



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
GOBERNABILIDAD

Propuesta para mejorar la gestión del sistema de control interno de la Municipalidad
Provincial de Bolognesi – Ancash, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Mg. Nuñez Cerrate, Felipe Fernando (ORCID: 0000-0003-3700-7436)

ASESOR:

Dr. Florián Plascencia, Roque Wilmer (ORCID: 0000-0002-3475-8325)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas y del Territorio

TRUJILLO – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis queridos padres Diógenes y Florencia, a quien con mucho cariño todos lo conocen como Elvita, por forjar mi vida con principios éticos, morales, honradez, trabajo y superación.

Fernando

Agradecimiento

En primera instancia doy gracias al Divino Señor Celestial, en quien confío por su bondad infinita, quien me ha demostrado su poder, por lo que cito algunas palabras de las sagradas escrituras: “Si yo voy con Dios, entonces quien contra mí”.

También a los Doctores del Programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, de manera particular al Dr. Roque Florián Plasencia, por su pedagogía, dominio y motivación en la investigación científica, que ha contribuido en nuestra formación académica.

Finalmente debo agradecer a mis familiares, mi esposa, compañeros y amigos, por alentarme a perseverar en mi superación profesional y académica, para contribuir en el desarrollo social, económico y político de nuestra sociedad.

El autor

Página de jurado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS	Código : Versión : 01 Fecha : 2018 Página : 1 de 3
--	--------------------------------------	---

Siendo las tres horas de la tarde del domingo cuatro de agosto del año dos mil diecinueve, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada:

**PROPUESTA PARA MEJORAR LA GESTIÓN DEL SISTEMA DE
CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
BOLOGNESI – ANCASH, 2018**

Presentado por el Maestro: **NUÑEZ CERRATE, FELIPE FERNANDO.**

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina:

APROBAR POR UNANIMIDAD

Así también los miembros del Jurado suscriben la calificación de 15 como nota de la experiencia curricular de Desarrollo del trabajo de investigación.

En consecuencia, el graduando se encuentra en condiciones de ser calificado/a como (Apto/ no apto) Apto para recibir el grado académico de: **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Ciudad, fecha: TRUSILLO 04 DE AGOSTO 2019

PRESIDENTE: Dr. Edwin Lopez Robles

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Rolando Remigio Saenz Rodriguez

Firma: 

VOCAL: Dr. Roque Wilmar Florian Plasencia

Firma: 

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Declaratoria de autenticidad

Yo, Núñez Cerrate Felipe Fernando, estudiante del Programa de doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial: Trujillo, identificado con DNI N° 40774830, con la tesis titulada: “Propuesta para mejorar la gestión del sistema de control interno de la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash, 2018”, presentado en 119 folios, para la obtención del grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración del trabajo académico.

No se ha utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado, completa ni parcialmente, para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 04 de agosto del 2019.



.....
Mg. Felipe Fernando Núñez Cerrate

DNI N° 40774830

Índice

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas y figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO	15
2.1. Tipo y diseño de la investigación	15
2.2. Operacionalización de variables.....	15
2.3. Población, muestra y muestreo.....	17
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	17
2.5. Procedimiento.....	19
2.6. Método de análisis de datos.....	20
2.7. Aspecto ético	20
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN.....	28
V. CONCLUSIONES.....	33
VI. RECOMENDACIONES	35
VII. PROPUESTA	36
REFERENCIAS	39
ANEXOS	46
Anexo 1. Matriz de consistencia del estudio	46
Anexo 2. Instrumentos	47
Anexo 3. Matriz de validación de juicio de expertos	53

Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos	78
Anexo 5. Constancia de ejecución del estudio	82
Anexo 6. Base de datos del estudio	83
Anexo 7. Análisis estadístico correlación ítem- total, según dimensiones de la gestión del sistema de control interno de la municipalidad provincial de Bolognesi	86
Anexo 8. Matriz de categorización de la información recogida a través de la guía de entrevista.	88
Anexo 9. Correlación dimensión- total de la escala valorativa de Gestión del Sistema de control interno.....	91
Anexo 10. Artículo científico	93
Anexo 11. Documento de similitud.....	102
Anexo 12. Acta de aprobación de originalidad de la tesis	103
Anexo 13. Autorización de publicación de la tesis en repositorio institucional UCV.....	104
Anexo 14. Formulario de autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	105

Índice de tablas y figuras

	Pág.
Tabla 1. Población y muestra del estudio.	27
Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad	28
Tabla 3. Niveles e intervalos de puntuaciones	31
Tabla 4. Niveles de la Gestión del Sistema de Control Interno según los gerentes y jefes de área de la Municipalidad Provincial de Bolognesi.	31
Tabla 5. Frecuencia de la Gestión del Sistema de Control Interno, según el género de los trabajadores encuestados.	32
Tabla 6. Frecuencia de la Gestión del Sistema de Control Interno, según la condición laboral de los trabajadores encuestados.	32
Tabla 7. Frecuencia de la Gestión del Sistema de Control Interno, según la edad de los trabajadores encuestados.	33
Tabla 8. Niveles de las dimensiones de la Gestión del Sistema de Control Interno según los jefes de área y gerentes de la municipalidad Provincial de Bolognesi.	33
Tabla 9. Análisis de los promedios a nivel de los indicadores de la variable calidad de atención al usuario.	34

RESUMEN

El presente estudio responde a la problemática existente en la gestión del sistema de control interno de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, tuvo como objetivo elaborar un plan para mejorar la gestión del sistema de control interno de la Municipalidad Provincial de Bolognesi - Ancash, 2018, siendo una investigación de enfoque metodológico mixto, con diseño no experimental propositivo; se trabajó con una muestra censal compuesta por los 41 gerentes y jefes de área de la municipalidad en mención; para el recojo de datos se utilizó la técnica de la encuesta y la entrevista mediante una escala valorativa y guía de entrevista en profundidad, el análisis de datos se realizó mediante la estadística descriptiva y el análisis cualitativo. Entre los resultados se halló que la gestión del sistema de control interno en la municipalidad es calificada como buena por el 53,66% de los gerentes y jefes de área de la municipalidad, asimismo sus dimensiones fueron calificadas como buena con 51,2%, 56,1%, 53,7% y 53,7% respectivamente. Al mismo tiempo se identificaron como factores limitantes al bajo nivel de competencias y capacidades, los inadecuados procedimientos y actividades, y los limitados recursos con los que cuentan la actual gestión del sistema de control interno. Finalmente, se concluye que la gestión del sistema de control interno es calificada de manera buena por parte de los gerentes y jefes de área, mientras que el personal que labora en las diversas oficinas manifiesta que a pesar de esa calificación existen una serie de inconvenientes en cuanto a que los procesos realizados por esta gestión son iterativos y no representan cambios sustantivos en la prestación de servicios a los pobladores de la provincia de Bolognesi.

Palabras clave: gestión, municipal, sistema de control interno.

ABSTRACT

The present study responds to the existing problem in the management of the internal control system of the Provincial Municipality of Bolognesi, had as objective to elaborate a plan to improve the management of the internal control system of the Provincial Municipality of Bolognesi - Ancash, 2018, being a research with a mixed methodological approach, with a non-experimental proactive design; We worked with a census sample composed of the 41 managers and area managers of the municipality in question; for the collection of data, the survey technique and the interview were used through a valuation scale and an in-depth interview guide, the data analysis was carried out using descriptive statistics and qualitative analysis. Among the results, it was found that the management of the internal control system in the municipality is rated as good by 53.66% of the managers and area heads of the municipality, also its dimensions were rated as good with 51.2%, 56.1%, 53.7% and 53.7% respectively. At the same time, the low level of skills and abilities, the inadequate procedures and activities, and the limited resources that the current management of the internal control system has been identified were identified as limiting factors. Finally, it is concluded that the management of the internal control system is qualified in a good way by the managers and heads of area, while the personnel that works in the various offices show that despite this qualification there are a number of inconveniences in as to the processes performed by this management are iterative and do not represent substantive changes in the provision of services to the inhabitants of the province of Bolognesi.

Keywords: management, municipal, internal control system.

I. INTRODUCCIÓN

En este capítulo se realiza la descripción de la realidad problemática, la cual se encuentra enfocada a como viene dándose la gestión del sistema de control interno de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, posteriormente se describen las teorías sobre gestión del sistema de control interno, haciendo énfasis al modelo COSO el cual se enfoca en proporcionar seguridad para el cumplimiento de objetivos organizacionales buscando la eficiencia y eficacia de los procesos existentes en ella. A su vez se presentará la formulación del problema y se justifica la investigación, para finalmente describir la hipótesis y objetivos de la misma.

La gestión del sistema de control interno consiste en la ejecución de un proceso, por parte de la dirección y los colaboradores de la entidad, el cual es diseñado con el fin de certificar la observancia oportuna de lograr las metas deseada (Vega de la Cruz & Nieves, 2016). El control interno se utiliza como un instrumento necesario para ayudar los esfuerzos que realizan las organizaciones del Estado con la finalidad de avalar sensatamente los principios contenidos en la Constitución política y el correcto rendimiento de cuentas (Gamboa, Puente, & Vera, 2016). Esta se enfoca en el cumplimiento de los criterios, en base a información financiera confiable, y con arreglo a las disposiciones y normas vigentes (Márquez & Milla, 2017). De otro lado, se tiene a las municipalidades, que son instancias descentralizadas que corresponden al nivel de Gobierno Local (Ramos, 2012). Y que emanan de la soberanía del pueblo; correspondiendo a la denominación de entidad del Estado, que tiene personería jurídica, y que la ley lo faculta para gobernar localmente, es decir un distrito o una provincia, que sea promotor del desarrollo local y que atienda las necesidades prioritarias de la sociedad y garantice con sus acciones el progreso de su territorio.

En el ámbito mundial, la importancia del control interno radica en su propósito, debido a que tiene como finalidad resguardar los bienes de una entidad eliminando las mermas debido a la corrupción o mal uso. Pérez, Nieves, y Vega de la Cruz (2017) señala que el Sistema de Control Interno es una fuerza facilitadora establecida a través de normas y principios básicos para los sujetos de las acciones de auditorías, supervisión y control, constituyendo un modelo estándar. Así también, identificar los desvíos que pueden ocurrir en la entidad con repercusiones en la obtención de los objetivos organizacionales, generalmente en pequeñas entidades no se disponen de sistemas administrativos como se determinó en el estudio comparativo del perfil financiero y administrativo (Red PYMES-

Cumex, 2010). De acuerdo a Servin (2017) gerente de auditoria de la Latin American Countries Organization, todo esto puede repercutir en la creación de contextos imprevistos y negativamente impactante en las finanzas, que ocasionan el mal manejo de recursos y la disminución de activos.

En el Perú, de acuerdo a la Contraloría General de la República (2016) menos del 26% de las 656 organizaciones existentes en el Estado, tienen un Sistema de Control Interno debidamente implementado, el cual les permita minimizar riesgos, detectar acciones irregulares y situaciones de presunta corrupción en sus operaciones cotidianas, demostrándose un bajo nivel del Sistema de Control interno a nivel del Estado, a pesar de que desde el 2006 las instituciones tienen la responsabilidad de poner en funcionamiento su sistema de control en la totalidad de operaciones realizadas.

En el ámbito local, aún existen falencias en los sistemas de control interno con las que cuentan las diferentes instituciones del estado, donde estas se han visto involucradas debido a la información financiera fraudulenta con la que contaban y proporcionaban, comprometiendo la imagen que tienen los ciudadanos de la labor que realizan, lo que presupone la inexistencia de un sistema de control interno, por ello vienen cayendo en la improvisación y los fallos sistemáticos, a esto se adiciona la existencia de trabas administrativas que imposibilitan una adecuada comunicación y transferencia de información, por lo que es muy común que se presente un flujo mínimo de la información entre las dependencias de la entidad, así mismo se da la existencia de una falta de visión y gestión integradora sobre el requisito de disponer con un sistema de control interno. Señalan Serrano, Señalin, Vega y Herrera (2018) que estas no contribuyen en la minimización y eliminación de los riesgos existentes en la organización.

La Municipalidad Provincial de Bolognesi, no es ajena a la realidad descrita, pudiéndose dar casos tales como la falta de procedimientos operativos y contables. Que deberían encontrarse documentados oficializados y normados y que deben de ser conocidos por todos los integrantes de la organización, principalmente por lo directores, además que las tareas y las responsabilidades deben estar claramente definidas (Gutiérrez & Católico, 2015). Por lo que es necesario proponer una mejora en cuanto a la gestión de esta, ya que al disponer de un adecuado sistema de control orientado a las funciones principales que ejecuta la municipalidad, asegurando que se facilitara que se pueda mejorar la manera de hacer llegar la información y apoyar en la mejor toma de decisiones como también agilizar que las

auditorias, tanto financieras como de gestión cumplan sus fines (Viloria, 2005). Así mismo, es trascendental destacar que, al diseñar nuevas estrategias de complementación, orientadas a la ejecución de las estrategias y al compromiso de la alta dirección, van a dirigir dichos logros a la obtención de buenos resultados (Mazariegos, Águila, Pérez, & Cruz, 2013).

La investigación también incluye estudios realizados anteriormente, los cuales sirvieron como base y referencia para la realización del estudio. En el contexto internacional, Henao (2014) en su trabajo de investigación titulada “Estrategias de la gestión de control interno encaminadas a generar complementariedad con la gestión de calidad de las organizaciones”. Tuvo como objetivo proponer el modelo de gestión que articule el control interno con la gestión de calidad de las organizaciones, de su estudio concluye que, el control interno, debe determinar un vínculo entre los objetivos a lograr y las técnicas disponibles del sistema para su obtención.

Cambier (2015) en su trabajo de investigación, cuyo objeto de estudio fue la evaluación del nivel de cumplimiento del control interno del departamento de registro de una institución de estudios superiores, de su estudio concluye que, el presupuesto demanda de un proceso de control que es la realización presupuestaria la cual le revela a la gerencia como se ha ejecutado el presupuesto y poder tomar las decisiones de lugar en los casos de pérdidas significativas.

Alvarado y Tuquiñahui (2011) en su trabajo de investigación concluye que, el Control Interno es un plan de organización, donde se hacen uso de métodos y procedimientos, que se acogen de manera coordinada por una organización con el fin cuidar sus activos, pudiendo verificar la confiabilidad y razonabilidad, de la información financiera que poseen y la complementaria operacional y administrativa, asimismo, causa mayor eficiencia en las actividades y genera compromiso con las normas ordenadas por la administración.

Rojas (2017) en su trabajo de investigación denominada “Diseño de un sistema de control interno para empresa comercial de repuestos electrónicos”. El autor concluyó que, el control interno se debe adecuar a los requerimientos de toda entidad, debe ser un sistema en la que se pueda tener una confianza moderada, en la cual sus tareas administrativas concuerden con los objetivos y normas (legales y estatutarias) adaptables a la entidad y un control desmesurado puede ser contraproducente y costoso.

En el contexto nacional, Cruz (2012) en su trabajo de investigación, cuyo objeto de estudio fue el diseño de un sistema de control integral y coherente para mejorar la ejecución de los procesos de contratación de bienes y servicios en la Unidad de Logística del Hospital La Caleta de Chimbote. De su estudio concluyó que, un sistema de control interno integral, permite realizar el monitoreo de los procedimientos que involucran la contratación de los bienes y servicios del Estado, asentado en el profesionalismo y acatamiento de los principios éticos, realizando su ejecución de manera paulatina y materializándose en la medida que se tenga el compromiso total y soporte de los administradores de lo más altos estratos.

Valdiviezo (2013) en su trabajo de investigación cuyo objeto de estudio fue implementar un sistema correcto de control interno que con su ejecución permita controlar y orientar con efectividad las diferentes operaciones de gestión presupuestaria en la UNT. El autor concluyó que, el sistema de control interno permitirá controlar y dirigir con efectividad las distintas operaciones de gestión presupuestaria, debido a la ausencia de actividades de control interno encaminadas a orientar la gestión presupuestaria.

Aguirre y Sarmiento (2013) en su proyecto de investigación cuyo objeto de estudio fue el diseñar y formular un sistema de control interno en el área de ventas, el autor concluyó que, el diseño del sistema de control interno y la posterior formulación permitirá una mejora significativa del estado financiero y económico de la organización, en relación al análisis del indicador financiero: tiempo promedio de cobro, el cual señala que la liquidez ha observado una mejora.

Arqueros (2013) en su trabajo de tesis doctoral titulada: “Sistema de Control Interno y la productividad de la Empresa Inversiones Luna Rota S.A.C. de la ciudad de Trujillo”. El autor concluye que, cuando no se realizan oportunamente los desembolsos a los proveedores, como también la elaboración de los documentos financieros dirigidos a la gerencia general a presentado una mejora luego que se implementara el nuevo Sistema de Control Interno. El Sistema implementado, ha permitido mejorar el desempeño del área de tragamonedas por ser efectivo y adecuado y, asimismo, existe la posibilidad de emplear en otras organizaciones parecidas.

