: Tabla 3.

Tabla 04

Dimensión Administración Estratégica

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	28	40
Deficiente	19	27
Bueno	23	33
Muy bueno	0	0
Total	70	100

Fuente: Base de datos.

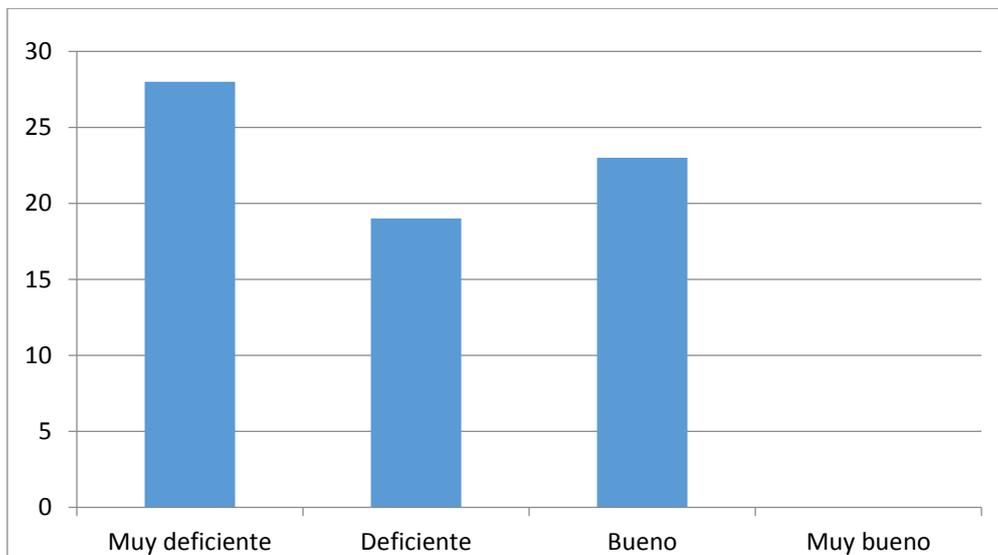
Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y Figura 4 se puede precisar que los niveles percibidos para la dimensión administración estratégica obtenidas de las 70 encuestas realizadas a los colaboradores de la municipalidad provincial de la muestra de

estudio, el 40% perciben que la administración estratégica son muy deficientes, asimismo el 33% mencionaron que la administración estratégica son buenos, y el 27% mencionaron que los servicios de la administración estratégica son deficientes. De manera general, los niveles en esta tercera sub variable de estudio no son favorables.

Figura 04

Dimensión Administración Estratégica



Fuente: Tabla 4.

Tabla 05

Dimensión Estructura organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	19	27
Deficiente	24	34
Bueno	23	33
Muy bueno	4	6
Total	70	100

Fuente: Base de datos.

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y Figura 5 se puede precisar que los niveles percibidos para la dimensión diseño organizacional obtenidas de las 70 encuestas

realizadas a los colaboradores de la municipalidad provincial de la muestra de estudio, el 34% perciben que el diseño organizacional es deficiente, asimismo el 33% mencionaron que el diseño organizacional es bueno, asimismo, el 27% mencionaron que el diseño organizacional es muy deficiente y finalmente el 6% mencionaron que el diseño organizacional es muy bueno. De manera general, los niveles en esta cuarta sub variable de estudio no son favorables.

Tabla 06

Dimensión Recurso humanos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	17	24
Deficiente	36	52
Bueno	17	24
Muy bueno	0	0
Total	70	100

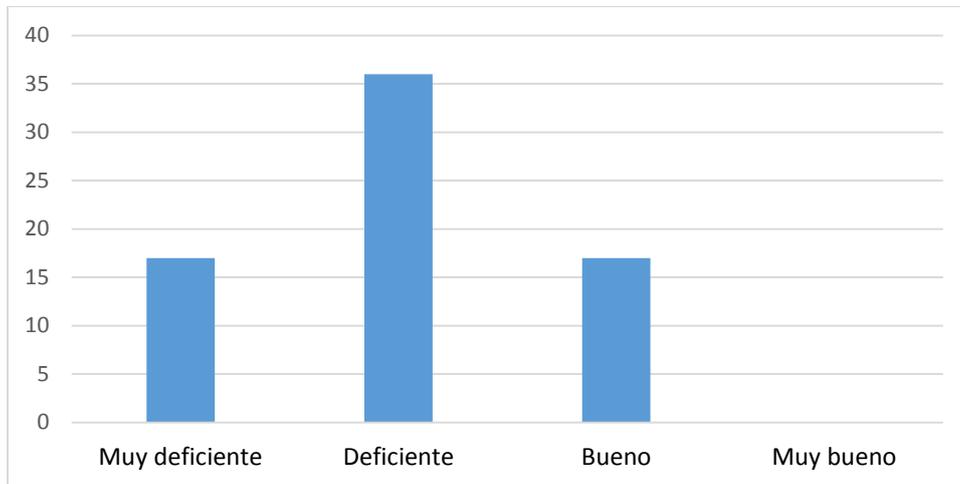
Fuente: Base de datos.

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y Figura 6 se puede precisar que los niveles percibidos para la dimensión recursos humanos obtenidas de las 70 encuestas realizadas a los colaboradores de la municipalidad provincial de Ilo de la muestra de estudio, el 51% perciben que los recursos humanos son deficientes, asimismo el 24% mencionaron que los recursos humanos son buenos y muy deficientes respectivamente. De manera general, los niveles en esta quinta sub variable de estudio no son favorables.

Figura 06

Dimensión Recurso humanos



Fuente: Tabla 4.

Tabla 07

Dimensión Competencia profesional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	35	50
Deficiente	23	33
Bueno	12	17
Muy bueno	0	0
Total	70	100

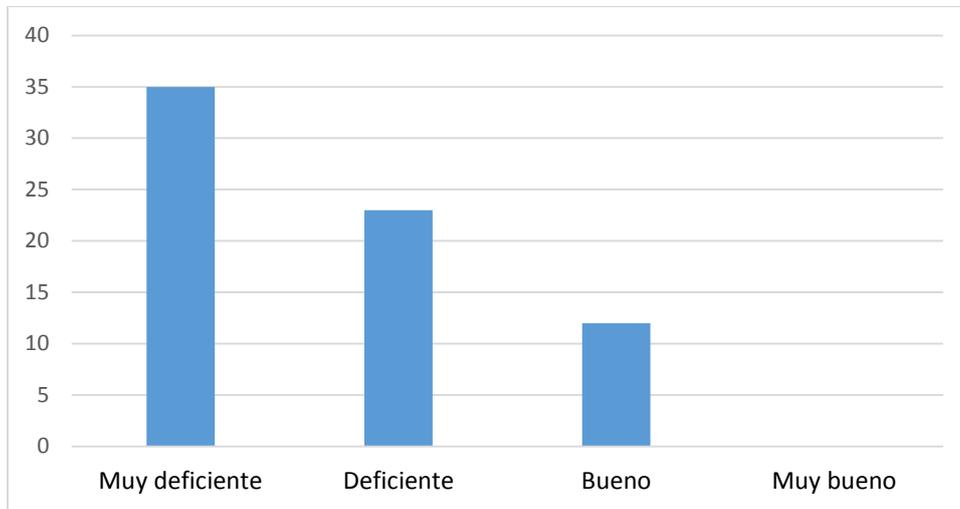
Fuente: Base de datos.

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y Figura 7 se puede precisar que los niveles percibidos para la dimensión competencia profesional obtenidas de las 70 encuestas realizadas a los colaboradores de la municipalidad provincial de Ilo de la muestra de estudio, el 50% perciben que el recurso humano es muy deficiente, asimismo el 33% mencionaron que los recursos humanos son deficiente, y el 17% mencionaron que las competencias profesionales de los colaboradores de la región es buena. De manera general, los niveles en esta sexta sub variable de estudio no son favorables.

Figura 07

Dimensión Competencia profesional



Fuente: Tabla 4.

Tabla 08

Dimensión Órgano de Control Institucional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	36	51
Deficiente	25	36
Bueno	9	13
Muy bueno	0	0
Total	70	100

Fuente: Base de datos.

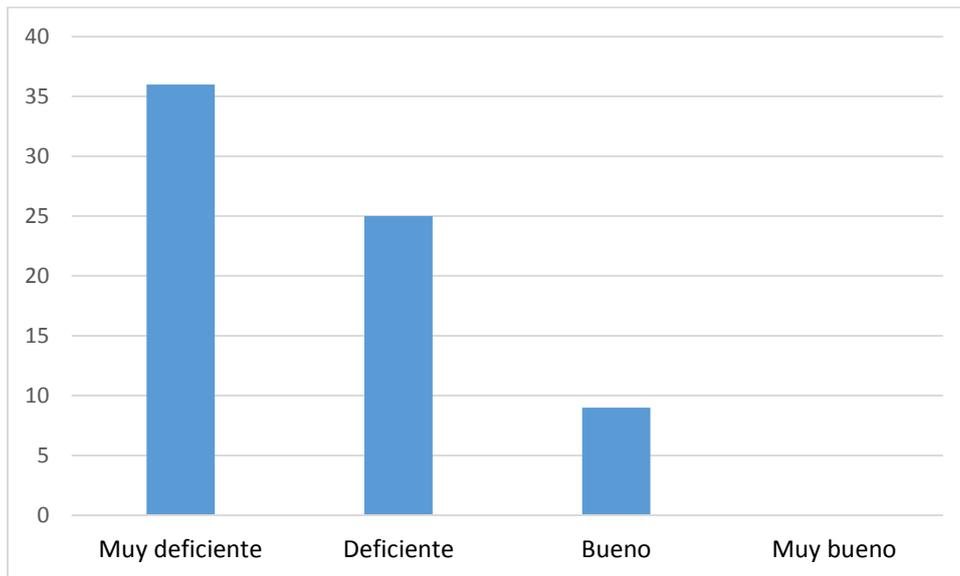
Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y Figura 8 se puede precisar que los niveles percibidos para la dimensión órgano de control institucional obtenidas de las 70 encuestas realizadas a los colaboradores de la municipalidad provincial de Ilo de la muestra de estudio, el 51% perciben que el órgano de control interno es muy deficientes, asimismo el 36% mencionaron que el órgano de control institucional es deficiente, y finalmente el 12% mencionaron que el órgano del control

institucional es bueno. De manera general, los niveles en esta séptima sub variable de estudio no son favorables.

Figura 08

Dimensión Órgano de Control Institucional



Fuente: Tabla 8.

Tabla 09

Variable Gestión Municipal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	11	16
Desfavorable	36	51
Favorable	23	33
Muy favorable	0	0
Total	70	100

Fuente: Base de datos.

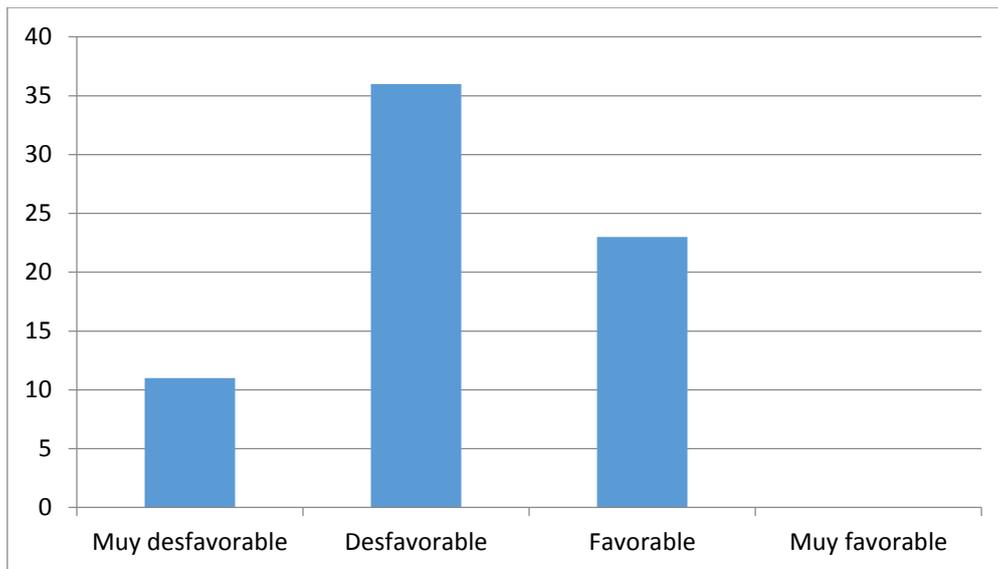
Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y Figura 9 se puede precisar que los niveles percibidos en la variable Gestión municipal obtenidas de las 70 encuestas realizadas a los colaboradores de la municipalidad provincial de Ilo, de la muestra de estudio, el 51% perciben que la gestión municipal es desfavorable, asimismo el 33%

mencionaron que la gestión municipal es buena. Luego se tuvo representada el 16% estuvieron en el nivel muy desfavorable. De manera general, los niveles en esta variable de estudio son regulares o medios. Vamos ahora a describir sus dimensiones.

Figura 09

Variable Gestión Municipal



Fuente: Tabla 9.

Tabla 10

Dimensión Visión progresista

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	0	0
Desfavorable	23	33
Favorable	33	47
Muy favorable	14	20
Total	70	100

Fuente: Base de datos.

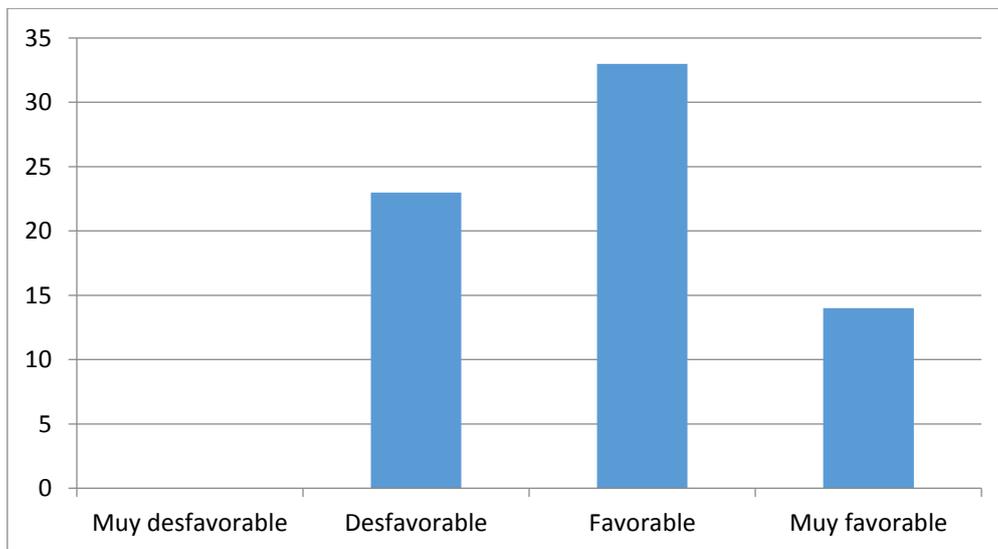
Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y Figura 10 se puede precisar que los niveles percibidos en la dimensión visión progresista obtenidas de las 70 encuestas realizadas a

los colaboradores de la municipalidad provincial de Ilo de la muestra de estudio, el 47% perciben que la visión progresista es buena, asimismo el 33% mencionaron que la visión progresista es deficiente, y también el 20% sostuvieron que dicha visión progresista es muy buena. De manera general, los niveles en esta primera dimensión de la variable 2 si son favorables.

Figura 10

Dimensión Visión progresista



Fuente: Tabla 10.

Tabla 11

Dimensión Presupuesto de la gestión

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	11	16
Desfavorable	24	34
Favorable	35	50
Muy favorable	0	0
Total	70	100

Fuente: Base de datos.

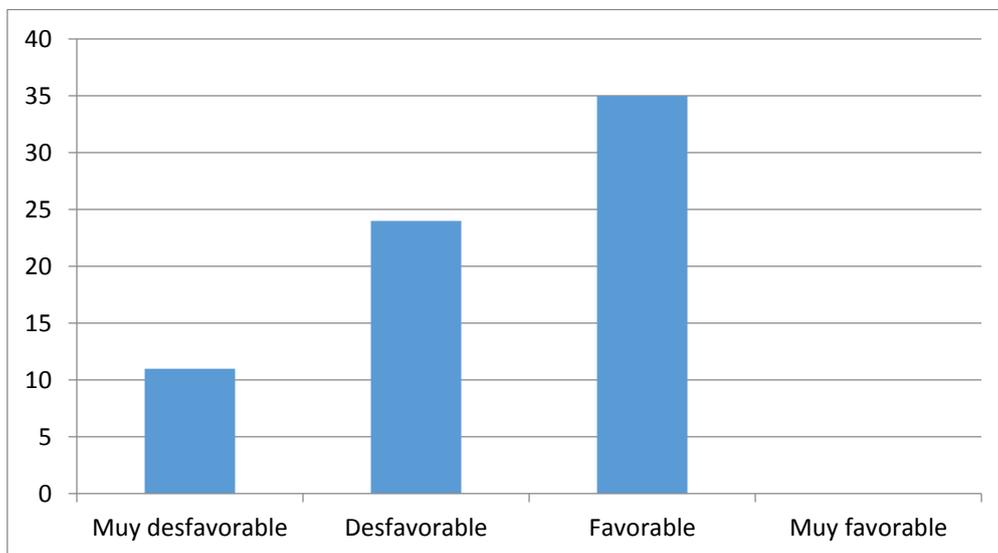
Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y Figura 11 se puede precisar que los niveles percibidos en la dimensión presupuesto de la gestión obtenidas de las 70 encuestas

realizadas a los colaboradores de la municipalidad provincial de Ilo de la muestra de estudio, el 50% perciben que el presupuesto de la gestión en la municipalidad es favorable, asimismo el 34% mencionaron que es presupuesto es desfavorable, y también el 16% sostuvieron que dicho presupuesto es muy deficiente. De manera general, los niveles en esta segunda dimensión estudio son favorables.