Liza (2003), en su proyecto de tesis el autor concluye que, en la empresa, al diseñarse un Sistema de Control Interno logró fortalecer la gestión administrativa y mejorar las operaciones, determinándose objetivos precisos para realizar acciones a favor del progreso

de la organización. Atendiendo los problemas sobre los ingresos, causantes de varias omisiones en la conducción de la empresa, atentando en las actividades, lo cual repercute en la liquidez de la empresa; de ese modo, previendo la comisión de acciones ilegales y que se verifique el cumplimiento de sus responsabilidades de los trabajadores, evaluándose al chofer y cobrador de manera frecuente, supervisándose los horarios y las rutas de los colaboradores y controlándose la cobranza de pasajes y los ingresos totales obtenidos.

Con respecto a las bases teóricas del proyecto, se describió detalladamente las teorías relacionadas a la variable de estudio. En ese sentido, Coopers y Lybrand (1997) definen la gestión del sistema de control interno como una actividad desarrollada por la dirección, la gerencia, y en general por los trabajadores, diseñado para facilitar mediante ciertos criterios establecidos, el aseguramiento sensato en relación a la obtención de los objetivos. Ablan y Méndez (2009) mencionan que tiene el propósito de cumplir con las distintas perspectivas y de ajustar los sistemas de control interno entorno a las entidades del presente, de concepción más novedosa e integral el cual se desempeñe como parte de los sistemas administrativo.

Los criterios de Control utilizados son los siguientes: Propósito, compromiso, capacidad, supervisión y aprendizaje, los mismos que se pueden agrupar en varias formas tal como se presenta (Carmona & Barrios, 2007):

Propósito. Comprende la visión, misión, riesgos, estrategias, oportunidades, políticas, metas e índices de desempeño, se especifican como sigue: Los objetivos deben determinarse y comunicarse (Hevia, 1999). Los riesgos (internos y externos) tienen que ser identificados y medidos (Carmona & Barrios, 2007).

Compromiso. En este rubro se consideran los aspectos relacionados al grado de identificación con los valores organizacionales. Entre ellos se cuentan: Valores compartidos (Castromán & Porto, 2005). Manejo de recursos humanos alineados con los valores organizacionales y con la consecución de los objetivos (Perry & Warner, 2005). Autoridad, obligaciones y responsabilidad definida. Clima de mutua confianza que se sustenta buen desempeño (Carmona & Barrios, 2007).

Capacidad. En este rubro se consideran aspectos como cultura, destrezas y equipos, información, coordinación y acciones de control, los aspectos a considerar son: Personal con conocimiento, habilidades y herramientas indispensables para aportar en el alcance de los objetivos (Rivas, 2011). Información relevante, suficiente y oportuna (Mazariegos, Pérez, &

Cruz, 2009). Las decisiones tomadas y las acciones realizadas en las distintas partes de la organización deben ser coordinadas e integradas (Tarantino, 2005).

Supervisión y aprendizaje. Se considera el progreso de la empresa, a través de monitorear el medio ambiente, evaluar el desempeño, y respeto a los procedimientos. Los entornos internos y externos deben ser supervisados (Gámez, 2010). La información relacionada con los sistemas de información debe ser evaluada tanto cuando cambian los objetivos como cuando se detectan deficiencias de fluidez (Ubillús, Tamayo, & Zambrano, 2016). La dirección debe evaluar continuamente si el control es efectivo, si los resultados son los esperados y de acuerdo a esto difundir los resultados obtenidos a los responsables (Carmona & Barrios, 2007).

En la consideración de criterios que se elabora en el Informe COSO se observa que están presentes todas las consideraciones establecidas en las dimensiones del control interno que forma parte del Informe COSO (Quinaluisa, Ponce, Muñoz, Ortega, & Pérez, 2018).

En tal sentido, el control interno se define por las fases realizadas por los trabajadores de cierta organización, diseñado con el fin de proporcionar un cierto grado de seguridad y confianza (Varela, Venini, & Scarabino, 2014). Respecto a lograr las metas en tales dimensiones: Eficacia y eficiencia de las actividades. Fiabilidad de los informes financieros. Cumplimiento de normas y leyes pertinentes (Mantilla, 2015).

El control interno es un método para comprobar y evaluar que asegura que la generalidad de las operaciones que se realizan al interno de la organización, están alineados a los objetivos organizacionales (Horngren, Sundem, & Elliott, 2000).

Por otro lado, Marcillo y Quito (2016) señala que los objetivos del Control Interno se clasifican en 3 aspectos: Efectividad y Eficiencia de las actividades, está referido al control establecido por la dirección, para garantizar que las actividades sean realizadas con la debida eficiencia. Confianza en la información sobre finanzas, este aspecto está referido a las políticas, metodología y procesos establecidos por la organización para garantizar que la información financiera es oportuna y confiable (Navarro & Ramos, 2016). Cumplir las leyes y reglamentos aplicables, referido a las políticas y procesos específicos señalados por la organización para garantizar que los recursos son utilizados de acuerdo a lo establecidos por las leyes y normas existentes.

Sobre su importancia, el control interno se adecua al tamaño y diversidad de la empresa, a sus principales operaciones y al medio ambiente en el desarrolla actividades. Pero, se dan requerimientos relacionados con las metas que son indispensables a fin de contar con un sistema de control interno adecuado, en los que se debe tener en cuenta: planificación oportuna, metas establecidas, fuerte estructura organizativa, procesos documentados y eficientes, contar con autorización para registrar, personal capacitado y competente, integridad de gestión y contar con un organismo supervisor que vigile las actividades (Diez, 1982).

Sobre la estructura del control interno de la empresa, ésta constituye las políticas y procedimientos establecidos a fin de otorgar una seguridad confiable de que se va a lograr los objetivos determinados por la organización señalada. Esta estructura está conformada por el ambiente de control, el sistema contable y los procesos de control (Guerrero & Mangones, 2016). El ambiente de control está constituido por una suerte de mezcla de factores que inciden en las políticas y los procedimientos de la empresa, que fortalece o debilita sus controles (Pírela, 2005). La estructura de control interno debe ser adecuada a la organización, considerando su dimensión, sus características, problemas importantes de la entidad, situación legal existente, entorno del sistema de contabilidad y, técnicas de control utilizados (Orozco, 2002).

Referente a las ventajas y desventajas que posee el control interno, se considera que sus ventajas son: Lograr objetivos referentes a rentabilidad, previene la pérdida de sus recursos, obtención de información financiera confiable, cumplimientos de las leyes y normas pertinentes, suministrar información a la dirección sobre el progreso organizacional, evita peligros y sorpresa en el camino (Marcillo & Quito, 2016).

Mientras que su principal desventaja, se relaciona a que muchos profesionales creen que el control interno es una solución integral a los problemas y se forman expectativas mayores e irreales sobre la utilidad del control interno, (Mejía, 2002). Creen que mediante el control se asegura la rentabilidad de toda organización, que se garantiza alcanzar los objetivos primordiales de la empresa o al menos consiguen el crecimiento de la compañía. El control interno otorga confianza en el informe financiero y la observación de la normatividad existente (Martín & Mancilla, 2010).

Responsabilidad del Control Interno: en una empresa donde todos sus integrantes asumen la responsabilidad del control interno, desde el director de la entidad. El responsable directo es el gerente, que ordena a las áreas de gestión y control interno, casi la totalidad de los trabajadores desempeña una función dentro del control interno, transmite algunas indicaciones adecuadas a los integrantes de la empresa, todos necesitan conocer que están implicados en el control interno (Marcillo & Quito, 2016). Debe ser compartida inevitablemente por la totalidad de trabajadores de la entidad. El COSO, sirve de orientación que posibilita establecer lineamientos de funciones y responsabilidades en la obtención de los objetivos bajo los criterios de modernidad en el control de la entidad.

Clasificación del Control Interno: se clasifican en: controles internos contables y controles internos administrativos (Horngrén, Sundem, & Elliott, 2000). Controles Administrativos: Son técnicas y operaciones que ayudan en la planeación de la administración y el control de las actividades. Controles Contables: son aquellos métodos y procesos debido a los que se delegan las actividades comerciales, se cuidan los activos y se establece la veracidad de los registros contables.

Elementos del control interno: en concordancia al COSO se constituye de 05 elementos interconectados. Entre ellos: ambiente de control, evaluación de riesgo, actividades de control, información y comunicación, y supervisión y monitoreo (Mantilla, 2015).

Estos factores se constituyen en una sola agrupación y constituyen un sistema integrado que se adecúa de acuerdo a la circunstancia del ambiente, la función se aplica en toda la compañía, de su uso depende que la gerencia disponga de información oportuna para elegir las opciones pertinentes para hacer progresar a la entidad (Lozano & Tenorio, 2015).

Ambiente de control: El núcleo de una empresa está en sus trabajadores, (los atributos individuales, los valores éticos, la profesionalidad y la integridad) y en el contexto en que laboran (Aguirre & Armenta, 2012). Los colaboradores son el motor que impulsan a la organización y son la base en los que reposa todo (Camacho, Gil, & Paredes, 2017). El ambiente de control es la mejor herramienta utilizadas en la entidad para minimizar los riesgos, debido a esto se le considera una buena medida que influye en el sentir de los trabajadores y los induce a actuar adecuadamente en todo momento, es decir, observar las normas existentes emanadas de la entidad (Mantilla, 2015).

El ambiente de control cuenta con ciertas cualidades que controlan el diseño de sus operaciones, así como en la determinación de los objetivos y en la evaluación de los riesgos, por lo que se establece que la cultura organizacional tiene influencia sobre el ambiente de control (Rodríguez, Guerra, & Reyes, 2009). Se realiza el establecimiento de políticas y de procedimientos, puntualizando en la importancia que tienen los valores compartidos y el trabajo en equipo, ya que son indispensables para cumplir con el logro de los objetivos empresariales (Viiloria, 2005). De otro lado, en el ambiente de control se da la posibilidad de diferenciar los factores estructurados de la organización de acuerdo al esquema orgánico, el que se encuentra relacionado a la función directiva contenidas en las políticas de procedimiento para la administración del personal (Plasencia, 2010). Del mismo modo, también se tiene en cuenta la concurrencia de otros factores que no se encuentran muy estructurados, donde su mejora o no, depende de las personas y de la cultura que posea, entre ellos la ética, sus experiencias de vida y su fomentación sobre un buen clima en la empresa (Mantilla, 2015).

Los factores del ambiente de control se catalogan por su esencia en factores estructurados como: políticas de personal, procedimientos y estructura orgánica, asignación delegación de responsabilidades, junta de autoridades, y comité de auditoría y en factores no estructurados entre los que se cuenta: cultura organizacional, honradez y valores, filosofía y modo de operar, y competitividad de los trabajadores (Mantilla, 2015, p. 25):

La implantación de un ambiente de Control que tenga gran impacto en la ejecución de las operaciones, se encontrará ligado siempre a la forma en como la dirección y jefaturas de área tiendan a tomar las decisiones sobre el diseño e implantación de este (Gamboa, Puente, & Vera, 2016).

En cuanto a la evaluación de riesgo, esta consiste en el proceso de identificación, en el que se incluye el análisis de los riesgos de los puntos fundamentales que afectan la consecución de la obtención de los objetivos de la entidad, para que de esta forma se pueda establecer una respuesta que sea idónea a la situación (Albanese, Analysis and evaluation of risks: Application of a risk matrix within the framework of a plan to prevent money laundering, 2012). La organización debe tener en cuenta los riesgos y la posibilidad de que sucedan, para que puedan enfrentarlo, siendo fundamental se señalen los objetivos y se integren todas las áreas y las actividades que se realicen, para que todo esto se pueda ejecutar de forma consistente (Albanese, 2005). Así mismo, es necesario que se determinen los

mecanismos que ayudaran a identificar, analizar y a controlar los riesgos que se encuentren relacionados a los objetivos de la entidad (Mantilla, 2015).

Debido a los agitados cambios en cuanto a las condiciones gubernamentales, regulatorias, operacionales, en las industriales y en las económicas, la evaluación de riesgo debe encontrarse dentro de los márgenes de un proceso que sea efectuado de manera constante (Capote, 2001). La tipificación y el análisis de riesgos se encuentran como un proceso participativo incesante y forman parte como un aspecto esencial de todo sistema de control eficiente, por tal razón, los directivos deben examinar de forma minuciosa los peligros latentes en todos los estratos de la empresa, y decidir de forma oportuna las medidas correctivas con una gestión adecuada (Mantilla, 2015).

Identificar factores externos e internos ayudan a controlar los riesgos a escala de identidad, lo cual es determinante en una evaluación adecuada y oportuna de los riesgos (Mantilla, 2015). El estudio de los riesgos no corresponde a un desarrollo teórico; por el contrario, a veces resulta esencial para que una empresa tenga éxito (Morón, Reyes, & Urbina, 2015). Es más eficiente si se tienen identificados la mayoría de los componentes importantes del negocio que tengan un riesgo a considerar. Analizar eficazmente los procesos se concentra fundamentalmente en las relaciones de dependencia existentes en los departamentos de la organización, conociendo, donde se origina la información, el lugar en el que se archiva, y la manera en que se transforman en información valiosa y quien emplea la información (Mantilla, 2015).

Actividades de control: La gerencia tiene ciertas responsabilidades, entre las que se encuentra el poder contar con la habilidad para optar por decisiones que sean las más adecuadas, es así que estas se ven influenciadas de acuerdo a la calidad de información con la que cuentan. Las tareas de control dependen de las políticas y de los procedimientos que realizan por parte de la dirección (Mantilla, 2015).

El sistema de información es importante, porque la gerencia, para que pueda tomar decisiones acertadas, dependerá de la calidad de información con la que cuenta, siendo importante que esta sea apropiada, puntual, actual, exacta y accesible. Este componente de acuerdo a Mantilla (2015) integra los siguientes factores: “Cultura de información en cada uno de los estratos. Herramienta para la supervisión, sistemas estratégicos e integrados, confiabilidad de la información, comunicación interna y externa” (p.123).

Definición conceptual: Sagi (2004), establece que la competencia laboral es comprendida como el conjunto de actitudes, habilidades y conocimientos que al ser ejecutados en alguna responsabilidad o en aportación profesional, garantizan que se pueda conseguir con gran satisfacción. En cuanto a la capacidad, esta hace referencia a las habilidades o aptitudes que las personas poseen, de forma que puedan conseguir aprendizajes nuevos de forma fácil. Por tal razón, las capacidades se originan de forma “abierta” y su consecución depende de la situación y de las circunstancias de quien aprende.

De acuerdo a Valera (2016), el procedimiento comprende a los métodos de la ejecución que se efectúan para la consecución y materialización de los logros establecidos. Los procedimientos pueden ser documentados, normados y se pueden incluir políticas de ejecución, pero sin ampliar el nivel de minuciosidad de un manual de procedimientos para no recaer en la sobre extensión.

De acuerdo a Chiavenato (2011), los recursos son el medio gracias al cual una organización puede efectuar sus tareas y conseguir los objetivos establecidos, estos son bienes o servicios que son aplicadas en la efectuación de las tareas organizacionales.

Normativa peruana de control interno:

Ley N° 28716, Ley de Control Interno en las entidades del Estado: Esta ley tiene como objetivo el establecimiento de normas que ayuden a regular la elaboración, aprobación, implantación, funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del control interno concernientes a las entidades que pertenecen al Estado, y cuya finalidad reside en el fortalecimiento de los sistemas administrativos y operativos mediante actividades que controlen previamente los actos y prácticas prohibidas o relacionadas a la corrupción, proponiendo a diferencia de lo anterior, el incurrimento en la consecución transparente de los logros, objetivos y metas institucionales. Cuando se haga mención sobre el control interno, éste es comprendido como el control interno gubernamental a que se refiere el artículo 7° de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. (Ley de Control Interno de las entidades del Estado - Ley N° 28716, 2006).

Resolución de Contraloría General N° 458-2008-CG: tal normativa tiene como propósito fomentar la adecuada y pertinente actuación del control gubernamental, con el propósito de advertir y contrastar la aplicación y gestión correcta de los recursos con los que

cuenta el sector público, el desempeño íntegro de las funciones, y el cumplimiento de las metas institucionales, estableciendo que el control en estas instituciones es de carácter tanto interno como externo, además de ser un proceso sistémico y constante. Sobre el control interno este contempla acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que efectúa a la entidad sujeta a control, con el objetivo de que la gestión de operaciones y recursos se desarrolle correctamente y con mayores beneficios (Resolución de Contraloría N° 458-2008-CG, 2008).

Resolución de Contraloría General N° 149-2016-CG: tal normativa tiene como propósito establecer el piloto para la implementación del sistema de control interno en las instituciones públicas, que tiene por propósito: controlar el modelo y los plazos para la implementación del Sistema de Control Interno que tienen que efectuar, y calcular el nivel de madurez del Sistema de Control Interno basado en la información que las instituciones deben registrar en cada uno de los niveles de gobierno mediante el aplicativo informático Seguimiento y Evaluación del Sistema de Control Interno (Resolución de Contraloría N° 149-2016-CG, 2016).

Resolución de Contraloría General N° 004-2017-CG: normativa que determina que según los cambios en el modelo de control interno COSO, el cual se emplea como marco referencial para la norma de control interno peruano, además siendo requerido actualizar los lineamientos para las instituciones públicas, referente al proceso de implementación del Sistema de Control Interno (Resolución de Contraloría N° 004-2017-CG, 2017).