Figura 11

Dimensión Presupuesto de la gestión



Fuente: Tabla 11.

Tabla 12

Dimensión Servicios Públicos Municipales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	36	51
Desfavorable	18	26
Favorable	16	23
Muy favorable	0	0
Total	70	100

Fuente: Base de datos.

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y Figura 12 se puede precisar que los niveles percibidos en la dimensión servicios públicos municipales obtenidas de las 70 encuestas realizadas a los colaboradores de la municipalidad provincial de Ilo de la muestra de estudio, el 51% perciben que la gestión de los servicios públicos es muy desfavorable, asimismo el 25% mencionaron que la gestión de servicios públicos es desfavorable, y también el 23% sostuvieron que dicha gestión de servicios públicos es favorable, y finalmente ningún colaborador que es el 0,00% mencionar muy favorable.

Contrastación de la hipótesis general

Según (Oseda, Hurtado, Chavéz, & Navarro, 2018) indican el procedimientos a realizar para determinar la rho de Spearman y así determinar el grado de correlación de las variables involucradas tanto en la hipótesis general y específicas, por lo que procedernos a presentar siguiente.

Para la prueba de hipótesis general, se utilizó el estadígrafo del coeficiente de

correlación de Spearman, el cual está definido como $r = \frac{S_{xy}}{S_x S_y}$

Tabla 13

Correlación Hipótesis general

			V1: Control interno	V2: Gestión municipal
Rho de Spearman	V1: Control interno	Coeficiente de correlación	1,000	,114*
		Sig. (bilateral)	.	,060
		N	70	70
	V2: Gestión municipal	Coeficiente de correlación	,114*	1,000
		Sig. (bilateral)	,060	.
		N	70	70

Fuente: Base de datos procesada

Teniendo como referencia a (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006) presenta la siguiente tabla para determinar el nivel de correlación entre las variables de estudio aplicando el coeficiente de correlación de Spearman:

-1	Correlación negativa perfecta
-0,90 a -0,99	Correlación negativa muy fuerte
-0,75 a -0,89	Correlación negativa fuerte
-0,50 a -0,74	Correlación negativa media:
-0,25 a -0,49	Correlación negativa débil:
-0,10 a -0,24	Correlación negativa muy débil
-0,09 a +0,09	No existe Correlación alguna
+0,10 a +0,24	Correlación positiva muy débil:
+0,25 a +0,49	Correlación positiva débil:
+0,50 a +0,74	Correlación positiva media:
+0,75 a +0,89	Correlación positiva fuerte:
+0,90 a +0,99	Correlación positiva muy fuerte:
+1	Correlación positiva perfecta:

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula: H_0 : El control interno no se relaciona directa y significativamente con la gestión municipal en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018.

Hipótesis alterna: H_1 : El control interno se relaciona directa y significativamente con la gestión municipal en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018.

Nivel de significancia o riesgo: $\alpha=0,05$.

Decisión estadística: Dado que (p-valor: $0,06 > 0,05$)

Conclusión estadística: Terminamos concluyendo que el control interno si se relaciona directa muy débil y no significativo, con la gestión municipal en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018.

Contrastación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 01:

Tabla 14

Correlación hipótesis específica 1

			V1: Control interno	D1: Visión progresista
Rho de Spearman	V1: Control interno	Coeficiente de correlación	1,000	-,153
		Sig. (bilateral)	.	,046
		N	70	70
	D1: Visión progresista	Coeficiente de correlación	-,153	1,000
		Sig. (bilateral)	,046	.
		N	70	70

Fuente: Base de datos procesada

Teniendo como referencia a (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006) presenta la siguiente tabla para determinar el nivel de correlación entre las variables de estudio aplicando el coeficiente de correlación de Spearman:

-1	Correlación negativa perfecta
-0,90 a -0,99	Correlación negativa muy fuerte
-0,75 a -0,89	Correlación negativa fuerte
-0,50 a -0,74	Correlación negativa media:
-0,25 a -0,49	Correlación negativa débil:
-0,10 a -0,24	Correlación negativa muy débil
-0,09 a +0,09	No existe Correlación alguna
+0,10 a +0,24	Correlación positiva muy débil:
+0,25 a +0,49	Correlación positiva débil:
+0,50 a +0,74	Correlación positiva media:
+0,75 a +0,89	Correlación positiva fuerte:
+0,90 a +0,99	Correlación positiva muy fuerte:
+1	Correlación positiva perfecta:

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula: H_0 : El control interno no se relaciona directa y significativamente con la visión progresista en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018.

Hipótesis alterna: H_1 : El control interno se relaciona directa y significativamente con la gestión municipal en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018.

Nivel de significancia o riesgo: $\alpha=0,05$.

Decisión estadística: Dado que (p-valor: $0,000 < 0,010$)

Conclusión estadística: Terminamos concluyendo que el control interno se relaciona indirecta pero muy débilmente con la visión progresista en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018.

Hipótesis específica 02:

Tabla 15

Correlación hipótesis específica 2

			V1: Control interno	D2: Presupuesto de la gestión
Rho de Spearman	V1: Control interno	Coeficiente de correlación	1,000	,074
		Sig. (bilateral)	.	,057
		N	70	70
	D2: Presupuesto de la gestión	Coeficiente de correlación	,074	1,000
		Sig. (bilateral)	,057	.
		N	70	70

Fuente: Base de datos procesada

Teniendo como referencia a (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006) presenta la siguiente tabla para determinar el nivel de correlación entre las variables de estudio aplicando el coeficiente de correlación de Spearman:

-1	Correlación negativa perfecta
-0,90 a -0,99	Correlación negativa muy fuerte
-0,75 a -0,89	Correlación negativa fuerte
-0,50 a -0,74	Correlación negativa media:
-0,25 a -0,49	Correlación negativa débil:
-0,10 a -0,24	Correlación negativa muy débil
-0,09 a +0,09	No existe Correlación alguna
+0,10 a +0,24	Correlación positiva muy débil:
+0,25 a +0,49	Correlación positiva débil:
+0,50 a +0,74	Correlación positiva media:
+0,75 a +0,89	Correlación positiva fuerte:
+0,90 a +0,99	Correlación positiva muy fuerte:
+1	Correlación positiva perfecta:

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula: H_0 : El control interno no se relaciona directa y significativamente con el presupuesto de la gestión en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018.

Hipótesis alterna: H_1 : El control interno se relaciona directa y significativamente con el presupuesto de la gestión en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018.

Nivel de significancia o riesgo: $\alpha=0,05$.

Decisión estadística: Dado que (p-valor: $0,000 < 0,010$)

Conclusión estadística: Terminamos concluyendo que el control interno no se relaciona con el presupuesto de la gestión en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018.

Hipótesis específica 03:

Tabla 16

Correlación hipótesis específica 3

		V1: Control interno	D3: Servicios Públicos Municipales
Rho de Spearman	V1: Control interno	1,000	,257
		.	,000
		70	70
	D3: Servicios Públicos Municipales	,257	1,000
		,000	.
		70	70

Fuente: Base de datos procesada

Teniendo como referencia a (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006) presenta la siguiente tabla para determinar el nivel de correlación entre las variables de estudio aplicando el coeficiente de correlación de Spearman:

-1	Correlación negativa perfecta
-0,90 a -0,99	Correlación negativa muy fuerte
-0,75 a -0,89	Correlación negativa fuerte
-0,50 a -0,74	Correlación negativa media:
-0,25 a -0,49	Correlación negativa débil:
-0,10 a -0,24	Correlación negativa muy débil
-0,09 a +0,09	No existe Correlación alguna
+0,10 a +0,24	Correlación positiva muy débil:
+0,25 a +0,49	Correlación positiva débil:
+0,50 a +0,74	Correlación positiva media:
+0,75 a +0,89	Correlación positiva fuerte:
+0,90 a +0,99	Correlación positiva muy fuerte:
+1	Correlación positiva perfecta:

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula: H_0 : El control interno no se relaciona directa con los servicios públicos municipales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018.

Hipótesis alterna: H_1 : El control interno se relaciona directa con los servicios

públicos municipales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018.

Nivel de significancia o riesgo: $\alpha=0,05$.