De lo descrito, se plantea la siguiente interrogante a investigar: ¿Qué planteamientos deben de comprender el plan de mejora de la gestión del sistema de control interno de la Municipalidad Provincial de Bolognesi - Ancash, 2018?

Por otra parte, el siguiente apartado explica o justifica los motivos por los cuales se realizó el estudio, los cuales son:

Justificación Teórica: El presente estudio se justifica por el abordaje que se hace sobre la gestión del sistema de control interno, en donde se menciona como dimensiones de la variable al propósito, compromiso, capacidad, y supervisión y aprendizaje; todo esto con la intención de caracterizar la variable para posteriormente elaborar una propuesta de mejora bajo los puntos críticos sobre los cuales se deberían de emprender acciones dentro de la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash. Siendo así, que los resultados obtenidos

en la investigación agrandaran el cuerpo de conocimiento existentes acerca de la variable investigada, dando la posibilidad a futuros estudios de tomar a esta investigación como antecedentes o marco teórico, los cuales puedan profundizar la investigación o alterar la metodología aplicada.

Justificación Práctica: La presente investigación se justifica por su beneficio práctico porque su resultado permitirá conocer la realidad en la que se encuentra la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash, en términos de gestión del sistema de control interno, identificando los componentes que requiere mejorar para lograr el funcionamiento óptimo de la institución.

Justificación Metodológica: El estudio desarrollado se justifica por el enfoque establecido para el estudio de la variable investigada, los instrumentos utilizados para la recolección de datos, el procesamiento y análisis de la información que se efectuó por el investigador para obtener conclusiones sobre gestión del sistema de control interno en el contexto de Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash.

Justificación Relevancia social: La presente se justifica mediante la propuesta que se determinó, la cual define las directrices a seguir de manera sencilla, lo cual demuestra su utilidad para el mejoramiento de la gestión del sistema de control interno en la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash, teniéndose la posibilidad de ser replicado o aplicado como modelo dentro de instituciones con características similares, significando un aporte importante para el sector público. La propuesta antes mencionada, tendrá un impacto verdadero porque así se logrará conseguir de manera más efectiva y eficiente que las operaciones se desarrollen de forma confiable, tanto en la información financiera y en que se acaten las leyes y regulaciones.

Así mismo, el estudio se planteó probar la siguiente hipótesis: La gestión del sistema de control interno llevado a cabo dentro de la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash, en el 2018, es regular, por ello se diseñará un plan de mejora.

El objetivo general del estudio es: Elaborar una propuesta para mejorar la gestión del sistema de control interno, de la Municipalidad Provincial de Bolognesi - Ancash, 2018.

Y para poder cumplir con lo planteado se formularon los siguientes objetivos específicos:

Analizarla gestión del sistema de control interno en sus dimensiones: propósito, compromiso, capacidad, y supervisión y aprendizaje, según la percepción de los gerentes y jefes de área de la Municipalidad Provincial de Bolognesi - Ancash, 2018.

Identificar los factores que condicionan la gestión del sistema de control interno, según la percepción de los gerentes y jefes del área de la Municipalidad Provincial de Bolognesi - Ancash, 2018.

Diseñar lineamientos estratégicos que deben incluir una propuesta para la mejora de la gestión del sistema de control interno en la Municipalidad Provincial de Bolognesi - Ancash, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

2.1.1. Tipo de investigación

De acuerdo a la finalidad del estudio, la presente investigación es de tipo aplicada, caracterizada por resoluciones prácticas del problema, y la aplicación en base a los conocimientos que se han recuperado de los resultados (Sanchez, 1998). Por la recopilación de datos, la investigación tuvo un enfoque mixto, ya que involucra criterios cuantitativos y cualitativos (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

2.1.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación, responde al diseño descriptivo dado que caracterizó a la variable estudiada, asimismo identificó la percepción sobre esta e identificó los elementos que la condicionan. Por otra parte, el estudio fue de carácter no experimental con corte transversal, se dice que es no experimental ya que no se efectúa una manipulación de la variable tratada, y en cuanto al corte transversal esto se debe a que los datos fueron recolectados en un único momento de tiempo (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la investigación, 2014).

El siguiente diagrama describe el diseño que tiene la investigación:

M O P

Dónde:

- **M:** Muestra de estudio, conformada por gerentes y jefes de área de la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash.
- **O:** Observación del comportamiento de la gestión del sistema de control interno dentro en la Municipalidad Provincial de Bolognesi y los factores que intervienen.
- **P:** Propuesta para la mejora de la gestión del sistema de control interno dentro de la Municipalidad Provincial de Bolognesi.

2.2. Operacionalización de variables

Identificación de variables

Variable de estudio : Gestión del sistema de control interno.

Variables de caracterización : Edad, sexo y condición de trabajador (contratado y nombrado).

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de medición	Escala
Gestión del sistema de control interno	Es una actividad desarrollada por la dirección, la gerencia, y en general por los trabajadores, diseñado para facilitar mediante ciertos criterios establecidos, el aseguramiento sensato en relación a la obtención de los objetivos (Coopers & Lybrand, 1997).	El desempeño de la gestión del sistema de control interno, está basado en cuatro criterios; fundamentalmente en el propósito, compromiso, capacidad, supervisión y aprendizaje. Los criterios a considerar son: Personal con conocimiento, habilidades y herramientas indispensables para aportar en el alcance de los objetivos (Rivas, 2011). Información relevante, suficiente y oportuna (Mazariegos, Pérez, & Cruz, 2009)	Propósito	Diagnostico	Escala valorativa: Gestión del sistema de control interno	Ordinal, Niveles: bueno, regular y malo
				Planificación		
			Compromiso	Comunicación		
				Responsabilidad		
			Capacidad	Habilidades		
				Competencia		
			Supervisión y aprendizaje	Evolución		
				Desempeño		

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población, muestra y muestreo

Población. Se encuentra conformado por elementos y que estos pueden ser de personas, objetos, etc. En estos se pueden observar o medir una o más características de naturaleza cualitativa o cuantitativa (Córdoba, 2003). Por tal razón, la población de estudio estuvo conformado por los gerentes y jefes de área de la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash, en el año 2018.

Muestra. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la muestra se encuentra constituida por subconjunto de unidades de información que son parte del conjunto establecido, el cual es definido de acuerdo a las características que posee y que es denominado como población.

Por otra parte, la investigación utilizó el muestreo censal, debido a que todos los elementos que corresponden a la investigación son parte de la muestra; generalmente se da cuando existen poblaciones pequeñas (Ramírez, 1999). Siendo así que la muestra censal estuvo constituida por cuarenta y uno trabajadores entre gerentes, jefes de área y servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Bolognesi- Ancash.

Tabla 1. *Población y muestra del estudio.*

N°	Gerentes y jefes de la municipalidad	Condición laboral		Total
		Nombrados	Contratados	
Varones	25	10	15	5
Mujeres	16	4	12	16
Total	41	14	27	41

Fuente: Relación de jefatura de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Bolognesi.

2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas. Para corresponder con los objetivos planteados se empleó las técnicas de la encuesta y la entrevista, la primera se hizo uso para el cumplimiento del objetivo específico de analizar la gestión del sistema de control interno, mientras que la segunda se empleó para identificar los factores que condicionan la gestión del sistema de control interno. Es así que, en opinión de Gómez (2012), la técnica de la encuesta se centra en la efectuación de algunas preguntas, las que se encuentran orientadas en la obtención de datos que sean necesarios para la investigación. Sobre la entrevista,

Gómez (2012) menciona que ésta corresponde a la efectuación de un dialogo, el que se encuentra dirigido por el entrevistador, quien tiene como objetivo la obtención de información sobre el tema de interés a investigar, esto implica que se realicen diferentes cuestionamientos orientados al entrevistado.

Instrumentos. Para la encuesta se utilizó como instrumento el cuestionario, siendo la escala valorativa, mientras que para la aplicación de la entrevista se utilizó la guía de entrevista en profundidad. La escala valorativa fue elaborada en base al Modelo propuesto por el Comité de Organizaciones Patrocinadoras del Treadway (“Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway”) conocido como modelo COSO para el control interno de las organizaciones, este modelo toma al control interno como un proceso, a cargo de la parte directiva, administrativa y el personal elegido por estos, para analizar la situación actual de la empresa y el cursos de acciones a cumplir para la consecución de los objetivos que se encuentran planteados por la organización. El cual consta de 40 enunciados con cinco alternativas de respuesta y fue aplicada a 41 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi conformada por trabajadores entre gerentes, jefes de área y servidores públicos, y tiene como objetivo evaluar la gestión del sistema de control interno.

En cuanto a la validez del instrumento, fue sometido a la validación por juicio de expertos el cual se presenta en el Anexo N° 4. En este proceso se utilizó una matriz de validación que considera los criterios de: Coherencia entre la variable, sus dimensiones, indicadores, ítems y alternativas de respuesta.

Respecto a la confiabilidad del instrumento, este se realizó a partir de un muestreo no probabilístico incidental, para lo cual se utilizó una muestra de estudio piloto conformada por 04 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, y mediante el método de consistencia interna, y uso del programa estadístico SPSS v22, se determinó el coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach.

Tabla 2. *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.940	40

Guía de entrevista en profundidad: Factores que condicionan a la gestión del sistema de control interno de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, es un instrumento cualitativo semi estructurado, que tiene como propósito, identificar limitaciones normativas y operativas que limitan el control interno en la Municipalidad Provincial de Bolognesi. Se encuentra estructurado en 10 ítems de respuesta abierta respecto a cada una de los factores que condicionan la gestión del sistema de control interno.

2.5. Procedimiento

De acuerdo al modo de recojo de la información, el procedimiento inició en la identificación del problema en estudiar, siendo el caso la gestión del sistema de control interno de la municipalidad provincial de Bolognesi. De acuerdo a ello se identificó la variable en estudio, siendo la Gestión del sistema de control interno, conceptualizada por Coopers y Lybrand (1997), del cual se estableció las dimensiones de propósito, compromiso, capacidad, supervisión y aprendizaje. En base a los indicadores correspondientes a cada dimensión se elaboró los instrumentos: la escala valorativa y la guía de entrevista.

Se procedió a realizar la validez y confiabilidad de la escala valorativa. En cuanto a la validez este fue sometido a la validez de contenido mediante el juicio de expertos, utilizándose una matriz de validación que considera los criterios de: Coherencia entre la variable, sus dimensiones, indicadores, ítems y alternativas de respuesta. De la confiabilidad se realizó a partir de un muestreo no probabilístico incidental, para lo cual se utilizó una muestra de estudio piloto conformada por 04 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, y mediante el método de consistencia interna, y se determinó el coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach.

Posteriormente se procedió a aplicar los instrumentos a los 41 trabajadores entre gerentes, jefes de área y servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Bolognesi- Ancash. De la recolección de datos, estas mediante cuadros de distribución de frecuencias, gráficos de dispersión de puntuaciones y los estadígrafos, se realizó la discusión de resultados y finalmente se llegó a las conclusiones descritas en el quinto capítulo.

2.6. Método de análisis de datos

Toda la información y datos recolectados fueron procesados y analizados haciendo uso de la estadística descriptiva mediante cuadros de distribución de frecuencias, gráficos de dispersión de puntuaciones y los estadígrafos (varianza, media aritmética y desviación estándar). Esto para representar de mejor manera la data, facilitando la observación e identificación de las peculiaridades de las variables.

Referente al procesamiento y análisis, estos se trataron con ayuda de los softwares estadísticos SPSS en su versión 23 y Microsoft Excel 2016.

2.7. Aspecto ético

El presente estudio se encuentra bajo los aspectos éticos de la investigación científica, la cual establece los siguientes criterios (Lanza, 2012):

Valor social: la investigación abarco una problemática presente en las entidades públicas, las cuales tienen como deber contribuir a la sociedad, por lo cual se elaboró una solución que ayudara a mejorar la gestión del sistema de control interno con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los objetivos trazados, pudiendo a su vez, generar un conocimiento de forma general sobre los resultados obtenidos. Validez científica: el estudio emplea la metodología que es más adecuada y que garantice que los resultados obtenidos respondan a las dudas que dieron origen al estudio. Selección justa de los sujetos: en cuanto a la determinación de los sujetos, esta se realizó de manera justa. El investigador evitó explotar a los grupos en base a criterios inadecuados. En base a esta selección se evitó la elección de grupos discriminando su situación económico social, se consideró no elegir a informantes con conflictos de intereses, que podrían eventualmente obtener algún beneficio con los resultados, y el investigador se ha asegurado que los informantes seleccionados tengan un comportamiento neutral. Beneficencia: la presente investigación pretende realizar un cambio relevante en la gestión del sistema de control interno en la Municipalidad Provincial de Bolognesi - Ancash, lo cual beneficiará directamente a la institución misma y quienes la conforman, y de modo indirecto a la población que se ubica alrededor de ésta. Consentimiento informado: Se respetó la decisión de las personas que no quisieron participar de la investigación con el fin de proteger los intereses de los individuos, puesto a que depende de ellos si deciden involucrarse.

III. RESULTADOS

3.1. De los resultados cuantitativos

De acuerdo con el objetivo específico 1: Analizar la gestión del sistema de control interno en sus dimensiones: propósito, compromiso, capacidad, y supervisión y aprendizaje, según la percepción de los gerentes y jefes de área de la Municipalidad Provincial de Bolognesi - Ancash, 2018. Los resultados recopilados de la población se encuentran en el anexo 3 en la Tabla 12: Matriz de puntuaciones y niveles de la gestión del sistema de control interno de la municipalidad provincial de Bolognesi, Ancash – 2018. Para el análisis de la variable de estudio, se asume los siguientes niveles e intervalos de puntuaciones.

Tabla 3. *Niveles e intervalos de puntuaciones*

Niveles	Propósito	Compromiso	Capacidad	Supervisión y aprendizaje	Sistema de gestión del control interno
Muy buena	40 – 50	40 – 50	40 – 50	40 – 50	160 – 200
Buena	30 – 39	30 – 39	30 – 39	30 – 39	120 – 159
Regular	20 – 29	20 – 29	20 – 29	20 – 29	80 – 119
Mala	10 – 19	10 – 19	10 – 19	10 – 19	40 – 79

Fuente: Matriz de puntuaciones y niveles

Tabla 4. *Niveles de la Gestión del Sistema de Control Interno según los gerentes y jefes de área de la Municipalidad Provincial de Bolognesi.*

Niveles	f	%
Muy bueno	0	0%
Bueno	22	53,66%
Regular	15	36,59%
Malo	4	9,76%
TOTAL		100%

Fuente: Matriz de puntuaciones y niveles.

En la Tabla 4, se puede observar que el 53,66% de la población encuestada califica a la gestión del sistema de control interno como buena, mientras que el 32,59% lo califican como regular y el 9,76% restante califico a la Gestión del sistema de control interno como mala.

Tabla 5. *Frecuencia de la Gestión del Sistema de Control Interno, según el género de los trabajadores encuestados.*

Gestión del Sistema de Control Interno	Género			
	Masculino		Femenino	
	f	%	f	%
Malo	2	8%	2	12,5%
Regular	10	40%	5	31,25%
Bueno	13	52%	9	56,25%
Muy bueno	0	0%	0	0%
Total	25	100%	16	100%

Fuente: Matriz de puntuaciones y niveles.

Interpretación: Según la Tabla 5, se puede observar que, de acuerdo al género del personal encuestado, existe una diferenciación de porcentajes de la gestión del sistema de control interno. Así se tiene, que según el 52% de varones encuestados existe una buena gestión del sistema de control interno y el 40% la califica como regular, a su vez que según el 56,25% de las mujeres encuestadas existe una buena gestión del sistema de control interno y el 31,25% que es regular.

Tabla 6. *Frecuencia de la Gestión del Sistema de Control Interno, según la condición laboral de los trabajadores encuestados.*

Gestión del Sistema de Control Interno	Condición laboral			
	Contratado		Nombrado	
	f	%	f	%
Malo	4	14,81%	0	0%
Regular	13	48,15%	2	14,29%
Bueno	10	37,04%	12	85,71%
Muy bueno	0	0	0	0%
Total	27	100%	14	100%

Fuente: Matriz de puntuaciones y niveles.

Interpretación: Según la Tabla 6, se puede observar que, de acuerdo a la condición laboral del personal encuestado, existe una diferenciación de porcentajes de gestión del sistema de control interno. Así se tiene, que según el 48,15% del personal nombrado la gestión del sistema de control interno es regular, mientras que el 37,04% la califica como buena, en cuanto al personal contratado el 85,71% de estos califica a la gestión del sistema de control interno como buena y el 14,29% la califica como regular.

Tabla 7. *Frecuencia de la Gestión del Sistema de Control Interno, según la edad de los trabajadores encuestados.*

Gestión del Sistema de Control Interno	Edad					
	20-30		31-40		41 a más	
	f	%	f	%	f	%
Malo	1	25%	2	8%	1	8,33%
Regular	2	50%	12	48%	1	8,33%
Bueno	1	25%	11	44%	10	83,33%
Muy bueno	0	0%	0	0%	0	0%
Total	4	100%	25	100%	12	100%

Fuente: Matriz de puntuaciones y niveles.

Interpretación: Según la Tabla 7, se puede observar que, de acuerdo a la edad de los trabajadores encuestados existe una diferenciación de porcentajes de gestión del sistema de control interno. Así se tiene, que según el 50% de encuestados con edad entre los 20 y 30 años la gestión del sistema de control interno es regular, mientras que el 25% de estos la califica como regular y el restante 25% la califica como mala, a su vez el 48% de la población de entre 31 y 40 años de edad califica a la gestión del sistema de control interno como regular mientras que el 44% la califica como buena y el 8% como mala, finalmente el 83,33% de los encuestados mayores de 41 años considera que la gestión del sistema de control interno es buena, mientras que el 8,33% la consideran mala y el 8,33% la consideran regular.

Tabla 8. *Niveles de las dimensiones de la Gestión del Sistema de Control Interno según los jefes de área y gerentes de la municipalidad Provincial de Bolognesi.*

Niveles	Propósito		Compromiso		Capacidad		Supervisión y aprendizaje	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy bueno	1	2,4%	1	2,4%	1	2,4%	1	2,4%
Buena	21	51,2%	23	56,1%	22	53,7%	22	53,7%
Regular	18	43,9%	13	31,71	15	36,6	15	36,6
Mala	1	2,4%	4	9,8%	3	7,3%	3	7,3%

Fuente: Matriz de puntuaciones y niveles.

Respecto a la dimensión Propósito, según los datos de la población recolectados en campo se puede afirmar que el 51,22% de los encuestados la califican a la dimensión propósito como bueno, el 43,9% de los encuestados la calificaron como regular y el 2,44%

restante califico a la dimensión propósito de la gestión del sistema de control interno como malo.

Respecto a la dimensión Compromiso, según los datos de la población recolectados en campo se puede afirmar que el 56,10% de los encuestados lo califican como bueno, el 31,71% de los encuestados lo calificaron como regular, el 9,76% lo calificaron como malo y el 2,44% restante calificó como muy bueno al compromiso en la gestión del sistema de control interno.

Respecto a la dimensión Capacidad, según los datos de la población recolectados en campo se puede afirmar que el 53,66% de los encuestados la capacidad como buena, el 36,59% de los encuestados la calificaron como regular, el 7,32% la calificó como mala y finalmente el 2,44% restante califico a la capacidad de la Gestión del sistema de control interno como muy bueno.

Respecto a la dimensión Supervisión y aprendizaje de la Gestión del Sistema de Control Interno, según los datos de la población recolectados en campo se puede afirmar que el 53,66% de los encuestados la califican a la supervisión y aprendizaje como buena, el 36,59% de los encuestados la calificaron como regular, el 7,32% la califican como mala y el 2,44% restante califico a la supervisión y aprendizaje como muy buena.

Tabla 9. *Análisis de los promedios a nivel de los indicadores de la variable calidad de atención al usuario.*

Dimensión	Indicadores	Nº ítem	P. Max	Prom	Logro %	Nivel
Propósito	Diagnostico	5	25	15	59,8	RE
	Planificación	5	25	14,3	57,3	RE
Compromiso	Comunicación	5	25	15,3	51,4	RE
	Responsabilidad	5	25	14,9	59,4	RE
Capacidad	Habilidades	5	25	14,9	59,6	RE
	Competencia	5	25	14,5	57,9	RE
Supervisión y aprendizaje	Evaluación	5	25	14,6	58,3	RE
	Desempeño	5	25	15,1	60,6	RE

Fuente: Matriz de puntuaciones y niveles.

Interpretación: De la Tabla 9, los niveles porcentuales de los indicadores de la variable Gestión del Sistema de Control Interno. Obteniendo se así: a) En la dimensión propósito, se puede observar que los indicadores: Diagnóstico y Planificación son de regular eficiencia;

b) En la dimensión compromiso, se puede observar que los indicadores: Comunicación y responsabilidad son de regular eficiencia; c) En la dimensión capacidad, se puede observar que los indicadores: Habilidades y competencia son de regular eficiencia; d) En la dimensión supervisión y aprendizaje, se puede observar que los indicadores: evaluación y desempeño son de regular eficiencia. Frente a los resultados obtenidos a partir de la evaluación cuantitativa de la Gestión del Sistema de Control Interno en el cual la mayoría de los encuestados la calificó como buena.

3.2. De los resultados cualitativos

Con respecto al objetivo específico 2. Identificar los factores que condicionan la gestión del sistema de control interno, según la percepción de los trabajadores de área y oficina de la Municipalidad Provincial de Bolognesi - Ancash, 2018. Los resultados obtenidos se encuentran en el anexo 3 en la tabla 13. A efectos de lograr una mayor comprensión del objeto de estudio, se procede con la interpretación de las respuestas enfocadas a las dimensiones de la gestión del sistema de control interno. En este proceso se tuvo un rigor científico propio del enfoque cualitativo, vinculado con los criterios de triangulación de datos y teoría.

Categoría 1: Competencias y capacidades. Esta categoría comprende a las competencias y capacidades especificadas en la Gestión del Sistema de Control Interno, los cuales influyen en el nivel de exigencia al que es sometido el personal que labora en la Municipalidad Provincial de Bolognesi; estos a su vez comprometen a las capacidades y competencia que deben de tener los gerentes y jefes de área para la evaluación y liderazgo del personal que tienen a cargo. Los entrevistados señalan que existen algunas deficiencias en cuanto a las capacitaciones, debido a que estas no se orientan adecuadamente a mejorar el desempeño del personal o no se focalizan en los aspectos que sean evaluados por el control interno. Algunos de los entrevistados señalan que faltan capacidades y conocimientos por parte de los líderes, lo cual ocasiona que no puedan identificarse o atenderse las necesidades del área de manera adecuada; por lo que el personal siente que no existen avances o mejoras en cuanto al cumplimiento de objetivos.

Categoría 2: Procedimientos y actividades. En esta categoría se engloban todos aquellos procedimientos comprendidos en la evaluación del sistema de control interno, en el cual los trabajadores comentan de que no se consideran los aspectos de retroalimentación;

por lo cual no se ha desarrollado una actualización el Manual de Organización y funciones (MOF) ni el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), lo cual es un indicador de que los procedimientos y actividades no se alinean al proceso de mejora continua que requiere la Municipalidad Provincial de Bolognesi. Así mismo, los trabajadores mencionan que existen procedimientos innecesarios en cuanto a la evaluación del personal y de los proyectos internos, por lo que se requiere reajustar la estructura del sistema de control interno de acuerdo a las necesidades y particularidades de la Municipalidad Provincial de Bolognesi; estos procedimientos a su vez utilizan cierta cantidad de recursos, que de existir modificaciones en las actividades o procedimientos se verán afectados ya sea de manera positiva o negativa. Finalmente, cabe resaltar que la implementación de tecnologías de información en los procesos de control interno facilitará las labores desarrolladas en el municipio, de este modo se puede actualizar la gestión de la municipalidad haciéndola más eficiente y moderna.

Categoría 3: Recursos. Esta categoría comprende a los recursos empleados en las diversas actividades que conforman a la gestión del sistema de control interno, por lo que los trabajadores hacen mención a los recursos empleados en las actividades de supervisión y monitoreo realizados por el personal designado al control interno. También involucra a las dos anteriores debido a que los cambios que puedan darse en la capacitación o en los procesos existentes en el control interno tendrán un impacto financiero en la gestión de la Municipalidad Provincial de Bolognesi.

De acuerdo al Gráfica 7: Categorías para diagnosticar la situación de la gestión del sistema de control interno, del Anexo 3. Se logró identificar en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, los siguientes:

Respecto a las competencias y capacidades, gerentes y jefes de área los presentan deficiencias en cuanto al liderazgo y conducción del personal con el que laboran, por lo que el personal manifiesta que los líderes no establecen adecuadas relaciones con los equipos de trabajo dejando de lado la comunicación fluida de las metas y actividades de la oficina o área a cargo. A su vez los usuarios mencionan que existe la necesidad de desarrollar cursos de capacitación especializada para mejorar el desempeño de las actividades que el personal desarrolla en las áreas, para que el personal a su vez pueda innovar en las actividades que desarrolla y proponer cambios que mejoren la productividad de la oficina. Finalmente, los trabajadores mencionan que es necesaria la implementación de mecanismos que permitan

recoger las sugerencias de los trabajos o información que sirva en las acciones de retroalimentación en pro de optimizar los procesos y actividades desarrolladas en las áreas y oficinas en las cuales el personal se desenvuelve; ello debido a que tras las acciones de control interno no orientan sobre las deficiencias que presenta el personal en cuanto a sus competencias y capacidades.

En cuanto a procedimientos y actividades, los trabajadores afirman que posterior a la evaluación de control interno no existen actualizaciones en cuanto la documentación de procesos y actividades desarrolladas en las oficinas y áreas evaluadas, es decir que no se actualiza el Manual de Organización y Funciones ni el Reglamento de Organización y Funciones, estos documentos vienen funcionando desde el 2015 sin sufrir actualizaciones de acuerdo al contexto actual. A su vez señala que existe un poco uso de tecnologías de información que permitan mejorar la eficiencia del personal que labora, por lo que la mayoría de procedimientos se hace de manera manual causando así demora en cuanto al registro y búsqueda de información necesaria para el desarrollo de actividades. Finalmente, en este aspecto el personal considera que la gestión del sistema de control interno debe de actualizar los ítems o indicadores de evaluación debido a que las necesidades que tiene la municipalidad, la organización con la que cuenta y las actividades que se desarrollan son cambiantes de acuerdo a las necesidades de la población.

Finalmente, en la categoría recursos se puede identificar la insatisfacción en cuanto a los recursos asignados, esto debido a que las acciones de planificación y presupuesto son desarrolladas de manera muy similar a los de periodos anteriores, sin tener en consideración las necesidades reales de las oficinas y la expresión de ciertos servicios ofrecidos por estas. El tema presupuestal es también evaluado por el control interno, por lo cual se requiere una actualización de estos indicadores para lograr realizar un diagnóstico más preciso sobre las condiciones de la municipalidad Provincial de Bolognesi, es por ello que se requiere de una evaluación presupuestal sobre la empleabilidad de los recursos del sistema de control interno como también realizar los planes presupuestales de manera anticipada para solicitar presupuestos adecuados o evaluar otras salidas.

IV. DISCUSIÓN

Los datos referentes a la gestión del sistema de control interno en la Municipalidad Provincial de Bolognesi fueron recabados empleando la escala valorativa y la guía de entrevista en profundidad de los condicionantes de ésta, gracias a lo cual se pudo conseguir una caracterización más exacta de la realidad en que se encuentra la municipalidad sobre este tema, lo cual permitió desarrollar la propuesta de mejora respectiva para atender las problemáticas existentes que se desenvuelven dentro de dicha institución gubernamental; siendo imperativo aclarar que ciertos puntos habrían sido determinados con antelación gracias a los antecedentes analizados, mientras que otros no eran conocidos debido a que son distintivos de la entidad en estudio.

La escala valorativa Gestión del sistema de control interno en la Municipalidad Provincial de Bolognesi, fue evaluada bajo juicios de expertos, los mismos que mediante sus opiniones permitieron consolidar el instrumento en mención, presentado validez alta dando respuesta a los objetivos planteados en la investigación, sobre los criterios de validación aplicados fueron: coherencia, redacción, comprensibilidad y esencialidad, así como precisa su validez interna.

Del mismo modo, respecto a su validez externa, ésta se llevó a cabo por medio de la aplicación del coeficiente de alfa de Cronbach sobre las 40 preguntas que la componen, obteniéndose así un valor de 0.94, con lo cual se determinó que todos los ítems que constituyen la escala valorativa corresponden a la variable Gestión del sistema de control interno.

Con respecto al análisis cuantitativo de la variable Gestión del sistema de control interno, se logró identificar que poco más de la mitad de los gerentes y jefes de área pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Bolognesi la califican como buena, unos pocos la califican como regular y una cantidad menor la califican como mala; reflejándose así, cierto grado de disconformidad por parte de los gerentes y jefes de área que laboran en esta organización, lo cual demuestra la existencia de falencias en sus procesos a pesar de la labor que se desarrolla, un conjunto de deficiencias que podrían ser mejoradas a través de la implementación de un plan de mejora.

Estos resultados obtenidos, contrastan con la investigación realizada por Cruz (2012) quien encontró que el incumplimiento se debe a que no se utilizaron los elementos que

componen el sistema de control interno para analizar y valorar la gestión encada uno de los procesos desarrollados dentro de la organización; elementos que proveen el soporte necesario para evaluar los objetivos y metas institucionales. Esto coincide con encontrado en la investigación realizada por Valdiviezo (2013), quien menciona que las deficiencias existentes en el sistema de control interno afectan negativamente al cumplimiento de los objetivos que tiene la organización, debido a que las actividades que realizan los funcionarios no guardan relación con las acciones de control empleadas como criterios para la dirección que faciliten la obtención de una gestión eficiente.

A su vez esto concuerda con la investigación de Henao (2014), quien halló que el sistema de control interno tiene que determinar correspondencia entre los objetivos a alcanzar y las técnicas existen en el sistema para su logro y culminación. Finalmente, Rojas (2017), concluye que para un sistema de control interno se requiere ejecutar una evaluación de los procesos y funciones que se despliegan en cada área de la organización con el propósito de reconocer las debilidades generadas entorno a éstas, así como los riesgos derivados de las mismas y las acciones a tener en cuenta para controlarlas.

Según Horngren, Sundem, y Elliott (2000) el control interno es un sistema de comprobación y balances que garantiza que cada una de las actividades realizadas dentro de la organización se mueven siguiendo los objetivos planteados. Asimismo, Mantilla (2015) aporta que el control interno es un proceso perpetrado por los que desempeñan funciones en la institución, diseñado con la intención otorgar mayor seguridad prudente en cuanto al cumplimiento de objetivos, cimentado en la eficacia y eficiencia de las labores, la veracidad de la información financiera, y el acatamiento de las normativas oportunas.

Según Diez (1982) la importancia del control interno se encuentra en función de la complejidad y dimensión de la empresa, su actividad principal y el entorno a que se ve sometida. Sin embargo, existen condiciones de eficacia esenciales para lograr un sistema de control interno satisfactorio: objetivos y planes bien definidos, estructura organizativa sólida, procedimientos efectivos y documentados, sistema de autorización y de registro, competencia e integridad del personal, y un órgano de supervisión y vigilancia.

Dentro de todo lo expuesto anteriormente, se puede manifestar que la gestión de control interno trabajada hasta ahora en la Municipalidad Provincial de Bolognesi es pese a los resultados optimistas, que se pueden deber a que la perspectiva que tienen los gerentes y

jefes de área de la misma, quienes se encargan de las labores de evaluación no es la más pertinente, se percibe aún como incorrecta debido a que no se emplean herramientas que permitan evaluar y garantizar que las actividades desarrolladas son las más pertinentes para la consecución de los objetivos y metas determinados por la organización, existiendo procedimientos que no están del todo formalizados y divulgados a sus principales actores, procedimientos faltos de eficiencia y eficacia, cambios constantes de personal, quienes asumen roles importantes de operaciones para los cuales no se encuentran capacitados, utilización de prácticas que no corresponden con las tareas establecidas, entre otros.

Sobre las variables de caracterización, tenemos con respecto a la edad de los gerentes y jefes de área pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Bolognesi, en el rango de 20 a 30 años, la mayoría la califica a la gestión de control interno como regular, una cantidad menor como buena y una igual como mala, en el rango de 31 a 40 años, la mayoría la califica como regular, una cantidad mayor como buena y solo algunos definen que es mala; por último, dentro del rango de 41 a más años la mayoría de estos la califica como buena y una muy pequeña parte la denotan como mala y regular.

De acuerdo al sexo de los gerentes y jefes de área pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Bolognesi, la mayoría de varones califican como buena a la gestión del sistema de control interno y presenta cifras un poco menores en cuanto a aquellos que la califican como regular, y muy por debajo, una cantidad sumamente menor la define como mala, de igual modo, la mayoría de mujeres la califican como buena y cifras poco menores en cuanto a aquellas que la califican como regular, y muy por debajo, una cantidad reducida como mala.

De acuerdo a la condición laboral de los gerentes y jefes de área pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Bolognesi, se percibe que los contratados en su mayoría califican como regular a la gestión del sistema de control, seguidamente una cantidad menor la califican como buena y solo algunos la califican como mala; por el lado de los nombrados se observa que la mayoría la define como buena y un grupo muy pequeño la califica con regular, notándose que ninguno con esta condición laboral señaló que sea mala.

Según las dimensiones propias de la gestión del sistema de control interno, se pudo observar que todos muestran la misma tendencia donde la mayoría de los gerentes y jefes de área calificaron como buenas a las dimensiones propósito, compromiso, capacidad, y

supervisión y aprendizaje, seguidamente de regulares, malas y un mínimo como muy buenas, lo cual pese a los resultados optimistas hallados revelan sobre cada uno de estos aspectos en la Municipalidad Provincial de Bolognesi actualmente cuenta con falencias detectadas por algunos, denotando que no son los más adecuados.

Por otro lado, respecto a los condicionantes de la gestión del sistema de control interno, se logró identificar a: las competencias y capacidades, procedimientos y actividades, y recursos; ello debido a partir de las entrevistas aplicadas a los gerentes y jefes de área pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Bolognesi.