Decisión estadística: Dado que (p-valor: $0,000 < 0,010$)

Conclusión estadística: Terminamos concluyendo que el control interno se relaciona directa pero débilmente con los servicios públicos municipales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018.

IV. DISCUSIÓN

En este capítulo se va a realizar la discusión de resultados, haciendo uso de la técnica de la triangulación, la que usaremos será principalmente la de datos y autores, comencemos por las variables de estudio.

Se puede precisar que los niveles percibidos para la variable Control interno obtenidas de las 70 encuestas realizadas a los colaboradores de la municipalidad provincial de Ilo, de los cuales el 70% perciben que el control interno es deficiente, Cabe mencionar que el nivel predominante obtenido fue el deficiente, el cual es preocupante.

Cabe mencionar que los resultados no son muy favorables respecto a la primera variable de estudio, es decir al Control interno. Al respecto (Zapata, 2014) menciona que el Estado moderno tiene como característica básica la soberanía, la cual es el reconocimiento efectivo, tanto dentro del propio Estado como por parte de los demás, de que tiene autoridad gubernativa, la cual es suprema, peor que de su gestión depende en gran medida la gestión pública.

También (Palomo, 2012) sostiene que la figura más reconocida hoy día son la gestión pública, cuyo principio se basa en la autonomía de los territorios más pequeños que el Estado, pero los cuales por tener en común el espacio geográfico y la idiosincrasia, delegan su representatividad en un sector determinado de la sociedad. El gobierno municipal tiene un papel muy importante que dependerá en gran medida de sus instituciones públicas, entre ella el Control Interno cuya función es verificar que todo lo planificado se ejecute según la normatividad vigente.

Por otro lado, se puede precisar que los niveles percibidos en la variable denominado Gestión municipal obtenidas de las 70 encuestas realizadas a los colaboradores de la municipalidad provincial de Ilo de la muestra de estudio, el 51% perciben que la gestión es desfavorable. De manera general, los niveles en esta variable de estudio son favorables.

Si bien es cierto, el mismo según (Palomo, 2012) menciona que el concepto de gestión municipal, tal como se lo utiliza actualmente, proviene del mundo empresarial y atañe a la gerencia. La gestión municipal se define como la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los objetivos de las instituciones municipales, ya sea distrital o provincial.

Al respecto Carhuas (2012) sostiene que la gestión, por consiguiente, implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas. Desde este marco conceptual se entiende que la conducción de toda institución supone aplicar técnicas de gestión para el desarrollo de sus acciones y el alcance de sus objetivos.

Ahora nos toca analizar la prueba de hipótesis estadística: Dado que (p -valor: $0,060 > 0,010$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); conclusión estadística: el control interno si se correlaciona directa y muy débil, pero no significativo con la gestión municipal en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo de Moquegua – 2018.

La finalidad del proceso de modernización del estado peruano, según el art. 4 de la Ley 27658 es: Finalidad del proceso de modernización de la gestión del Estado el proceso de modernización de la gestión del Estado tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos. Y es precisamente ello lo que se está buscado con este fin.

El artículo 7 de la misma ley también enfatiza que la gestión y el uso de los recursos públicos en la Administración Pública, sus dependencias, entidades y organismos deberá estar sometida a la medición del cumplimiento de las funciones asignadas y la obtención de resultados, los cuales serán evaluados periódicamente.

Definitivamente en la Municipalidad Provincial de Ilo de Moquegua – 2018, no se ha estado persiguiendo de manera sostenida, ya que existe un trabajo poco comprometido de sus actuales autoridades y también de sus trabajadores.

En la hipótesis específica 1, se tiene que (p -valor: $0,046 < 0,050$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a); conclusión estadística: Terminamos concluyendo que el control interno se correlaciona indirectamente pero muy débilmente con la visión progresista en los trabajadores de la Municipalidad Provincial De Ilo de Moquegua – 2018.

Algo similar en la hipótesis específica 2, se tiene que (p -valor: $0,057 < 0,050$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis alterna (H_i) y se acepta la hipótesis nula (H_0); conclusión estadística: Terminamos concluyendo que el control interno no se correlaciona con el presupuesto de la gestión en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo de Moquegua – 2018.

De estos dos acápites se puede apreciar que la Municipalidad Provincial de Ilo de Moquegua, no tiene un ambiente propicio para el trabajo estratégico, ya que todas las actividades no se planifican en su debida oportunidad.

Finalmente, en la hipótesis específica 3, se tiene que (p -valor: $0,000 < 0,050$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a); conclusión estadística: Terminamos concluyendo que el control interno se correlaciona positiva pero débilmente con la gestión de los servicios municipales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo de Moquegua – 2018.

Como se puede apreciar en este último caso existe una correlación positiva pero muy débil entre la variable y las dimensiones de estudio, eso quiere decir que tanto el control interno, en el país y en sus organizaciones, en este caso la Municipalidad Provincial de Ilo de Moquegua – 2018 urgen reestructurar y democratizar su elección de las autoridades correspondientes.

Al respecto Blutman (2009) sostiene que, al hablar de modernización, surgen múltiples conceptos y dimensiones que requieren ser consideradas para obtener una aproximación coherente. Nuestro país urge de normas que repercutan de manera favorable en la buena marcha de la gestión municipal,

ya que en estos últimos meses se ha sucedido actos de corrupción a nivel de los fiscales y jueces a nivel de todo el país y regiones; y la región Moquegua no escapa a estos aires.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha determinado que si existe correlación positiva muy débil ($Rho=0,114$ y $p\text{-valor: } 0,060 > 0,050$) entre el control interno y la gestión municipal en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo de Moquegua – 2018; es decir el control interno casi no repercute en la buena gestión municipal y viceversa.

SEGUNDA: Se ha determinado que existe correlación negativa muy débil ($Rho=-0,153$ y $p\text{-valor: } 0,046 < 0,050$) entre el control interno y la visión progresista en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo de Moquegua – 2018; es decir el control interno casi no repercute en la visión progresista y viceversa.

TERCERA: Se ha determinado que no existe correlación ($Rho=0,074$ y $p\text{-valor: } 0,057 > 0,050$) entre el control interno y el presupuesto de la gestión en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo de Moquegua – 2018; es decir el control interno, nada tiene que ver con el presupuesto destinado a la gestión municipal.

CUARTA: Se ha determinado que existe correlación positiva pero débilmente ($Rho=0,257$ y $p\text{-valor: } 0,000 < 0,050$) entre el control interno y los servicios públicos municipales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo de Moquegua – 2018; es decir el control interno casi no repercute en la gestión de los servicios públicos de la municipalidad y viceversa.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: A trabajar en equipo multidisciplinario y asumir las responsabilidades que le compete a cada uno para llegar a cumplir los objetivos operativos y estratégicos establecidos desde la Programación Multianual, seguimiento y evaluación de resultados del gobierno provincial.

SEFUNDA: Al señor alcalde, se recomienda darle más impulso al tema de la modernidad electrónica iniciando un proceso gradual que será piloto en la región Moquegua.

TERCERA: Al personal profesional y colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo deben lograr atender las expectativas de los usuarios y además optimizar los recursos de la comuna, para priorizar obras de envergadura regional.

CUARTA: A los futuros investigadores, replicar la presente investigación en otras municipalidades provinciales de la zona sur del país.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, M. (2012) *El sistema de control interno y su influencia en la gestión institucional de la Dirección Regional de Educación de Puno – 2011*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano de Puno-Perú.
- Blutman, (2009) *La reforma y modernización del estado en Argentina: el papel de la cultura organizacional*.
- Cárdenas, K. (2012) *Evaluación del impacto del modelo estándar de control interno (MECI) como herramienta de gestión para algunas entidades públicas de Palmira*. Universidad Nacional de Colombia.
- Carhuas, E. (2012), *Estilos de liderazgo del director y la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa Pública N° 21009 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10, Huaral 2011*. Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Chenet, M. (2015). *Gestión pública*. (2ª. Ed.) Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. (5ª. Ed.) Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chu Lau, F. (2008) *Ejecución presupuestal de los créditos suplementarios en la administración financiera del Ministerio de Educación*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Comisión de Desarrollo Humano de Buenos Aires (2002) *Desarrollo de RR.HH. y Evaluación de desempeño*. Asociación de Recursos Humanos de la Argentina ADRHA. Suplemento Especial.
- Constitución Política del Perú, reformada por Ley Constitucional N° 27680 (2002), en su artículo 195° establece que los Gobiernos Locales promueven el desarrollo y la economía local.
- Contraloría General de la República (2007). *Ley de Control de las Entidades Públicas*. Lima. Editora Perú.

- Contraloría, G. R. (1998) Manual de Auditoría Gubernamental. *MAGU*. Lima: El peruano normas legales, publicado el 23 de diciembre de 1998.
- Contraloría, G. R. (1998) Normas de Auditoría Gubernamental. *NAGU*. Lima: El peruano normas legales, publicado el 23 de diciembre de 1998.
- Contraloría, G. R. (2006) *Normas de Control Interno. Resolución Contraloría General N° 320-2006- CG*. Perú. Publicado el 03 de noviembre del 2006
- Contraloría, G. R. (2008) *Guía para la implementación del sistema de control interno de las entidades del estado. Resolución Contraloría General N° 458-2008- CG*. Perú. Publicado el 30 de octubre del 2010.
- Decreto Supremo N° 004-2013-PCM (08-ene-2013) aprueba La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública; principal instrumento orientador de la modernización de la gestión pública en el Perú.
- Decreto Supremo N° 109-2012-PCM; aprueba la “Estrategia de Modernización de la Gestión Pública (2012-2016)”.
- Del Valle, P. (2013), *Aproximación a un modelo gerencial para la optimización de la administración de la función supervisora, en el contexto de la coordinación educativa del municipio Heres del estado de Bolívar*. Universidad de Lacatunga del Ecuador.
- Eufracio, D. y Silva R. (2009) *Modernización del sistema de administración de justicia*. Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ingeniería.
- Gámez, L. (2010) *Control interno en las áreas de aprovisionamiento de las empresas públicas sanitarias de Andalucía*. Universidad de Málaga – España.
- Guerrera, A. y Heras, S. (2013) *Análisis de la ejecución presupuestaria, en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia de San Joaquín en el período 2013*. Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Hernández, A. (2006) *La Motivación y Satisfacción Laboral del Personal Docente del CONALEP. Caso Estudio Plantel Iztapalapa I*. México: Instituto Politécnico Nacional.

- Hernández, L. (2012), *Aplicación de la gerencia inteligente para la optimización de la toma de decisiones en la administración escolar de los núcleos escolares rurales del estado de Bolívar*. Universidad Estatal de Cotopaxi de Ecuador.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación, 4ta Ed.* Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación, 5ta Ed.* Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación, 6ta Ed.* Mexico: Mc Graw Hill.
- Hidalgo, J. (1997) *Auditoria e Estados Financieros*, Ed. FECAT EIRL.
- Huayas, E. (2016) *El Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF-SP) y la Gestión Financiera - Presupuestal en la Municipalidad del Distrito de Padre Márquez, Periodo – 2015*. Ucayali: Universidad Privada de Pucallpa.
- La Ley N° 27658 – Ley Marco de Modernización del Estado (17- enero- 2002); declara al Estado Peruano en proceso de Modernización.
- Ley N° 27972-Ley Orgánica de Municipalidades (2003).
- Mantilla, A. y Cante, S. (2005) *Auditoria del control interno*. Colombia: Ed. Ecoe Ltda.
- Mondragón, S. (2014) *Modernización Administrativa Municipal*; Municipalidad de Metepec; Estado de México.
- Oseda, D. (2008) *Metodología de la investigación*. Lima: Pirámide.
- Oseda, D., Hurtado, D., Chavéz, A., & Navarro, Á. (2018). *Estadística aplicada a la investigación con SPSS*. Huancayo: Soluciones Gráficas S.A.C.
- Palomo, J. (2012). *Administración de recursos humanos*. México: Interamericana S.A.

Pérez, L. (2008), *Toma de decisiones en el Sistema Educativo de Venezuela*.
Unidad de Postgrado de la Universidad Abierta de Caracas.

Plan de Mejora (2013-2015); *Modernización administrativa en el Ayuntamiento de Arganda del Rey*; España.

Sernaque, A. (2050) *Competitividad y Modernización Del Estado*- Perú.

Stoner, J. y Freeman E. (1994) *Administration*. (5a. ed.) México: Prentice Hall Latinoamericana.

Zapata, J. C. (2014). *Inclusión social y fortalecimiento institucional como factores determinantes de la sustentabilidad y perdurabilidad corporativa a partir de responsabilidad social en páctic rubiales, Colombia*. Bogotá: Universidad Militar de Nueva Granada.

Normas

Decreto Ley N° 26162 *Ley del Sistema Nacional de Control*

Ley N° 28044 *Ley General de Educación*

Ley N° 27785 *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República*.

Ley N° 27815 *Ley del Código de Ética de la Función Pública*.

ANEXOS

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Control interno y gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>Problema General ¿De qué manera se relaciona el control interno y la gestión municipal en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿De qué manera se relaciona el control interno y la visión progresista en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018? ¿De qué manera se relaciona el control interno y el presupuesto de la gestión municipal en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018? ¿De qué manera se relaciona el control interno y los servicios públicos municipales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018? 	<p>Objetivo General Determinar la correlación que existe entre el control interno y la gestión municipal en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar la correlación que existe entre el control interno y la visión progresista en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018. Determinar la correlación que existe entre el control interno y el presupuesto de la gestión municipal en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018. Determinar la correlación que existe entre el control interno y los servicios públicos municipales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018. 	<p>Hipótesis General El control interno se relaciona directa y significativamente con la gestión municipal en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> El control interno se relaciona directa y significativamente con la visión progresista en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018. El control interno se relaciona directa y significativamente con el presupuesto de la gestión municipal en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018. El control interno se relaciona directa y significativamente con los servicios públicos municipales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ilo – Moquegua, 2018. 	<p>Variable 1 Control interno</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Filosofía de la dirección Integridad y valores éticos Administración estratégica Estructura organizacional Recursos humanos Competencia profesional Órgano de control institucional <p>Variable 2 Gestión municipal</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Visión progresista Presupuesto de la gestión Servicios públicos municipales 	<p>Tipo: aplicada</p> <p>Diseño: No experimental: correlacional - transversal</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Población y muestra de la investigación P: Conformada por 86 trabajadores. M: Probabilística conformada por 70 trabajadores. El muestreo fue probabilístico.</p>

Anexo N° 02

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1: Control Interno	El Control Interno comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la municipalidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente. Su ejercicio es previo, simultáneo y posterior. Hernández (2015)	La variable control interno se medirá con un cuestionario de encuesta en escala ordinal, mediante 7 dimensiones y 30 ítems en un tiempo de 25 minutos.	1. Filosofía de la dirección	Conoce la filosofía de dirección con sentido crítico	1. La Alcaldía muestra interés de apoyar al establecimiento y mantenimiento del control interno en la municipalidad a través de políticas, documentos, reuniones, charlas y otros medios	Escala de medición: Ordinal. Índices: 1. Nunca 2. A veces 3. Siempre
					2. La Alcaldía reconoce y promueve los aportes del personal que mejoran el desarrollo de las actividades laborales	
					3. La Alcaldía incentiva el desarrollo transparente de las actividades de la entidad	
					4. La Alcaldía proporciona el apoyo logístico y de personal para un adecuado desarrollo de las labores de control	
					5. La Alcaldía demuestra una actitud positiva para implementar las recomendaciones del Órgano de Control Institucional.	
			2. Integridad y valores éticos	Conoce la integridad y valores éticos y los vivencia	6. La entidad cuenta con un Código de Ética debidamente aprobado, y difundido mediante talleres o reuniones.	
					7. La administración municipal ha difundido la "Ley del Código de Ética de la Función Pública".	
					8. Se comunican debidamente dentro de la municipalidad las acciones disciplinarias que se toman sobre violaciones éticas.	
					9. La Alcaldía demuestra un comportamiento ético, poniendo en práctica los lineamientos de conducta de la municipalidad.	
					10. Se sanciona a los responsables de actos ilegales de acuerdo con las políticas definidas por la Alcaldía	
			3. Administración Estratégica	Utiliza la administración estratégica como herramienta de gestión.	11. La Alcaldía ha difundido y es de conocimiento general la visión, misión, metas y objetivos estratégicos de la municipalidad	
					12. La Alcaldía asegura que todas las Áreas, Departamentos formulen, implementen y evalúen actividades concordantes con su plan operativo institucional	
					13. Los planes estratégicos, operativo y de contingencia se elaboran, conservan y actualizan según procedimiento documentado	
					14. La municipalidad ha formulado el análisis de la situación con participación de todas las gerencias para definir su direccionamiento y desarrollo de los servicios.	
					15. Los resultados de las mediciones efectuadas a los planes operativos en los últimos dos semestres están dentro de los niveles esperados	
			4. Estructura organizacional	Conoce la estructura organizacional de la Municipalidad y trabaja organizadamente.	16. La estructura organizacional se ha desarrollado sobre la base de la misión, objetivos y actividades de la municipalidad y se ajusta a la realidad	
					17. El Manual de Organización y Funciones (MOF) refleja todas las actividades que se realizan en la municipalidad y están debidamente delimitadas	
					18. Todos las personas que laboran en la entidad ocupan una plaza prevista en el PAP y un cargo incluido en el de Asignación de Personal (CAP)	
					19. La Alcaldía se asegura de que los trabajadores conozcan los documentos normativos (MOF, ROF, CAP y demás manuales) que regulan las actividades de la municipalidad.	