En cuanto a las competencias y capacidades, Sagi (2004) menciona que las competencias son un conglomerado de conocimientos, habilidades y actitudes, los cuales, al ser aplicados en el ejercicio de una determinada responsabilidad, certifican su obtención. Con respecto a la capacidad, refiere al potencial o a la aptitud que caracteriza a las personas, para consentir nuevos saberes; formulándose de modo abierto y su resultado deriva de los contextos propios de quien adquiere el aprendizaje. En este escenario, es importante señalar que, en la Municipalidad Provincial de Bolognesi, se detecta la falta de competencias características del liderazgo por parte de los jefes de área, carencia en la comunicación en cuanto a la gestión del sistema de control interno refiere, y tener iniciativas que permitan mejorar el control interno.

Sobre los procedimientos y actividades, Valera (2016) señala que los procedimientos son los métodos de ejecución consumados para conseguir que el proceso se materialice como debiera ser. Referente a la actividad, ésta es una serie de acciones que se realizan con la finalidad de conseguir los objetivos planteados, subordinadas a un procedimiento. Con relación a esto, en la Municipalidad Provincial de Bolognesi, se encontró que faltan actualizar el MOF y el ROF, además carecen de la integración en cuanto al uso de tecnologías de información, y la falta de actualización en las actividades de control interno.

Referente a los recursos, Chiavenato (2011) menciona que estos son los medios que las organizaciones poseen, los cuales permiten realizar sus tareas y alcanzar sus objetivos, tales medios están conformados por bienes y/o servicios usados en el desempeño de las labores institucionales. En cuanto a esto, en la Municipalidad Provincial de Bolognesi, se denotó la falta de análisis presupuestal, asimismo la mayoría de los trabajadores concuerda en que existe un presupuesto muy limitado para desempeñar sus labores como deben de ser.

En lo que respecta a la hipótesis que determina que la gestión del sistema de control interno llevada a cabo dentro de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, es regular, por ello se diseña un plan de mejora; si bien se observa la tendencia en calificarla como buena, esto se debe a que la investigación estudia el enfoque que poseen los gerentes y jefes de área sobre el tema, que no es la más adecuada debido a que son estos quienes se encargan del control y evaluación de como las labores se despliegan en la organización; no obstante aunque esto es así, se muestra aún disconformidad con la gestión del sistema de control interno de la entidad, razón por lo cual se establece el motivo suficiente para plantear una propuesta que permita otorgar mejores resultados. Asimismo, es relevante hacer mención que la ejecución del plan propuesto en páginas siguientes queda en manos de la gestión actual de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, por ser una entidad pública y como todas se caracteriza por la administración tan peculiar que se maneja en éstas, debido a que dicho plan compromete a las labores que se desarrollan por todos aquellos quienes la conforman, requiriendo del compromiso necesario para la optimización de la gestión del sistema del control interno con el que se viene trabajando. De no ser este el caso, el plan no ejercerá efecto alguno, generando por lo contrario nuevos inconvenientes.

V. CONCLUSIONES

5.1 General

Los planteamientos que comprende la propuesta para mejorar la gestión del sistema de control interno, de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash en base a los factores que inciden en los procesos de la gestión de control interno y a las deficiencias percibidas por los trabajadores municipales son:

Que el personal de la Oficina de Control Interno, sea remunerado e implementado por la Contraloría General de la Republica, con la finalidad de demostrar independencia en el proceso de control ya sea en la etapa preventiva, correctiva o sancionadora; de forma tal que se evite algunas represalias internas por parte de la Municipalidad.

Que el personal responsable de la Oficina de Control Interno, tenga experiencia y especialización para gerenciar esta importante oficina, con la finalidad de cumplir sus funciones preventivas, correctivas y sancionadoras; de manera correcta, con resultados transparentes.

5.2 Específicos

La gestión del sistema de control interno en la Municipalidad Provincial de Bolognesi a sido evaluado en sus dimensiones propósito, compromiso, capacidad y supervisión y aprendizaje, los cuales también en su mayoría son calificadas como buenas; ello es debido a que los gerentes y jefes de oficina llevan tiempo desarrollando sus actividades en el municipio por lo que se encuentran conformes en cuanto a las acciones que se realizan en el control interno, sin embargo se requiere de una modernización en cuantos a las actividades realizadas por las diversas oficinas lo cual afecta a la evaluación realizada por el control interno.

Los factores que condicionan a la gestión del sistema de control interno, según la percepción de los trabajadores de área y oficina de la Municipalidad Provincial de Bolognesi estas son las competencias y capacidades, los procedimientos y actividades y los recursos empleados; en cuanto a las competencias y capacidades los trabajadores señalan que falta liderazgo y comunicación en cuanto al cumplimiento de los objetivos del área donde laboran, en cuanto a los procedimientos y actividades manifiestan que no se actualizan los documentos relacionados a los procesos y actividades así como también en las de control

interno, a la vez que no se implementan herramientas informáticas que ayuden que apoyen las actividades desarrolladas a nivel del municipio y finalmente en cuanto a los recursos no existe una adecuada planificación ni solicitud oportuna de recursos para el desempeño de labores.

En la gestión del sistema de control interno de la Municipalidad provincial de Bolognesi, se propone que el personal de la Oficina de Control Interno, sea remunerado e implementado por la Contraloría General de la Republica, con la finalidad de demostrar independencia en el proceso de control ya sea en la etapa preventiva , correctiva o sancionadora, de forma tal que se evite algunas represalias internas por parte de la Municipalidad; obteniendo así una plena autonomía en la toma de decisiones de los responsable de la Oficina de Control Interno, en cumplimiento de sus funciones.

VI. RECOMENDACIONES

Al Gerente Municipal, realizar gestiones con la Contraloría General de la Republica, para que la Propuesta para mejorar la gestión del sistema de control interno, de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash en base a los factores que inciden en los procesos de la gestión de control interno y a las deficiencias percibidas por los trabajadores municipales; en el que el personal de la Oficina de Control Interno, sea remunerado e implementado por la Contraloría General de la Republica, con la finalidad de demostrar independencia en el proceso de control ya sea en la etapa preventiva , correctiva o sancionadora; de forma tal que se evite algunas represalias internas por parte de la Municipalidad.

A los futuros investigadores del tema, a realizar investigaciones utilizando otros modelos de evaluación del control interno para ampliar los resultados, conclusiones, propuestas de la presente investigación, y mejorar la teoría existente sobre el tema investigado, y de esta manera contribuir con aclarar conclusiones un tanto discordantes sobre la temática abordada.

A la autoridad de la Municipalidad, implementar la propuesta para la mejora de la gestión del sistema de control interno en coordinación interinstitucional con la Contraloría General de la republica lo cual a su vez incluye la evaluación y actualización de los procesos que componen el control interno y las labores realizadas en el municipio, ya que ha quedado evidenciado que contribuye en la mejora de los servicios a mediano y largo plazo.

Al Municipio, que el personal de la Oficina de Control Interno, sea remunerado e implementado por la Contraloría General de la Republica, con la finalidad de demostrar independencia en el proceso de control ya sea en la etapa preventiva, correctiva o sancionadora, de forma tal que se evite algunas represalias internas por parte de la Municipalidad; obteniendo así una plena autonomía en la toma de decisiones de los responsable de la Oficina de Control Interno, en cumplimiento de sus funciones.

VII. PROPUESTA

1. Datos generales

Organización	: Municipalidad Provincial de Bolognesi.
Dirección	: Jr. 2 de mayo N° 901, Chiquian – Bolognesi – Ancash.
Teléfono	: (043) 447028
Tipo de organización	: Municipalidad Provincial
Equipo directivo	: Gerente municipal
	: Gerente de administración y finanzas
	: Gerente de asesoría jurídica
	: Gerente de administración tributaria
	: Gerente de planeamiento, presupuesto y desarrollo cooperativo.

2. Descripción de la propuesta

De acuerdo a la investigación sobre la gestión del sistema de control interno en la Municipalidad Provincial de Bolognesi se ha podido determinar que los gerentes y jefes de área la califican como buena y regular en su mayoría, por lo cual se puede afirmar que existe una adecuada gestión de este en sus diferentes dimensiones: propósito, compromiso, capacidad y supervisión y aprendizaje. Con lo que respecta con la finalidad de la gestión del sistema de control interno se identificó que existe un adecuado diagnóstico y planificación, en cuanto a compromiso se identificó que existe un buen nivel de comunicación y responsabilidad, en cuanto a capacidad se identificó que existen adecuadas habilidades y competencias, y en la supervisión y aprendizaje se consideró que existe un adecuado nivel de evaluación y desempeño.

Sin embargo, de acuerdo a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, quienes fueron entrevistados para determinar los factores que condicionan a la gestión del sistema de control interno, se identificaron tres aspectos o categorías que requieren ser reforzadas para tener una mejor gestión del sistema de control interno, estas son: competencias y capacidades relacionadas a la evaluación realizadas en las actividades de control interno, procedimientos y actividades desarrolladas en el control interno así como también aquellas que contribuyen a que este se desarrolle de mejor manera y los recursos empleados en las actividades de control interno.

En la gestión del sistema de control interno de la Municipalidad provincial de Bolognesi, se propone que el personal de la Oficina de Control Interno, sea remunerado e implementado por la Contraloría General de la Republica, con la finalidad de demostrar independencia en el proceso de control ya sea en la etapa preventiva , correctiva o sancionadora, de forma tal que se evite algunas represalias internas por parte de la Municipalidad; obteniendo así una plena autonomía en la toma de decisiones de los responsable de la Oficina de Control Interno, en cumplimiento de sus funciones.

La presente propuesta contribuye en la necesidad de mejorar la gestión del sistema de control interno en la Municipalidad Provincial de Bolognesi, debido a que este es el principal municipio de la provincia de Bolognesi y de ella dependen las municipalidades distritales, por lo cual presenta un análisis de causa y efecto en relación a la propuesta de mejora cuyo objetivo es determinar qué acciones se deben de implementar para mejorar la gestión del sistema de control interno.

3. Planteamiento de alternativas

Objetivos tácticos	Planteamiento Estratégico	Responsables	Cronograma
Mejorar la gestión del sistema de control interno de la Municipalidad Provincial de Bolognesi.	1. Monitoreo del porcentaje de avance en los procesos de control interno.	Gestión de la Municipalidad Provincial de Bolognesi y la Contraloría General	Todo el 2019 y 2020.
	2. Implementación de medidas correctivas en base a los datos recolectados tras los procesos de control interno	Equipo designado por la gestión de la Municipalidad Provincial de Bolognesi y la Contraloría General	Año 2020.
Mejorar la competencias y capacidades en las oficinas y áreas de la Municipalidad Provincial de Bolognesi.	1. Capacitación a los gerentes y jefes de área acerca de temas de comunicación y liderazgo.	Gestión de la Municipalidad Provincial de Bolognesi.	Primer semestre del 2019 y 2020.
	2. Evaluación del desempeño de los líderes y jefes de área.	Equipo designado por la gestión de la Municipalidad Provincial de Bolognesi.	Segundo semestre del 2019 y del 2020.

	3. Capacitación al personal que labora en las diversas oficinas del municipio.	Gestión del sistema de control interno.	Segundo semestre del 2019 y del 2020.
Actualizar los procesos involucrados al control interno de la Municipalidad Provincial de Bolognesi.	1. Actualizar el MOF y ROF de la municipalidad.	Equipo designado por la gestión de la Municipalidad Provincial de Bolognesi.	Primer semestre del 2019 y del 2020.
	2. Desarrollar propuestas de implementación de tecnologías de información en los procesos municipales.	Equipo designado por la gestión de la Municipalidad Provincial de Bolognesi.	Año 2019.
	3. Actualizar los procesos de control interno en base a los resultados obtenidos.	Gestión de la Municipalidad Provincial de Bolognesi.	Segundo semestre del 2019 y del 2020.
Implementar procedimientos que permitan obtener mayores recursos para el control interno.	1. Realizar una evaluación presupuestal para determinar las prioridades de gasto en el control interno.	Equipo designado por la gestión de la Municipalidad Provincial de Bolognesi.	Primer semestre del 2019 y 2020.
	2. Realizar un plan presupuestal de manera anticipada para contar con los recursos en su momento.		Primer semestre del 2019 y 2020.

4. Factibilidad

La presente propuesta expone un trabajo coordinado de la mano con la Municipalidad Provincial de Bolognesi, la cual cuenta con una adecuada integración de las diversas áreas y oficinas que la componen; la propuesta se compone por una serie de estrategias y actividades que permitirán mejorar la eficiencia y eficacia de la gestión del sistema de control interno en la Municipalidad Provincial de Bolognesi.

Las estrategias y actividades propuestas se alinean a los reglamentos y leyes establecidas por el gobierno y otras instituciones públicas en cuanto a los procesos municipales y de instituciones del sector público, por lo que esta propuesta puede ejecutarse sin ningún inconveniente en el municipio. A su vez se considera la retroalimentación de información lo cual podrá fortalecer cada vez más la gestión del sistema de control interno en la Municipalidad Provincial de Bolognesi. La presente propuesta es para ejecución de las autoridades del municipio en coordinación a los gerentes y jefes de área que componen a la Municipalidad Provincial de Bolognesi, por lo que queda en manos de estos que se dé cumplimiento a la presente propuesta.

REFERENCIAS

- Ablan, N., & Méndez, Z. (28 de Octubre de 2009). The internal control systems in the decentralized state and municipal entities from the COSO perspective. *Revista Visión Gerencial*, 5-17.
- Aguirre, J., & Sarmiento, P. (2013). *Diseño y Formulación de un Sistema de Control Interno en el área de ventas de la empresa Distribuidora Agrícola S.A.C.* Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Aguirre, R., & Armenta, C. (2012). Importance of internal control in small and medium enterprises in Mexico. *Revista El Buzón de Pacioli*, 1 - 17.
- Albanese, D. (2005). The internal control system: some aspects of its use in business management. *Revista Desarrollo y Gestión*, 6(67), 425-439.
- Albanese, D. (2012). Analysis and evaluation of risks: Application of a risk matrix within the framework of a plan to prevent money laundering. *Revista Administração e Contabilidade*, 9(3), 206-215.
- Alvarado, M., & Tuquiñahui, S. (2011). *Propuesta de Implementación de un Sistema de Control Interno basado en el Modelo COSO, aplicado a la empresa Electro Instalaciones en la ciudad de Cuenca.* Cuenca: Universidad Politecnica Salesiana.
- Arqueros, D. (2013). *Sistema de Control Interno y la productividad de la Empresa Inversiones Luna Rota S.A.C. de la ciudad de Trujillo.* Universidad Particular Antenor Orrego, La Libertad, Trujillo.
- Camacho, W., Gil, D., & Paredes, J. (2017). Internal control system: importance of its operation in companies. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 7-34.
- Cambier, E. (2015). *Evaluación del cumplimiento del control interno de un departamento de registro de una entidad de estudios superiores basado en técnicas de auditoría interna.* Sevilla: Universidad de Sevilla.

- Capote, G. (2001). Internal control and control. *Revista Economía y Desarrollo*, 129(2), 234-239.
- Carmona, M., & Barrios, Y. (2007). New paradigm of internal control and its impact on public management. *Revista Economía y Desarrollo*, 141(1), 152-171.
- Castromán, J., & Porto, N. (2005). Social Responsibility and Internal Control. *Revista Universo Contábil*, 1(2), 86-101.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Madrid: McGraw-Hill.
- Congreso de la República del Perú. (2016). *LEY N° 27785 Ley orgánica del sistema nacional de control y de la contraloría general de la república, Concordancias R.C. N° 147-2016-CG*. Obtenido de http://doc.contraloria.gob.pe/documentos/TILOC_Ley27785.pdf
- Coopers, A., & Lybrand, B. (1997). *Los nuevos conceptos de control interno (Informe COSO)*. Madrid: Díaz Santos.
- Córdoba, M. (2003). *Estadística descriptiva e inferencial (5ta. Ed.)*. Lima: Moshera.
- Cruz, O. (2012). *Eficacia del sistema de control interno en contrataciones de bienes y servicios del estado en la unidad de logística del Hospital La Caleta de Chimbote*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Diez, A. (1982). *Control y auditoría internos de la empresa*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Gamboa, J., Puente, S., & Vera, P. (2016). Importance of internal control in the public sector. *Revista Publicando*, 3(8), 487 - 503.
- Gámez, I. (2010). Internal control in the supply areas of public health companies in Andalusia. *Revista SPICUM*, 16-24. Obtenido de <https://libros.metabiblioteca.org/bitstream/001/179/8/978-84-9747-591-4.pdf>
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Red Tercer Milenio.

- Guerrero, M., & Mangones, R. (2016). Environment control mechanism as some key business organizations of Monteria, Cordoba. *Revista Dictamen Libre*, 31 - 39.
- Gutiérrez, R., & Católico, D. (2015). Control in the entities of the executive branch of the national order in Colombia. *Cuadernos Contables*, 16(42), 553-578. Obtenido de <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuacont/article/view/17380/13882>
- Henao, D. (2014). *Estrategias en la gestión de control interno orientadas a generar complementariedad con la gestión de calidad de las organizaciones*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hevia, E. (1999). The COCO Report. *Revista Auditoría Interna*, 2(55), 93-94.
- Horngren, C., Sundem, G., & Elliott, J. (2000). *Control Interno*. México: Pearson.
- Ley de Control Interno de las entidades del Estado - Ley N° 28716. (2006). *Ley de Control Interno de las entidades del Estado*. Lima: El Congreso de la República .
- Liza, C. (2003). *Diseño de un Sistema de Control Interno sobre los ingresos por la prestación de servicios de transporte urbano de pasajeros de la Empresa Nuevo California de la ciudad de Trujillo*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Lozano, G., & Tenorio, J. (2015). The Internal control system: A tool for the improvement of business management in the Construction sector. *Revista Accounting power for Business*, 1(1), 49-59.
- Mantilla, S. (2015). *Auditoría del control interno*. Bogotá: ECOE.
- Marcillo, L., & Quito, M. (2016). *Diseño del control interno para la Compañía Transempac S.A.* Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Márquez, S., & Milla, A. (2017). *Sistema de Control Interno del departamento de compras y su efecto en la gestión de las existencias en la empresa DELTRÓNICO S.A.C.* Universidad Tecnológica del Perú. Lima: Universidad Tecnológica del Perú.

- Martín, V., & Mancilla, M. (2010). Management Control for Reliable Financial Information. *Revista Contabilidad y Negocios*, 68 - 78.
- Mazariegos, A., Águila, J., Pérez, M., & Cruz, R. (2013). The internal control of a coffee production organization certified, in Mexico, Chiapas State. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 17(33), 460-470. Obtenido de http://base.socioeco.org/docs/_pdf_141_14127709007.pdf
- Mazariegos, A., Pérez, M., & Cruz, R. (2009). The internal control system in a certified coffee producing organization. *Tapachula, II*, 173-174.
- Mejía, R. (2002). Internal control system for small and medium enterprises. *Revista Universidad EAFIT*, 38(125), 74-86.
- Morón, A., Reyes, M., & Urbina, Á. (2015). Gestión de riesgos en la empresa R.C. Agelvis, C.A. *Revista Multiciencias*, 15(4), 417-427. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/904/90448465008.pdf>
- Navarro, F., & Ramos, L. (2016). El control interno en los procesos de producción de l industria litográfica en Barranquilla. *Revista la Salle*, 25, 245-267.
- Orozco, L. (2002). *Dictámenes sobre sueldos y salarios*. México: Ediciones Fiscales ISEF.
- Pérez, M., Nieves, A., & Vega de la Cruz, L. (Julio de 2017). Procedure to evaluate the level of maturity and efficacy of the Internal Control. *Revista Científica Visión de Futuro*, 21(2), 212-230. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/3579/357955446006.pdf>
- Perry, W., & Warner, H. (2005). A quantitative assessment of Internals Controls. *Internal Auditor*, 62(2), 51-55.
- Pírela, A. (2005). Study of an internal control case. *Telos*, 7(3), 483-495.
- Plasencia, C. (2010). The Internal Control System: guarantee of the achievement of objectives. *Revista Medisan*, 14(5), 586-590. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/3684/368445241001/>
- Quinaluisa, N., Ponce, V., Muñoz, S., Ortega, X., & Pérez, J. (2018). Internal Control and its Application Tools between COSO and COCO . *Revista Cofin Habana*, 3 - 19.

- Ramírez, T. (1999). *Cómo hacer una investigación*. Caracas: Panapo.
- Ramos, H. (2012). Propuesta de un modelo de gestión para mejorar la dirección municipal de La provincia de Otuzco. *Industrial Data*, 15(1), 35-44. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/816/81624969004.pdf>
- Red PYMES-Cumex. (2010). Un estudio comparativo del perfil financiero y administrativo de las pequeñas empresas en México: entidades del Estado de México, Hidalgo, Puebla, Sonora y Tamaulipas. *Revista del Centro de Investigación*, 9(33), 5-30. Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_SistOrgSocMedEfec/mendoza_moheno_jessica/un_estudio_comparativo_del_perfil_financiero_y_administrativ.pdf
- Resolución de Contraloría N° 004-2017-CG. (2017). *Guía para la implementación y fortalecimiento del sistema de control interno en las entidades del estado*. Lima: La contraloría General de la República.
- Resolución de Contraloría N° 149-2016-CG. (2016). *Implementación del sistema de control interno en las entidades del estado*. Lima: La contraloría General de la República.
- Resolución de Contraloría N° 458-2008-CG. (2008). *Contralor General autoriza aprobar la Guía para la Implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado*. Lima: La Contraloría General de la República.
- Rivas, G. (2011). Modelos contemporáneos de control interno. Fundamentos teóricos. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 4(8), 115-136. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/2190/219022148007.pdf>
- Rodriguez, Y., Guerra, M., & Reyes, F. (2009). Modelo de identificación de los riesgos de control interno para la actividad empresarial. *Revista Contribuciones a la economía*, 7 - 24.
- Rojas. (2017). *Diseño de un sistema de control interno en una empresa comercial de repuestos electrónicos*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Sagi, L. (2004). *Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. Madrid: ESIC.

- Serrano, P., Señalín, L., Vega, F., & Herrera, J. (2018). El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala (Ecuador). *Espacios*, 39(3), 30-42. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n03/a18v39n03p30.pdf>
- Servin, L. (5 de Agosto de 2017). *¿Por qué es importante el control interno en las empresas?* Obtenido de Deloitte: <https://www2.deloitte.com/py/es/pages/audit/articles/opinion-control-interno-empresas.html>
- Tarantino, A. (2005). Globalization efforts to improve internal controls. *Accounting Today*, 19(11), 36-39.
- Ubillús, J., Tamayo, C., & Zambrano, M. (2016). El control interno como herramienta eficiente en las pymes de la ciudad de Portoviejo. *Revista ECA Sinergia.*, 7(2), 6-15. Obtenido de <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/378/298>
- Valdiviezo, V. (2013). *Implementación de un sistema de control interno para la eficiente gestión presupuestaria en la Universidad Nacional de Trujillo*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Valera, I. (30 de Junio de 2016). *Diferencia entre procesos, procedimientos, actividades y tareas*. Obtenido de Israel Valera Blog: <http://israelvalera-profesional.blogspot.com/2016/06/diferencia-entre-procesos.html>
- Varela, E., Venini, Á., & Scarabino, J. (2014). Standards of Audit and Internal Control, evolution in Argentina of the regulations dictated through diverse organization of state regulation and supervision. *Revista Sistema de Información Científica*, 17(31-32), 89-102. Obtenido de <https://www.redalyc.org/html/877/87731335008/>
- Vega de la Cruz, L., & Nieves, A. (Enero de 2016). Procedure for the Management of Supervision and Monitoring of Internal Control / Procedure for component Supervision and Monitoring management of the Internal Control. *Ciencias Holguín*, 22(1), 1-19. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/1815/181543577007.pdf>

Viiloria, N. (2005). Factores que inciden en el sistema de control interno de una organizacion. *Revista Actualidad Contable*, 8(11), 87-92.

Viloria, N. (2005). Factors that affect the internal control system of an organization. *Actualidad Contable Faces*, 8(11), 87-92. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/257/25701111.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia del estudio

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
¿Qué planteamientos deben de comprender el plan de mejora de la gestión del sistema de control interno de la Municipalidad Provincial de Bolognesi - Ancash, 2018?	<p>Objetivo General: Elaborar un plan para mejorar la gestión del sistema de control interno, de la Municipalidad Provincial de Bolognesi - Ancash, 2018.</p> <p>Objetivos Específicos: a) Analizarla gestión del sistema de control interno en sus dimensiones: propósito, compromiso, capacidad, y supervisión y aprendizaje, según la percepción de los gerentes y jefes de área de la Municipalidad Provincial de Bolognesi - Ancash, 2018. b) Identificar los factores que condicionan la gestión del sistema de control interno, según la percepción de los gerentes y jefes del área de la Municipalidad Provincial de Bolognesi - Ancash, 2018. c) Diseñar lineamientos estratégicos que debe contener una propuesta para la mejora de la gestión del sistema de control interno en la Municipalidad Provincial de Bolognesi - Ancash, 2018.</p>	La gestión del sistema de control interno llevado a cabo dentro de la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash, en el 2018, es regular, por ello se diseñará un plan de mejora	Gestión del sistema de control interno	Propósito	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental – transversal</p> <p>Población y muestra: Estuvo conformada por 41 gerentes y jefes de área de la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash.</p> <p>Técnica: Encuesta/Entrevista</p> <p>Instrumento: Cuestionario/Guía de Entrevista</p>
				Compromiso	
				Capacidad	
				Supervisión y aprendizaje	

Anexo 2. Instrumentos

ESCALA VALORATIVA DE GESTIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BOLOGNESI – ANCASH, 2018.

Fecha:

ID:

Esta encuesta es de carácter anónimo y personal, tiene como objetivo describir las características de la gestión del sistema de control interno de la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash, 2018.

INSTRUCCIONES: Coloque un aspa (x) sobre el recuadro correspondiente a su respuesta para cada uno de los enunciados propuestos.

Se le agradece que responda con la mayor transparencia de acuerdo a su criterio, no existen respuestas correctas o incorrectas, responda de acuerdo a su percepción en este momento sobre el enunciado propuesto, se deben responder todas las preguntas.

Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
------------------------------	-------------------	------------------------------------	----------------	---------------------------

Opciones de respuesta	1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO					

Dimensión: Propósito					
1	La Municipalidad suele contar con objetivos generales.				
2	Se identifican los riesgos internos y externos que puedan afectar la consecución de los objetivos				
3	La Municipalidad dispone del número de personal adecuado para un desempeño eficiente.				
4	Existe una comunicación eficaz entre todo el personal que labora en la Municipalidad.				
5	La Municipalidad incentiva al personal por el desempeño y cumplimientos de objetivos.				
6	Los objetivos son comunicados a todos los trabajadores de la Municipalidad.				
7	Se suelen establecer planes para guiar los esfuerzos.				
8	Los objetivos planteados son realmente alcanzables.				
9	Los objetivos y planes incluyen metas e indicadores para la medición de desempeño.				
10	Existen controles adecuados para la evaluación de los logros.				

Dimensión: Compromiso					
11	La Municipalidad cuenta con códigos de ética y conducta dentro de la organización.				
12	La Municipalidad suele comunicar los valores éticos dentro de la organización.				
13	Se fomenta una atmosfera de confianza en los ambientes de la Municipalidad.				
14	Se realiza la identificación o evaluación del cumplimiento del código de ética.				
15	Existe una fomentación de las relacionales interpersonales entre el personal que labora, buscando crear lazos de confianza.				
16	Existe una asignación de responsabilidades y delegación de autoridad para la consecución de logros.				
17	Se han establecido procedimientos que determinan los pasos a seguir para el desarrollo de actividades.				
18	La Municipalidad facilita los medios para el cumplimiento de los objetivos establecidos.				
19	El personal conoce sobre los planes y objetivos que tiene la Municipalidad.				
20	Existe un sistema de información en el cual todos los trabajadores disponen de información adecuada para el desempeño de sus labores.				
Dimensión: Capacidad					
21	El personal que labora tiene los conocimientos y habilidades para el logro de los objetivos.				
22	El talento humano de la Municipalidad cuenta con los ambientes necesarios para el desempeño de sus actividades.				
23	Se gestiona de forma eficiente y existen políticas para el reclutamiento de personal.				
24	El talento humano de la Municipalidad cuenta con capacitaciones para el desempeño de sus actividades.				
25	El talento humano de la Municipalidad cuenta con el nivel de preparación educativa adecuada para el desempeño de sus actividades.				
26	Se identifica y comunica información suficiente para el logro de los objetivos.				
27	Las decisiones y acciones en las diferentes partes de la Municipalidad son coordinadas.				
28	Existe un plan a seguir, previamente programado y definido para el logro de objetivos.				
29	El plan a seguir para el logro de los objetivos es comunicado a todo el personal.				
30	Las actividades de control son diseñadas como una parte integral de toda la organización.				

Dimensión: Supervisión y aprendizaje					
31	Se controla y supervisa el correcto cumplimiento del plan para la consecución de los objetivos.				
32	Existen procedimientos que permiten identificar las desviaciones.				
33	Se realiza un monitoreo continuo del logro de objetivos.				
34	Se realiza una evaluación periódica del sistema de control interno y se informa sobre los resultados.				
35	Se supervisan los ambientes externos para identificar información que reformule los objetivos planteados.				
36	Existen procedimientos que permita la evaluación del desempeño del personal de acuerdo a los objetivos.				
37	Se comprueba el cumplimiento de los procedimientos modificados o de los nuevos procedimientos establecidos.				
38	Se toman medidas correctivas que permitan lograr los objetivos planteados.				
39	El desempeño del personal es evaluado contra metas e indicadores.				
40	Los sistemas de información son evaluados nuevamente, de acuerdo al cambio de los objetivos modificados.				

¡Gracias por su tiempo y colaboración!

Guía de entrevista en profundidad

N°	Ítems
1	¿Se realizan actividades que fomentan la integración de su personal y favorecen el clima laboral?
2	¿Los perfiles y descripciones de los puestos están definidos y alineados con las funciones de la unidad administrativa?
3	¿Los objetivos y metas de los principales procesos y proyectos a cargo de la unidad administrativa son difundidos entre su personal?
4	¿Se promueve una cultura de administración de riesgos a través de acciones de capacitación del personal responsable de los procesos?
5	¿Los controles implementados en los principales procesos y proyectos están documentados en el Manual de Procedimientos?
6	¿Los recursos institucionales (financieros, materiales y tecnológicos) de la unidad administrativa son los necesarios para la gestión?
7	¿Las actividades de control implementadas contribuyen a que la información que utiliza y genera sea de calidad, pertinente, veraz, oportuna, accesible, transparente, objetiva e independiente?
8	¿Las líneas de comunicación e información establecidas permiten recibir retroalimentación del personal respecto del avance del programa de trabajo, las metas y los objetivos?
9	¿Considera que los componentes del control interno, están presentes y funcionan adecuadamente en su unidad administrativa??
10	¿Comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a los niveles facultados para aplicar medidas correctivas?

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre	Escala valorativa de Gestión del sistema de Control Interno.
Autor original	Carmona & Barrios(2007)
Nombre del instrumento original	Nuevo paradigma del control interno y su impacto en la gestión pública, Mayra Carmona González & Yosvany Barrios Hernández (2007)
Dimensiones	Propósito Compromiso Capacidad Supervisión y aprendizaje
N° de ítems	40
Escala de valoración:	Totalmente en desacuerdo: 1 En desacuerdo : 2 Ni en acuerdo ni en desacuerdo :3 De acuerdo : 4 Totalmente de acuerdo : 5
Ámbito de aplicación:	Funcionarios y trabajadores de la Municipalidad provincial de Bolognesi.
Administración:	Individual
Duración:	25 minutos
Objetivo	Elaborar una propuesta para mejorar la gestión del sistema de control interno, de la Municipalidad Provincial de Bolognesi - Ancash, 2018
Validez:	Validez de contenido mediante juicio de expertos (5 jueces/expertos), para lo cual, se utilizó una matriz de validación que evalúa la coherencia entre variable, dimensiones, indicadores, ítems y alternativas de respuesta, así como la redacción, esencialidad y comprensibilidad. Validez de constructo. Mediante el análisis correlaciona dimensiones- Total e inter elementos, resultaron coeficientes de correlación muy altos ($r > 0,90$).
Confiabilidad:	Mediante un muestreo no probabilístico incidental, conformada por una muestra de estudio piloto de 41 funcionarios y trabajadores de la Municipalidad provincial de Bolognesi, y mediante el método de consistencia interna, se calculó el coeficiente estadístico de Alfa de

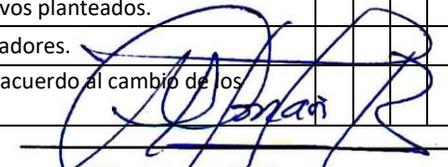
	Cronbach, resultando un nivel de confiabilidad del instrumento muy alto (Alfa de Cronbach =0,94)
Elaborado	Mg. NUÑEZ CERRATE, Felipe Fernando
Unidades de información:	Funcionarios y trabajadores de la Municipalidad provincial de Bolognesi.
Organización:	Muy buena 40 – 50 Buena 30 – 39 Regular 20 – 29 Mala 10 – 19
Niveles /Valores finales	Muy buena 160 – 200 Buena 120 – 159 Regular 80 – 119 Mala 40 – 79

Anexo 3. Matriz de validación de juicio de expertos
MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