			5. Recurso humanos	Utiliza diferentes estrategias de gestión de recursos humanos con sentido práctico	20. La entidad cuenta con mecanismos, políticas y procedimientos adecuados para la selección, inducción, formación, capacitación, compensación, bienestar social, y evaluación de personal 21. Se cuenta con un programa de inducción al personal que ingresa relacionados con el puesto al que ingresa y de los principios éticos 22. Las unidades orgánicas cuenta con la cantidad de personal necesaria para el adecuado desarrollo sus actividades 23. La entidad elabora anualmente un plan de formación y capacitación del personal, con la participación de todas las áreas y se da cumplimiento al mismo 24. La escala remunerativa está en relación con el cargo, funciones y responsabilidades asignadas.	
			6. Competencia profesional	Utiliza técnicas para medir las competencias profesionales	25. Se han identificado las competencias necesarias para cada cargo previsto en el CAP y han sido plasmadas en un documento normativo (perfil del cargo) 26. El personal que ocupa cada cargo de trabajo cuenta con las competencias establecidas en el perfil del cargo. 27. El titular, funcionarios y demás servidores son conocedores de la importancia del desarrollo, implantación y mantenimiento del control interno.	
			7. Órgano de Control Institucional	Conoce las herramientas del control institucional, trabajando en equipos	28. El Órgano de Control evalúa los controles de los procesos vigentes e identifican oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo. 29. Son de comprobada competencia e idoneidad profesional los miembros que conforman el equipo de trabajo del OCI. 30. El Órgano de Control Institucional evalúa periódicamente el sistema de control interno de la municipalidad.	
Gestión Municipal	La gestión municipal comprende las acciones que realizan las dependencias y organismos municipales, encaminadas al logro de objetivos y cumplimiento de metas establecidas en los planes y programas de trabajo, mediante las interrelaciones e integración de recursos humanos, materiales y financieros. (Chapel, 2015)	La variable gestión interna se medirá con un cuestionario de encuesta en escala ordinal, mediante 3 dimensiones y 16 ítems en un tiempo de 15 minutos.	1. Visión progresista	Percibe que la municipalidad es progresista por la gestión de sus autoridades.	31. Se percibe que la población de la municipalidad está progresando.	Escala de medición: Ordinal. Índices: 1. Nunca 2. A veces 3. Siempre
					32. En los próximos años la municipalidad será más próspero.	
					33. A la municipalidad le beneficia las regalías del sector minería.	
					34. La economía municipal contribuye al desarrollo de la municipalidad.	
			2. Presupuesto de la gestión.	La distribución del presupuesto de la municipalidad es racional y justa	35. Las Organizaciones Sociales de Base son indispensables para el desarrollo de la municipalidad.	
					36. En la municipalidad la distribución del presupuesto municipal es justa.	
					37. El Gobierno Local genera el bienestar de la población.	
					38. Confío plenamente en el Gobierno local.	
			3. Servicios Públicos Municipales	En la municipalidad se cumple con la dación de los servicios públicos.	39. Estoy de acuerdo que la población de la municipalidad exija al Gobierno central la ejecución de obras públicas.	
					40. El Gobierno local tiene los medios económicos para la ejecución de Proyectos de Inversión Pública.	
					41. El Gobierno Local es eficiente en atender las necesidades de la población.	
					42. El Gobierno Local es transparente en la administración de los recursos municipales.	
					43. La municipalidad cumple con la limpieza pública, alumbrado público, suministro de agua potable y seguridad ciudadana.	
					44. Estoy satisfecho con la atención de los servicios públicos a la población.	
					45. La atención a la educación es prioritario como mejor política municipal.	
					46. La atención al sector salud goza de preferencia como política pública.	
47. La atención de los servicios públicos municipales contribuye con mejorar el nivel de vida de la población.						
48. Los mayores problemas de la municipalidad son violencia familiar, seguridad ciudadana y desempleo.						

Anexo N° 03

Matriz del Instrumento de investigación



Fecha:

Código:

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

INSTRUCCIONES: A continuación, se le presenta 48 proposiciones, se le solicita que frente a ellas exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (x) en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. NUNCA 2. A VECES 3. SIEMPRE

PARTE I: CONTROL INTERNO

N°	ÍTEM	VALORACIÓN		
		1	2	3
Dimensión N° 01: Economía Municipal				
01	La Alcaldía muestra interés de apoyar al establecimiento y mantenimiento del control interno en la municipalidad a través de políticas, documentos, reuniones, charlas y otros medios			
02	La Alcaldía reconoce y promueve los aportes del personal que mejoran el desarrollo de las actividades laborales			
03	La Alcaldía incentiva el desarrollo transparente de las actividades de la entidad			
04	La Alcaldía proporciona el apoyo logístico y de personal para un adecuado desarrollo de las labores de control			
05	La Alcaldía demuestra una actitud positiva para implementar las recomendaciones del Órgano de Control Institucional.			
Dimensión N° 02: Integridad y valores éticos				
06	La entidad cuenta con un Código de Ética debidamente aprobado, y difundido mediante talleres o reuniones.			
07	La administración municipal ha difundido la "Ley del Código de Ética de la Función Pública".			
08	Se comunican debidamente dentro de la municipalidad las acciones disciplinarias que se toman sobre violaciones éticas.			
09	La Alcaldía demuestra un comportamiento ético, poniendo en práctica los lineamientos de conducta de la municipalidad.			
10	Se sanciona a los responsables de actos ilegales de acuerdo con las políticas definidas por la Alcaldía			
Dimensión N° 03: Administración Estratégica				
11	La Alcaldía ha difundido y es de conocimiento general la visión, misión, metas y objetivos estratégicos de la municipalidad			
12	La Alcaldía asegura que todas las Áreas, Departamentos formulen, implementen y evalúen actividades concordantes con su plan operativo institucional			

13	Los planes estratégicos, operativo y de contingencia se elaboran, conservan y actualizan según procedimiento documentado			
14	La municipalidad ha formulado el análisis de la situación con participación de todas las gerencias para definir su direccionamiento y desarrollo de los servicios.			
15	Los resultados de las mediciones efectuadas a los planes operativos en los últimos dos semestres están dentro de los niveles esperados			
Dimensión N° 04: Estructura organizacional				
16	La estructura organizacional se ha desarrollado sobre la base de la misión, objetivos y actividades de la municipalidad y se ajusta a la realidad			
17	El Manual de Organización y Funciones (MOF) refleja todas las actividades que se realizan en la municipalidad y están debidamente delimitadas			
18	Todas las personas que laboran en la entidad ocupan una plaza prevista en el PAP y un cargo incluido en el de Asignación de Personal (CAP)			
19	La Alcaldía se asegura de que los trabajadores conozcan los documentos normativos (MOF, ROF, CAP y demás manuales) que regulan las actividades de la municipalidad.			
Dimensión N° 05: Recurso humanos				
20	La entidad cuenta con mecanismos, políticas y procedimientos adecuados para la selección, inducción, formación, capacitación, compensación, bienestar social, y evaluación de personal			
21	Se cuenta con un programa de inducción al personal que ingresa relacionados con el puesto al que ingresa y de los principios éticos			
22	Las unidades orgánicas cuenta con la cantidad de personal necesaria para el adecuado desarrollo sus actividades			
23	La entidad elabora anualmente un plan de formación y capacitación del personal, con la participación de todas las áreas y se da cumplimiento al mismo			
24	La escala remunerativa está en relación con el cargo, funciones y responsabilidades asignadas.			
Dimensión N° 06: Competencia profesional				
25	Se han identificado las competencias necesarias para cada cargo previsto en el CAP y han sido plasmadas en un documento normativo (perfil del cargo)			
26	El personal que ocupa cada cargo de trabajo cuenta con las competencias establecidas en el perfil del cargo.			
27	El titular, funcionarios y demás servidores son conocedores de la importancia del desarrollo, implantación y mantenimiento del control interno.			
Dimensión N° 07: Organo de Control Institucional				
28	El Organo de Control evalúa los controles de los procesos vigentes e identifican oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo.			
29	Son de comprobada competencia e idoneidad profesional los miembros que conforman el equipo de trabajo del OCI.			
30	El Organo de Control evalúa los controles de los procesos vigentes e identifican oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo.			

PARTE II: GESTIÓN MUNICIPAL

N°	ÍTEM	VALORACIÓN		
		1	2	3
Dimensión N° 01: Economía Municipal				
31	Se percibe que la población de la municipalidad está progresando.			
32	En los próximos años la municipalidad será más próspero.			
33	A la municipalidad le beneficia las regalías del sector minería.			
34	La economía municipal contribuye al desarrollo de la municipalidad.			
35	Las Organizaciones Sociales de Base son indispensables para el desarrollo de la municipalidad.			
Dimensión N° 02: Gobierno Provincial				
36	En la municipalidad la distribución del presupuesto municipal es justa.			
37	El Gobierno Local genera el bienestar de la población.			
38	Confío plenamente en el Gobierno local.			
39	Estoy de acuerdo que la población de la municipalidad exija al Gobierno central la ejecución de obras públicas.			
40	El Gobierno local tiene los medios económicos para la ejecución de Proyectos de Inversión Pública.			
41	El Gobierno Local es eficiente en atender las necesidades de la población.			
42	El Gobierno Local es transparente en la administración de los recursos municipales.			
Dimensión N° 03: Servicios Públicos Municipales				
43	La municipalidad cumple con la limpieza pública, alumbrado público, suministro de agua potable y seguridad ciudadana.			
44	Estoy satisfecho con la atención de los servicios públicos a la población.			
45	La atención a la educación es prioritario como mejor política municipal.			
46	La atención al sector salud goza de preferencia como política pública.			
47	La atención de los servicios públicos municipales contribuye con mejorar el nivel de vida de la población.			
48	Los mayores problemas de la municipalidad son violencia familiar, seguridad ciudadana y desempleo.			

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO N° 04: MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: “Control interno y gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Ilo año 2018“

Variables	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta			Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones			
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta					
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No				
V1: CONTROL INTERNO	1. Filosofía de la dirección	Conoce la filosofía de dirección con sentido crítico	1. La Alcaldía muestra interés de apoyar al establecimiento y mantenimiento del control interno en la municipalidad a través de políticas, documentos, reuniones, charlas y otros medios															
			2. La Alcaldía reconoce y promueve los aportes del personal que mejoran el desarrollo de las actividades laborales															
			3. La Alcaldía incentiva el desarrollo transparente de las actividades de la entidad															
			4. La Alcaldía proporciona el apoyo logístico y de personal para un adecuado desarrollo de las labores de control															
			5. La Alcaldía demuestra una actitud positiva para implementar las recomendaciones del Órgano de Control Institucional.															
	2. Integridad y valores éticos	Conoce la integridad y valores éticos y los vivencia	6. La entidad cuenta con un Código de Ética debidamente aprobado, y difundido mediante talleres o reuniones.															
			7. La administración municipal ha difundido la "Ley del Código de Ética de la Función Pública".															
			8. Se comunican debidamente dentro de la municipalidad las acciones disciplinarias que se toman sobre violaciones éticas.															
			9. La Alcaldía demuestra un comportamiento ético, poniendo en práctica los lineamientos de conducta de la municipalidad.															
			10. Se sanciona a los responsables de actos ilegales de acuerdo con las políticas definidas por la Alcaldía															
	3. Administración Estratégica	Utiliza la administración estratégica como herramienta de gestión.	11. La Alcaldía ha difundido y es de conocimiento general la visión, misión, metas y objetivos estratégicos de la municipalidad															
			12. La Alcaldía asegura que todas las Áreas, Departamentos formulen, implementen y evalúen actividades concordantes con su plan operativo institucional															
			13. Los planes estratégicos, operativo y de contingencia se elaboran, conservan y actualizan según procedimiento documentado															

		14. La municipalidad ha formulado el análisis de la situación con participación de todas las gerencias para definir su direccionamiento y desarrollo de los servicios.																				
		15. Los resultados de las mediciones efectuadas a los planes operativos en los últimos dos semestres están dentro de los niveles esperados																				
4. Estructura organizacional	Conoce la estructura organizacional de la Musicalidad y trabaja organizadamente	16. La estructura organizacional se ha desarrollado sobre la base de la misión, objetivos y actividades de la municipalidad y se ajusta a la realidad																				
		17. El Manual de Organización y Funciones (MOF) refleja todas las actividades que se realizan en la municipalidad y están debidamente delimitadas																				
		18. Todos las personas que laboran en la entidad ocupan una plaza prevista en el PAP y un cargo incluido en el de Asignación de Personal (CAP)																				
		19. La Alcaldía se asegura de que los trabajadores conozcan los documentos normativos (MOF, ROF, CAP y demás manuales) que regulan las actividades de la municipalidad.																				
5. Recurso humanos	Utiliza diferentes estrategias de gestión de recursos humanos con sentido práctico	20. La entidad cuenta con mecanismos, políticas y procedimientos adecuados para la selección, inducción, formación, capacitación, compensación, bienestar social, y evaluación de personal																				
		21. Se cuenta con un programa de inducción al personal que ingresa relacionados con el puesto al que ingresa y de los principios éticos																				
		22. Las unidades orgánicas cuenta con la cantidad de personal necesaria para el adecuado desarrollo sus actividades																				
		23. La entidad elabora anualmente un plan de formación y capacitación del personal, con la participación de todas las áreas y se da cumplimiento al mismo																				
		24. La escala remunerativa está en relación con el cargo, funciones y responsabilidades asignadas.																				
6. Competencia profesional	Utiliza técnicas para medir las competencias profesionales con criterios profesionales	25. Se han identificado las competencias necesarias para cada cargo previsto en el CAP y han sido plasmadas en un documento normativo (perfil del cargo)																				
		26. El personal que ocupa cada cargo de trabajo cuenta con las competencias establecidas en el perfil del cargo.																				
		27. El titular, funcionarios y demás servidores son conocedores de la importancia del desarrollo, implantación y mantenimiento del control interno.																				
7. Órgano de Control Institucional	Conoce las herramientas del control institucional,	28. El Órgano de Control evalúa los controles de los procesos vigentes e identifican oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo.																				
		29. Son de comprobada competencia e idoneidad profesional los miembros que conforman el equipo de trabajo del OCI.																				

		trabajando en equipos cooperativos.	30. El Órgano de Control Institucional evalúa periódicamente el sistema de control interno de la municipalidad.																			
V2: GESTIÓN MUNICIPAL	1. Visión progresista	Percibe que la municipalidad es progresista por la gestión de sus autoridades.	31. Se percibe que la población de la municipalidad está progresando.																			
			32. En los próximos años la municipalidad será más próspero.																			
			33. A la municipalidad le beneficia las regalías del sector minería.																			
			34. La economía municipal contribuye al desarrollo de la municipalidad.																			
			35. Las Organizaciones Sociales de Base son indispensables para el desarrollo de la municipalidad.																			
	2. Presupuesto de la gestión.	La distribución del presupuesto de la municipalidad es racional y justa	36. En la municipalidad la distribución del presupuesto municipal es justa.																			
			37. El Gobierno Local genera el bienestar de la población.																			
			38. Confío plenamente en el Gobierno local.																			
			39. Estoy de acuerdo que la población de la municipalidad exija al Gobierno central la ejecución de obras públicas.																			
			40. El Gobierno local tiene los medios económicos para la ejecución de Proyectos de Inversión Pública.																			
			41. El Gobierno Local es eficiente en atender las necesidades de la población.																			
	3. Servicios Públicos Municipales	En la municipalidad se cumple con la dación de los servicios públicos.	42. El Gobierno Local es transparente en la administración de los recursos municipales.																			
			43. La municipalidad cumple con la limpieza pública, alumbrado público, suministro de agua potable y seguridad ciudadana.																			
			44. Estoy satisfecho con la atención de los servicios públicos a la población.																			
			45. La atención a la educación es prioritario como mejor política municipal.																			
			46. La atención al sector salud goza de preferencia como política pública.																			
			47. La atención de los servicios públicos municipales contribuye con mejorar el nivel de vida de la población.																			
			48. Los mayores problemas de la municipalidad son violencia familiar, seguridad ciudadana y desempleo.																			

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DEL CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN MUNICIPAL”

OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación.