TITULO DE LA TESIS: “Propuesta para mejorar la gestión del sistema de control interno de la municipalidad provincial de Bolognesi – Ancash, 2018”
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa de Gestión del Sistema de control interno de la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash, 2018.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN: COHERENCIA								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				Totalmente en	En desacuerdo	NI de acuerdo ni en	De acuerdo	Totalmente de	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	PROPÓSITO	Diagnóstico	1. La Municipalidad suele contar con objetivos generales.						X	X	X		X				
			2. Se identifican los riesgos internos y externos que puedan afectar la consecución de los objetivos								X		X				
			3. La Municipalidad dispone del número de personal adecuado para un desempeño eficiente.								X		X				
			4. Existe una comunicación eficaz entre todo el personal que labora en la Municipalidad.								X		X				
			5. La Municipalidad incentiva al personal por el desempeño y cumplimientos de objetivos.								X		X				
		Planificació	6. Los objetivos son comunicados a todos los trabajadores de la Municipalidad.							X	X	X		X			
			7. Se suelen establecer planes para guiar los esfuerzos.									X		X			
			8. Los objetivos planteados son realmente alcanzables.									X		X			
			9. Los objetivos y planes incluyen metas e indicadores para la medición de desempeño.									X		X			
			10. Existen controles adecuados para la evaluación de los logros.									X		X			
	COMPROMISO	Comunicación	11. La Municipalidad cuenta con códigos de ética y conducta dentro de la organización.					X	X	X		X					
			12. La Municipalidad suele comunicar los valores éticos dentro de la organización.							X		X					
			13. Se fomenta una atmosfera de confianza en los ambientes de la Municipalidad.							X		X					
			14. Se realiza la identificación o evaluación del cumplimiento del código de ética.							X		X					
			15. Existe una fomentación de las relacionales interpersonales entre el personal que labora, buscando crear lazos de confianza.							X		X					
		16. Existe una asignación de responsabilidades y delegación de autoridad para la consecución de logros.					X				X						

CAPACIDAD	Habilidades	17. Se han establecido procedimientos que determinan los pasos a seguir para el desarrollo de actividades.												X	X			
		18. La Municipalidad facilita los medios para el cumplimiento de los objetivos establecidos.													X	X		
		19. El personal conoce sobre los planes y objetivos que tiene la Municipalidad.													X	X		
		20. Existe un sistema de información en el cual todos los trabajadores disponen de información adecuada para el desempeño de sus labores.													X	X		
	Competenci	21. El personal que labora tiene los conocimientos y habilidades para el logro de los objetivos.									X				X	X		
		22. El talento humano de la Municipalidad cuenta con los ambientes necesarios para el desempeño de sus actividades.									X				X	X		
		23. Se gestiona de forma eficiente y existen políticas para el reclutamiento de personal.									X				X	X		
		24. El talento humano de la Municipalidad cuenta con capacitaciones para el desempeño de sus actividades.									X				X	X		
		25. El talento humano de la Municipalidad cuenta con el nivel de preparación educativa adecuada para el desempeño de sus actividades.									X				X	X		
		26. Se identifica y comunica información suficiente para el logro de los objetivos.										X				X	X	
SUPERVISIÓN Y APRENDIZAJE	Evolución	27. Las decisiones y acciones en las diferentes partes de la Municipalidad son coordinadas.												X	X			
		28. Existe un plan a seguir, previamente programado y definido para el logro de objetivos.													X	X		
		29. El plan a seguir para el logro de los objetivos es comunicado a todo el personal.													X	X		
		30. Las actividades de control son diseñadas como una parte integral de toda la organización.													X	X		
		31. Se controla y supervisa el correcto cumplimiento del plan para la consecución de los objetivos.													X	X		
	Desempeño	32. Existen procedimientos que permiten identificar las desviaciones.													X	X		
		33. Se realiza un monitoreo continuo del logro de objetivos.													X	X		
		34. Se realiza una evaluación periódica del sistema de control interno y se informa sobre los resultados.													X	X		
		35. Se supervisan los ambientes externos para identificar información que reformule los objetivos planteados.													X	X		
		36. Existen procedimientos que permita la evaluación del desempeño del personal de acuerdo a los objetivos.										X				X	X	
	37. Se comprueba el cumplimiento de los procedimientos modificados o de los nuevos procedimientos establecidos.													X	X			
	38. Se toman medidas correctivas que permitan lograr los objetivos planteados.													X	X			
	39. El desempeño del personal es evaluado contra metas e indicadores.													X	X			
	40. Los sistemas de información son evaluados nuevamente, de acuerdo al cambio de los objetivos modificados.													X	X			

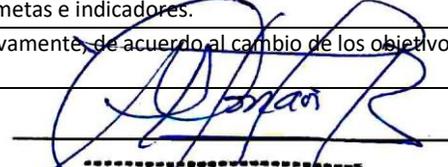

 Florián Plasencia Roque W.
 Docente Asesor Metodológico
 DR. EN EDUCACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Propuesta para mejorar la gestión del sistema de control interno de la municipalidad provincial de Bolognesi – Ancash, 2018”
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa de Gestión del Sistema de control interno de la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash, 2018.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN:						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				Totalmente en	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en	De acuerdo	Totalmente de	I. REDACCIÓN		II. COMPRESIBILIDAD		III. ESENCIALIDAD		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	PROPÓSITO	Diagnóstico	1. La Municipalidad suele contar con objetivos generales.						X		X		X		
			2. Se identifican los riesgos internos y externos que puedan afectar la consecución de los objetivos						X		X		X		
			3. La Municipalidad dispone del número de personal adecuado para un desempeño eficiente.						X		X		X		
			4. Existe una comunicación eficaz entre todo el personal que labora en la Municipalidad.						X		X		X		
			5. La Municipalidad incentiva al personal por el desempeño y cumplimientos de objetivos.						X		X		X		
		Planificación	6. Los objetivos son comunicados a todos los trabajadores de la Municipalidad.						X		X		X		
			7. Se suelen establecer planes para guiar los esfuerzos.						X		X		X		
			8. Los objetivos planteados son realmente alcanzables.						X		X		X		
			9. Los objetivos y planes incluyen metas e indicadores para la medición de desempeño.						X		X		X		
			10. Existen controles adecuados para la evaluación de los logros.						X		X		X		
	COMPROMISO	Comunicación	11. La Municipalidad cuenta con códigos de ética y conducta dentro de la organización.						X		X		X		
			12. La Municipalidad suele comunicar los valores éticos dentro de la organización.						X		X		X		
			13. Se fomenta una atmosfera de confianza en los ambientes de la Municipalidad.						X		X		X		
			14. Se realiza la identificación o evaluación del cumplimiento del código de ética.						X		X		X		
			15. Existe una fomentación de las relacionales interpersonales entre el personal que labora, buscando crear lazos de confianza.						X		X		X		
		Responsabil	16. Existe una asignación de responsabilidades y delegación de autoridad para la consecución de logros.						X		X		X		
			17. Se han establecido procedimientos que determinan los pasos a seguir para el desarrollo de actividades.						X		X		X		
			18. La Municipalidad facilita los medios para el cumplimiento de los objetivos establecidos.						X		X		X		

CAPACIDAD		19. El personal conoce sobre los planes y objetivos que tiene la Municipalidad.						X	X	X			
		20. Existe un sistema de información en el cual todos los trabajadores disponen de información adecuada para el desempeño de sus labores.							X	X	X		
	Habilidades	21. El personal que labora tiene los conocimientos y habilidades para el logro de los objetivos.							X	X	X		
		22. El talento humano de la Municipalidad cuenta con los ambientes necesarios para el desempeño de sus actividades.							X	X	X		
		23. Se gestiona de forma eficiente y existen políticas para el reclutamiento de personal.							X	X	X		
		24. El talento humano de la Municipalidad cuenta con capacitaciones para el desempeño de sus actividades.							X	X	X		
		25. El talento humano de la Municipalidad cuenta con el nivel de preparación educativa adecuada para el desempeño de sus actividades.							X	X	X		
	Competenci	26. Se identifica y comunica información suficiente para el logro de los objetivos.							X	X	X		
		27. Las decisiones y acciones en las diferentes partes de la Municipalidad son coordinadas.							X	X	X		
		28. Existe un plan a seguir, previamente programado y definido para el logro de objetivos.							X	X	X		
29. El plan a seguir para el logro de los objetivos es comunicado a todo el personal.								X	X	X			
30. Las actividades de control son diseñadas como una parte integral de toda la organización.								X	X	X			
SUPERVISIÓN Y APRENDIZAJE	Evolución	31. Se controla y supervisa el correcto cumplimiento del plan para la consecución de los objetivos.						X	X	X			
		32. Existen procedimientos que permiten identificar las desviaciones.						X	X	X			
		33. Se realiza un monitoreo continuo del logro de objetivos.						X	X	X			
		34. Se realiza una evaluación periódica del sistema de control interno y se informa sobre los resultados.						X	X	X			
		35. Se supervisan los ambientes externos para identificar información que reformule los objetivos planteados.						X	X	X			
	Desempeño	36. Existen procedimientos que permita la evaluación del desempeño del personal de acuerdo a los objetivos.						X	X	X			
		37. Se comprueba el cumplimiento de los procedimientos modificados o de los nuevos procedimientos establecidos.						X	X	X			
		38. Se toman medidas correctivas que permitan lograr los objetivos planteados.						X	X	X			
		39. El desempeño del personal es evaluado contra metas e indicadores.						X	X	X			
		40. Los sistemas de información son evaluados nuevamente, de acuerdo al cambio de los objetivos modificados.						X	X	X			



Florián Plasencia Roque W.
 Docente Asesor Metodológico
 P.R. EN EDUCACIÓN

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: ESCALA VALORATIVA DE GESTIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BOLOGNESI – ANCASH, 2018.

Objetivo: Medir el nivel de eficiencia de la gestión del control interno para mejorar la gestión del sistema de control interno, de la Municipalidad Provincial de Bolognesi- Ancash.

Dirigido a: Gerentes y jefes de la Municipalidad Provincial de Bolognesi- Ancash.

Valoración del instrumento:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

Apellido y nombres del evaluador:

Natividad Cerna Luis Enrique

Grado académico del evaluador:

Doctor



Florián Plasencia Roque W.
Docente Asesor Metodológico
PH. EN EDUCACIÓN
ROQUE WILMAR FLORIAN PLASENCIA

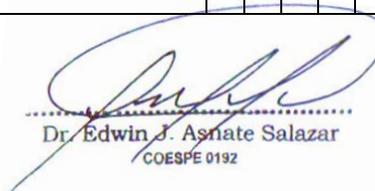
27144066

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

TITULO DE LA TESIS: “Propuesta para mejorar la gestión del sistema de control interno de la municipalidad provincial de Bolognesi – Ancash, 2018”
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa de Gestión del Sistema de control interno de la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash, 2018.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN: COHERENCIA								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				Totalmente en	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en	De acuerdo	Totalmente de	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
GESTIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	PROPÓSITO	Diagnóstico	1. La Municipalidad suele contar con objetivos generales.						X	X			X		X			
			2. Se identifican los riesgos internos y externos que puedan afectar la consecución de los objetivos								X		X					
			3. La Municipalidad dispone del número de personal adecuado para un desempeño eficiente.								X		X					
			4. Existe una comunicación eficaz entre todo el personal que labora en la Municipalidad.								X		X					
			5. La Municipalidad incentiva al personal por el desempeño y cumplimientos de objetivos.								X		X					
		Planificació	6. Los objetivos son comunicados a todos los trabajadores de la Municipalidad.							X		X						
			7. Se suelen establecer planes para guiar los esfuerzos.							X		X						
			8. Los objetivos planteados son realmente alcanzables.							X		X						
			9. Los objetivos y planes incluyen metas e indicadores para la medición de desempeño.							X		X						
			10. Existen controles adecuados para la evaluación de los logros.							X		X						
	COMPROMISO	Comunicación	11. La Municipalidad cuenta con códigos de ética y conducta dentro de la organización.						X	X			X		X			
			12. La Municipalidad suele comunicar los valores éticos dentro de la organización.								X		X					
			13. Se fomenta una atmosfera de confianza en los ambientes de la Municipalidad.								X		X					
			14. Se realiza la identificación o evaluación del cumplimiento del código de ética.								X		X					
			15. Existe una fomentación de las relacionales interpersonales entre el personal que labora, buscando crear lazos de confianza.								X		X					
		Responsabil	16. Existe una asignación de responsabilidades y delegación de autoridad para la consecución de logros.							X	X			X		X		
			17. Se han establecido procedimientos que determinan los pasos a seguir para el desarrollo de actividades.									X		X				
			18. La Municipalidad facilita los medios para el cumplimiento de los objetivos establecidos.									X		X				

CAPACIDAD	Habilidades	19. El personal conoce sobre los planes y objetivos que tiene la Municipalidad.											X		X			
		20. Existe un sistema de información en el cual todos los trabajadores disponen de información adecuada para el desempeño de sus labores.												X		X		
	Habilidades	21. El personal que labora tiene los conocimientos y habilidades para el logro de los objetivos.												X		X		
		22. El talento humano de la Municipalidad cuenta con los ambientes necesarios para el desempeño de sus actividades.												X		X		
		23. Se gestiona de forma eficiente y existen políticas para el reclutamiento de personal.												X		X		
		24. El talento humano de la Municipalidad cuenta con capacitaciones para el desempeño de sus actividades.												X		X		
		25. El talento humano de la Municipalidad cuenta con el nivel de preparación educativa adecuada para el desempeño de sus actividades.										X		X		X		
	Competenci	26. Se identifica y comunica información suficiente para el logro de los objetivos.												X		X		
		27. Las decisiones y acciones en las diferentes partes de la Municipalidad son coordinadas.												X		X		
		28. Existe un plan a seguir, previamente programado y definido para el logro de objetivos.												X		X		
29. El plan a seguir para el logro de los objetivos es comunicado a todo el personal.													X		X			
30. Las actividades de control son diseñadas como una parte integral de toda la organización.													X		X			
SUPERVISIÓN Y APRENDIZAJE	Evolución	31. Se controla y supervisa el correcto cumplimiento del plan para la consecución de los objetivos.												X		X		
		32. Existen procedimientos que permiten identificar las desviaciones.												X		X		
		33. Se realiza un monitoreo continuo del logro de objetivos.												X		X		
		34. Se realiza una evaluación periódica del sistema de control interno y se informa sobre los resultados.												X		X		
		35. Se supervisan los ambientes externos para identificar información que reformule los objetivos planteados.												X		X		
	Desempeño	36. Existen procedimientos que permita la evaluación del desempeño del personal de acuerdo a los objetivos.												X		X		
		37. Se comprueba el cumplimiento de los procedimientos modificados o de los nuevos procedimientos establecidos.												X		X		
		38. Se toman medidas correctivas que permitan lograr los objetivos planteados.												X		X		
		39. El desempeño del personal es evaluado contra metas e indicadores.												X		X		
		40. Los sistemas de información son evaluados nuevamente, de acuerdo al cambio de los objetivos modificados.												X		X		

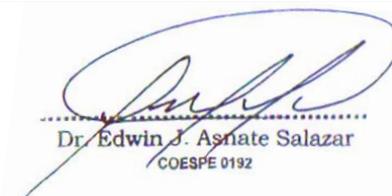

 Dr. Edwin J. Asiate Salazar
 COESPE 0192

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Propuesta para mejorar la gestión del sistema de control interno de la municipalidad provincial de Bolognesi – Ancash, 2018”
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa de Gestión del Sistema de control interno de la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash, 2018.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				Totalmente en	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en	De acuerdo	Totalmente de	I. REDACCIÓN		II. COMPRESIBILIDAD		III. ESENCIALIDAD		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	PROPÓSITO	Diagnóstico	1. La Municipalidad suele contar con objetivos generales.						X		X		X		
			2. Se identifican los riesgos internos y externos que puedan afectar la consecución de los objetivos						X		X		X		
			3. La Municipalidad dispone del número de personal adecuado para un desempeño eficiente.						X		X		X		
			4. Existe una comunicación eficaz entre todo el personal que labora en la Municipalidad.						X		X		X		
			5. La Municipalidad incentiva al personal por el desempeño y cumplimientos de objetivos.						X		X		X		
		Planificació	6. Los objetivos son comunicados a todos los trabajadores de la Municipalidad.						X		X		X		
			7. Se suelen establecer planes para guiar los esfuerzos.						X		X		X		
			8. Los objetivos planteados son realmente alcanzables.						X		X		X		
			9. Los objetivos y planes incluyen metas e indicadores para la medición de desempeño.						X		X		X		
			10. Existen controles adecuados para la evaluación de los logros.						X		X		X		
	COMPROMISO	Comunicación	11. La Municipalidad cuenta con códigos de ética y conducta dentro de la organización.						X		X		X		
			12. La Municipalidad suele comunicar los valores éticos dentro de la organización.						X		X		X		
			13. Se fomenta una atmosfera de confianza en los ambientes de la Municipalidad.						X		X		X		
			14. Se realiza la identificación o evaluación del cumplimiento del código de ética.						X		X		X		
			15. Existe una fomentación de las relacionales interpersonales entre el personal que labora, buscando crear lazos de confianza.						X		X		X		
		Responsabil	16. Existe una asignación de responsabilidades y delegación de autoridad para la consecución de logros.						X		X		X		
			17. Se han establecido procedimientos que determinan los pasos a seguir para el desarrollo de actividades.						X		X		X		
			18. La Municipalidad facilita los medios para el cumplimiento de los objetivos establecidos.						X		X		X		
			19. El personal conoce sobre los planes y objetivos que tiene la Municipalidad.						X		X		X		

		20. Existe un sistema de información en el cual todos los trabajadores disponen de información adecuada para el desempeño de sus labores.							X	X	X		
CAPACIDAD	Habilidades	21. El personal que labora tiene los conocimientos y habilidades para el logro de los objetivos.							X	X	X		
		22. El talento humano de la Municipalidad cuenta con los ambientes necesarios para el desempeño de sus actividades.							X	X	X		
		23. Se gestiona de forma eficiente y existen políticas para el reclutamiento de personal.								X	X	X	
		24. El talento humano de la Municipalidad cuenta con capacitaciones para el desempeño de sus actividades.								X	X	X	
		25. El talento humano de la Municipalidad cuenta con el nivel de preparación educativa adecuada para el desempeño de sus actividades.								X	X	X	
Competenci	26. Se identifica y comunica información suficiente para el logro de los objetivos.								X	X	X		
	27. Las decisiones y acciones en las diferentes partes de la Municipalidad son coordinadas.								X	X	X		
	28. Existe un plan a seguir, previamente programado y definido para el logro de objetivos.								X	X	X		
	29. El plan a seguir para el logro de los objetivos es comunicado a todo el personal.								X	X	X		
SUPERVISIÓN Y APRENDIZAJE	Evolución	30. Las actividades de control son diseñadas como una parte integral de toda la organización.							X	X	X		
		31. Se controla y supervisa el correcto cumplimiento del plan para la consecución de los objetivos.							X	X	X		
		32. Existen procedimientos que permiten identificar las desviaciones.								X	X	X	
		33. Se realiza un monitoreo continuo del logro de objetivos.								X	X	X	
		34. Se realiza una evaluación periódica del sistema de control interno y se informa sobre los resultados.								X	X	X	
	35. Se supervisan los ambientes externos para identificar información que reformule los objetivos planteados.								X	X	X		
	Desempeño	36. Existen procedimientos que permita la evaluación del desempeño del personal de acuerdo a los objetivos.								X	X	X	
		37. Se comprueba el cumplimiento de los procedimientos modificados o de los nuevos procedimientos establecidos.								X	X	X	
		38. Se toman medidas correctivas que permitan lograr los objetivos planteados.								X	X	X	
		39. El desempeño del personal es evaluado contra metas e indicadores.								X	X	X	
40. Los sistemas de información son evaluados nuevamente, de acuerdo al cambio de los objetivos modificados.									X	X	X		



Dr. Edwin J. Asnate Salazar
COESPE 0192

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: ESCALA VALORATIVA DE GESTIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BOLOGNESI – ANCASH, 2018.