DIRIGIDO A: Personal activo de ambos sexos de la Municipalidad Provincial de Ilo año 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Muy bueno
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

ANEXO N° 05
BASE DE DATOS

CONTROL INTERNO

N°	D1					D2					D3					D4					D5					D6			D7			TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	1	2	2	2	1	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	47	
2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	63	
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	55	
4	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	45		
5	2	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	50	
6	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	60	
7	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	1	50	
8	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	50	
9	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	3	2	52	
10	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	53	
11	1	2	2	2	1	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	46	
12	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	65	
13	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	62	
14	2	3	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	56	
15	2	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	45	
16	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	57	
17	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	54	
18	2	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	46	
19	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	60	
20	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	3	3	2	1	1	2	3	2	1	1	1	54	
21	1	2	2	2	1	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	53	
22	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	67	
23	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	56	
24	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	46	

25	1	2	2	2	1	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	54	
26	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	58	
27	1	2	2	2	1	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	56	
28	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	60	
29	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	66	
30	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	52	
31	2	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	43	
32	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	1	1	2	3	2	2	2	63	
33	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	54	
34	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	64	
35	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	50	
36	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	53	
37	1	2	2	2	1	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	2	49	
38	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	52	
39	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	66	
40	2	3	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	46	
41	2	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	38
42	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	64	
43	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	48	
44	2	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	1	1	45	
45	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	58	
46	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	59	
47	1	1	2	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	1	2	52	
48	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	58	
49	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	3	2	52	
50	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	43	
51	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	48	
52	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	1	2	2	2	61	
53	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	52	
54	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1		1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	3	2	2	1	1	2	1	2	3	46	
55	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	50	

56	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	49
57	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	50
58	2	3	2	2	2	2	1		1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	46
59	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	50
60	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	44
61	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	52
62	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40
63	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	59
64	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	46
65	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	3	41
66	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	56
67	1	1	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	1	49
68	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	1	2	1	57
69	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	45
70	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	44

GESTIÓN MUNICIPAL																		
D1					D2							D3					TOTAL	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		18
1	2	2	2	1	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	30
2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	38
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	40
2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	32
2	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	40
2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	32
2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	36
1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	30
2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	31
1	2	2	2	1	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	30
2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	38
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	40
2	3	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	30
2	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	38
2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	32
2	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	38
2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	32
2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	34
1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	30
2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	31
1	2	2	2	1	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	30
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	40
2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	32
2	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25

2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	40
2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	33
2	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	27
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	38
2	3	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	1	32
1	2	2	2	1	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	1	1	2	30
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	39
2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	33
2	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	27
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	37
2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	31
1	2	2	2	1	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	30
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	40
2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	32
2	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	40
2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	33
2	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	27
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	38
1	2	2	2	1	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	1	1	2	30
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	39
2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	33
2	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	27
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	37
2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	31
1	2	2	2	1	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	30
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	40
2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	32
2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	31
1	2	2	2	1	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	30
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	40
2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	32
2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	31
1	2	2	2	1	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	30
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	40

2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	32
2	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	40
2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	33
2	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	27
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	38
1	2	2	2	1	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	30
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	40
2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	32
2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	31
1	2	2	2	1	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	30
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	40

CONSOLIDADO DE LAS DOS VARIABLES

N°	Control Interno								Gestión Municipal			
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	V1	D1	D2	D3	V2
1	8	9	9	5	9	4	3	47	8	14	8	30
2	9	11	11	9	11	7	5	63	9	15	14	38
3	11	11	11	8	7	4	3	55	11	16	13	40
4	14	7	7	5	5	4	3	45	14	11	7	32
5	12	5	5	5	11	6	6	50	12	7	6	25
6	11	11	11	9	9	5	4	60	11	16	13	40
7	14	7	7	5	9	5	3	50	14	11	7	32
8	11	10	10	7	6	3	3	50	11	14	11	36
9	9	8	8	6	7	7	7	52	9	12	9	30
10	8	9	9	8	11	4	4	53	8	12	11	31
11	8	9	9	5	9	3	3	46	8	14	8	30
12	9	11	11	9	12	6	7	65	9	15	14	38
13	11	11	11	10	11	4	4	62	11	16	13	40
14	12	7	7	6	10	7	7	56	12	11	7	30
15	12	5	5	5	10	4	4	45	12	7	6	25
16	9	11	11	9	7	5	5	57	9	16	13	38
17	14	7	7	6	9	7	4	54	14	11	7	32
18	12	5	5	4	9	5	6	46	12	7	6	25
19	9	11	11	9	9	5	6	60	9	16	13	38
20	14	7	7	6	10	7	3	54	14	11	7	32
21	8	9	9	5	10	6	6	53	9	14	11	34
22	11	11	11	10	11	6	7	67	9	12	9	30
23	14	7	7	6	11	7	4	56	8	12	11	31
24	8	9	9	6	7	4	3	46	8	14	8	30
25	8	9	9	7	11	4	6	54	11	16	13	40
26	11	11	11	8	9	3	5	58	14	11	7	32
27	8	9	9	6	12	6	6	56	12	7	6	25
28	9	11	11	10	11	4	4	60	11	16	13	40
29	11	11	11	9	10	7	7	66	14	11	8	33
30	14	7	7	6	10	4	4	52	12	7	8	27
31	12	5	5	5	7	6	3	43	11	16	11	38
32	11	11	11	9	9	6	6	63	12	11	9	32
33	14	7	7	5	11	6	4	54	8	14	8	30
34	11	10	10	7	12	6	8	64	11	16	12	39
35	9	8	8	7	10	4	4	50	14	11	8	33
36	8	9	9	7	9	5	6	53	12	7	8	27
37	8	9	9	5	9	5	4	49	11	16	10	37
38	9	11	11	8	5	3	5	52	8	12	11	31
39	11	11	11	9	11	7	6	66	8	14	8	30
40	12	7	7	6	7	4	3	46	11	16	13	40
41	12	5	5	4	5	3	4	38	14	11	7	32
42	9	11	11	9	11	7	6	64	12	7	6	25
43	14	7	7	6	7	4	3	48	11	16	13	40

44	12	5	5	6	9	4	4	45	14	11	8	33
45	9	11	11	8	9	5	5	58	12	7	8	27
46	14	7	7	7	11	6	7	59	11	16	11	38
47	9	6	9	6	10	7	5	52	8	14	8	30
48	11	10	11	9	10	4	3	58	11	16	12	39
49	7	6	10	9	11	3	6	52	14	11	8	33
50	5	6	7	5	9	7	4	43	12	7	8	27
51	11	9	8	6	7	4	3	48	11	16	10	37
52	9	9	11	9	13	4	6	61	8	12	11	31
53	9	7	9	9	10	4	4	52	8	14	8	30
54	9	7	5	5	10	4	6	46	11	16	13	40
55	11	12	7	5	8	4	3	50	14	11	7	32
56	11	11	5	4	8	4	6	49	8	12	11	31
57	7	6	11	9	9	4	4	50	8	14	8	30
58	11	5	7	5	8	4	6	46	11	16	13	40
59	9	8	6	8	10	4	5	50	14	11	7	32
60	6	5	7	9	9	5	3	44	12	7	6	25
61	11	10	11	5	6	5	4	52	11	16	13	40
62	9	8	6	5	6	3	3	40	14	11	8	33
63	11	7	11	8	8	7	7	59	12	7	8	27
64	9	8	6	7	7	5	4	46	11	16	11	38
65	6	5	6	6	7	4	7	41	8	14	8	30
66	9	11	10	9	9	4	4	56	11	16	13	40
67	9	7	6	7	8	6	6	49	14	11	7	32
68	11	7	11	10	10	3	5	57	8	12	11	31
69	7	6	11	7	6	3	5	45	8	14	8	30
70	5	6	8	7	10	5	3	44	11	16	13	40
r =	0.075	0.290	0.176	0.162	-0.106	-0.184	-0.161	0.114	-0.153	0.074	0.257	0.114
N =	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
tc=	0.715	2.876	1.700	1.560	-1.012	-1.779	-1.550	1.086	-1.465	0.699	2.518	1.086
	7	31	28	19	17	35	36	11	0	11	36	11
	28	20	19	24	36	23	25	49	23	24	18	36
	26	19	23	23	17	12	9	10	33	35	16	23
	9	0	0	4	0	0	0	0	14	0	0	0
	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

ANEXO N° 06

CONFIABILIDAD

De la variable Control interno:

Scale: Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	20	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Ítems
.952	30

De la variable gestión municipal:

Scale: Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	20	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Ítems
.914	18

ANEXO N° 07

CONSTANCIAS DE APLICACIÓN



*Municipalidad Provincial de Ilo
Gerencia Municipal*

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Ilo, 07 de Setiembre 2018

CARTA N° J3 - 2018-GM-MPI

*Señora:
Angela Aurora Mamani Calizaya
Presente.-*

Ref.: Autorización para realizar Estudio de Investigación

De mi mayor consideración:

*Tengo el agrado de dirigirme a Ud. para manifestarle mi cordial saludo y al mismo tiempo comunicarle que, en atención a su carta presentada de fecha 14/08/2018 de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo; éste despacho otorga la AUTORIZACION para realizar la encuesta referida la trabajo de investigación denominado: **“Control Interno y Gestión Municipal en la Municipalidad Provincial de Ilo-Moquegua 2018”**. Asimismo, sirva la presente, como documento de presentación a fin de que se le brinde las facilidades del caso, para la realización de dicho trabajo de investigación.*

Sin otro particular, quedo de Ud.



Atentamente,

Municipalidad Provincial de Ilo

*Ing° Fabio Salas Valdéz
Gerente Municipal*

c.c Archivo