Objetivo: Medir el nivel de eficiencia de la gestión del control interno para mejorar la gestión del sistema de control interno, de la Municipalidad Provincial de Bolognesi- Ancash.

Dirigido a: Gerentes y jefes de la Municipalidad Provincial de Bolognesi- Ancash.

Valoración del instrumento:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

Apellido y nombres del evaluador:

Asnate Salazar Edwin J.

Grado académico del evaluador:

Doctor

Firma



Dr. Edwin J. Asnate Salazar
COESP 0192

Edwin J. Asnate Salazar
DNI N° 80194557

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

TITULO DE LA TESIS: “Propuesta para mejorar la gestión del sistema de control interno de la municipalidad provincial de Bolognesi – Ancash, 2018”
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa de Gestión del Sistema de control interno de la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash, 2018.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN: COHERENCIA								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				Totalmente en	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en	De acuerdo	Totalmente de	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	PROPÓSITO	Diagnóstico	1. La Municipalidad suele contar con objetivos generales.						X	X			X		X		
			2. Se identifican los riesgos internos y externos que puedan afectar la consecución de los objetivos								X		X				
			3. La Municipalidad dispone del número de personal adecuado para un desempeño eficiente.								X		X				
			4. Existe una comunicación eficaz entre todo el personal que labora en la Municipalidad.								X		X				
			5. La Municipalidad incentiva al personal por el desempeño y cumplimientos de objetivos.								X		X				
		Planificació	6. Los objetivos son comunicados a todos los trabajadores de la Municipalidad.							X		X					
			7. Se suelen establecer planes para guiar los esfuerzos.							X		X					
			8. Los objetivos planteados son realmente alcanzables.							X		X					
			9. Los objetivos y planes incluyen metas e indicadores para la medición de desempeño.							X		X					
			10. Existen controles adecuados para la evaluación de los logros.							X		X					
	COMPROMISO	Comunicación	11. La Municipalidad cuenta con códigos de ética y conducta dentro de la organización.						X	X			X		X		
			12. La Municipalidad suele comunicar los valores éticos dentro de la organización.								X		X				
			13. Se fomenta una atmosfera de confianza en los ambientes de la Municipalidad.								X		X				
			14. Se realiza la identificación o evaluación del cumplimiento del código de ética.								X		X				
			15. Existe una fomentación de las relacionales interpersonales entre el personal que labora, buscando crear lazos de confianza.								X		X				
		Responsabil	16. Existe una asignación de responsabilidades y delegación de autoridad para la consecución de logros.							X			X		X		
			17. Se han establecido procedimientos que determinan los pasos a seguir para el desarrollo de actividades.								X		X				
			18. La Municipalidad facilita los medios para el cumplimiento de los objetivos establecidos.								X		X				

CAPACIDAD		19. El personal conoce sobre los planes y objetivos que tiene la Municipalidad.											X		X				
		20. Existe un sistema de información en el cual todos los trabajadores disponen de información adecuada para el desempeño de sus labores.												X		X			
	Habilidades		21. El personal que labora tiene los conocimientos y habilidades para el logro de los objetivos.											X		X			
			22. El talento humano de la Municipalidad cuenta con los ambientes necesarios para el desempeño de sus actividades.												X		X		
			23. Se gestiona de forma eficiente y existen políticas para el reclutamiento de personal.												X		X		
			24. El talento humano de la Municipalidad cuenta con capacitaciones para el desempeño de sus actividades.												X		X		
			25. El talento humano de la Municipalidad cuenta con el nivel de preparación educativa adecuada para el desempeño de sus actividades.									X			X		X		
	Competenci		26. Se identifica y comunica información suficiente para el logro de los objetivos.											X		X			
			27. Las decisiones y acciones en las diferentes partes de la Municipalidad son coordinadas.												X		X		
			28. Existe un plan a seguir, previamente programado y definido para el logro de objetivos.												X		X		
29. El plan a seguir para el logro de los objetivos es comunicado a todo el personal.														X		X			
30. Las actividades de control son diseñadas como una parte integral de toda la organización.														X		X			
SUPERVISIÓN Y APRENDIZAJE	Evolución		31. Se controla y supervisa el correcto cumplimiento del plan para la consecución de los objetivos.											X		X			
			32. Existen procedimientos que permiten identificar las desviaciones.												X		X		
			33. Se realiza un monitoreo continuo del logro de objetivos.												X		X		
			34. Se realiza una evaluación periódica del sistema de control interno y se informa sobre los resultados.												X		X		
			35. Se supervisan los ambientes externos para identificar información que reformule los objetivos planteados.												X		X		
	Desempeño		36. Existen procedimientos que permita la evaluación del desempeño del personal de acuerdo a los objetivos.												X		X		
			37. Se comprueba el cumplimiento de los procedimientos modificados o de los nuevos procedimientos establecidos.												X		X		
			38. Se toman medidas correctivas que permitan lograr los objetivos planteados.												X		X		
			39. El desempeño del personal es evaluado contra metas e indicadores.												X		X		
			40. Los sistemas de información son evaluados nuevamente, de acuerdo al cambio de los objetivos modificados.												X		X		


 Dr. CPC. Javier Pedro Hidalgo Mejía
 DNI 32387892

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

TITULO DE LA TESIS: “Propuesta para mejorar la gestión del sistema de control interno de la municipalidad provincial de Bolognesi – Ancash, 2018”
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa de Gestión del Sistema de control interno de la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash, 2018.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				Totalmente en	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	I. REDACCIÓN		II. COMPRENSIBILIDAD		III. ESENCIALIDAD		
									S	NO	S	NO	SI	NO	
GESTIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	PROPÓSITO	Diagnóstico	1. La Municipalidad suele contar con objetivos generales.						X		X		X		
			2. Se identifican los riesgos internos y externos que puedan afectar la consecución de los objetivos						X		X		X		
			3. La Municipalidad dispone del número de personal adecuado para un desempeño eficiente.						X		X		X		
			4. Existe una comunicación eficaz entre todo el personal que labora en la Municipalidad.						X		X		X		
			5. La Municipalidad incentiva al personal por el desempeño y cumplimientos de objetivos.						X		X		X		
	Planificación	6. Los objetivos son comunicados a todos los trabajadores de la Municipalidad.						X		X		X			
		7. Se suelen establecer planes para guiar los esfuerzos.						X		X		X			
		8. Los objetivos planteados son realmente alcanzables.						X		X		X			
		9. Los objetivos y planes incluyen metas e indicadores para la medición de desempeño.						X		X		X			
		10. Existen controles adecuados para la evaluación de los logros.						X		X		X			
	COMPROMISO	Comunicación	11. La Municipalidad cuenta con códigos de ética y conducta dentro de la organización.						X		X		X		
			12. La Municipalidad suele comunicar los valores éticos dentro de la organización.						X		X		X		
			13. Se fomenta una atmosfera de confianza en los ambientes de la Municipalidad.						X		X		X		
			14. Se realiza la identificación o evaluación del cumplimiento del código de ética.						X		X		X		
			15. Existe una fomentación de las relacionales interpersonales entre el personal que labora, buscando crear lazos de confianza.						X		X		X		
		Responsabilidad	16. Existe una asignación de responsabilidades y delegación de autoridad para la consecución de logros.						X		X		X		
			17. Se han establecido procedimientos que determinan los pasos a seguir para el desarrollo de actividades.						X		X		X		
			18. La Municipalidad facilita los medios para el cumplimiento de los objetivos establecidos.						X		X		X		

CAPACIDAD	Habilidades	19. El personal conoce sobre los planes y objetivos que tiene la Municipalidad.						X		X		X				
		20. Existe un sistema de información en el cual todos los trabajadores disponen de información adecuada para el desempeño de sus labores.							X		X		X			
	Habilidades	21. El personal que labora tiene los conocimientos y habilidades para el logro de los objetivos.							X		X		X			
		22. El talento humano de la Municipalidad cuenta con los ambientes necesarios para el desempeño de sus actividades.							X		X		X			
		23. Se gestiona de forma eficiente y existen políticas para el reclutamiento de personal.							X		X		X			
		24. El talento humano de la Municipalidad cuenta con capacitaciones para el desempeño de sus actividades.							X		X		X			
		25. El talento humano de la Municipalidad cuenta con el nivel de preparación educativa adecuada para el desempeño de sus actividades.								X		X		X		
	Competenci	26. Se identifica y comunica información suficiente para el logro de los objetivos.							X		X		X			
		27. Las decisiones y acciones en las diferentes partes de la Municipalidad son coordinadas.							X		X		X			
		28. Existe un plan a seguir, previamente programado y definido para el logro de objetivos.							X		X		X			
29. El plan a seguir para el logro de los objetivos es comunicado a todo el personal.									X		X		X			
30. Las actividades de control son diseñadas como una parte integral de toda la organización.									X		X		X			
SUPERVISIÓN Y APRENDIZAJE	Evolución	31. Se controla y supervisa el correcto cumplimiento del plan para la consecución de los objetivos.							X		X		X			
		32. Existen procedimientos que permiten identificar las desviaciones.								X		X		X		
		33. Se realiza un monitoreo continuo del logro de objetivos.								X		X		X		
		34. Se realiza una evaluación periódica del sistema de control interno y se informa sobre los resultados.								X		X		X		
		35. Se supervisan los ambientes externos para identificar información que reformule los objetivos planteados.								X		X		X		
	Desempeño	36. Existen procedimientos que permita la evaluación del desempeño del personal de acuerdo a los objetivos.								X		X		X		
		37. Se comprueba el cumplimiento de los procedimientos modificados o de los nuevos procedimientos establecidos.								X		X		X		
		38. Se toman medidas correctivas que permitan lograr los objetivos planteados.								X		X		X		
		39. El desempeño del personal es evaluado contra metas e indicadores.								X		X		X		
		40. Los sistemas de información son evaluados nuevamente, de acuerdo al cambio de los objetivos modificados.								X		X		X		


 Dr. CPC. Javier Pedro Hidalgo Mejía
 DNI 32387892

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: ESCALA VALORATIVA DE GESTIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BOLOGNESI – ANCASH, 2018.

Objetivo: Medir el nivel de eficiencia de la gestión del control interno para mejorar la gestión del sistema de control interno, de la Municipalidad Provincial de Bolognesi- Ancash.

Dirigido a: Gerentes y jefes de la Municipalidad Provincial de Bolognesi- Ancash.

Valoración del instrumento:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
				X

Apellido y nombres del evaluador:

Hidalgo Mejía Javier Pedro.

Grado académico del evaluador:

Doctor

Firma



Dr. CPC Javier Pedro Hidalgo Mejía
DNI 32387892

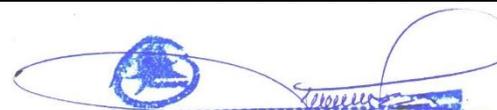
Javier Pedro Hidalgo Mejía
DNI N° 32387892

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

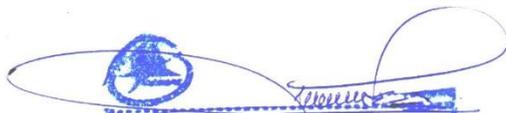
TÍTULO DE LA TESIS: “Propuesta para mejorar la gestión del sistema de control interno de la municipalidad provincial de Bolognesi – Ancash, 2018”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa de Gestión del Sistema de control interno de la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash, 2018.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN: COHERENCIA								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				Totalmente en	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en	De acuerdo	Totalmente de	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
GESTIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	PROPÓSITO	Diagnóstico	1. La Municipalidad suele contar con objetivos generales.											X		X				
			2. Se identifican los riesgos internos y externos que puedan afectar la consecución de los objetivos													X		X		
			3. La Municipalidad dispone del número de personal adecuado para un desempeño eficiente.													X		X		
			4. Existe una comunicación eficaz entre todo el personal que labora en la Municipalidad.													X		X		
			5. La Municipalidad incentiva al personal por el desempeño y cumplimientos de objetivos.													X		X		
		Planificació	6. Los objetivos son comunicados a todos los trabajadores de la Municipalidad.													X		X		
			7. Se suelen establecer planes para guiar los esfuerzos.													X		X		
			8. Los objetivos planteados son realmente alcanzables.													X		X		
			9. Los objetivos y planes incluyen metas e indicadores para la medición de desempeño.													X		X		
			10. Existen controles adecuados para la evaluación de los logros.													X		X		
	COMPROMISO	Comunicación	11. La Municipalidad cuenta con códigos de ética y conducta dentro de la organización.														X		X	
			12. La Municipalidad suele comunicar los valores éticos dentro de la organización.															X		X
			13. Se fomenta una atmosfera de confianza en los ambientes de la Municipalidad.															X		X
			14. Se realiza la identificación o evaluación del cumplimiento del código de ética.															X		X
			15. Existe una fomentación de las relacionales interpersonales entre el personal que labora, buscando crear lazos de confianza.															X		X
		Responsabil	16. Existe una asignación de responsabilidades y delegación de autoridad para la consecución de logros.															X		X
			17. Se han establecido procedimientos que determinan los pasos a seguir para el desarrollo de actividades.															X		X
			18. La Municipalidad facilita los medios para el cumplimiento de los objetivos establecidos.															X		X


 Dr. Roger Pedro Norabuena Figueroa
 COESPE N° 186

CAPACIDAD		19. El personal conoce sobre los planes y objetivos que tiene la Municipalidad.											X		X			
		20. Existe un sistema de información en el cual todos los trabajadores disponen de información adecuada para el desempeño de sus labores.												X		X		
	Habilidades	21. El personal que labora tiene los conocimientos y habilidades para el logro de los objetivos.												X		X		
		22. El talento humano de la Municipalidad cuenta con los ambientes necesarios para el desempeño de sus actividades.												X		X		
		23. Se gestiona de forma eficiente y existen políticas para el reclutamiento de personal.												X		X		
		24. El talento humano de la Municipalidad cuenta con capacitaciones para el desempeño de sus actividades.												X		X		
		25. El talento humano de la Municipalidad cuenta con el nivel de preparación educativa adecuada para el desempeño de sus actividades.									X			X		X		
	Competenci	26. Se identifica y comunica información suficiente para el logro de los objetivos.												X		X		
		27. Las decisiones y acciones en las diferentes partes de la Municipalidad son coordinadas.												X		X		
		28. Existe un plan a seguir, previamente programado y definido para el logro de objetivos.												X		X		
29. El plan a seguir para el logro de los objetivos es comunicado a todo el personal.													X		X			
30. Las actividades de control son diseñadas como una parte integral de toda la organización.													X		X			
SUPERVISIÓN Y APRENDIZAJE	Evolución	31. Se controla y supervisa el correcto cumplimiento del plan para la consecución de los objetivos.												X		X		
		32. Existen procedimientos que permiten identificar las desviaciones.												X		X		
		33. Se realiza un monitoreo continuo del logro de objetivos.												X		X		
		34. Se realiza una evaluación periódica del sistema de control interno y se informa sobre los resultados.												X		X		
		35. Se supervisan los ambientes externos para identificar información que reformule los objetivos planteados.												X		X		
	Desempeño	36. Existen procedimientos que permita la evaluación del desempeño del personal de acuerdo a los objetivos.												X		X		
		37. Se comprueba el cumplimiento de los procedimientos modificados o de los nuevos procedimientos establecidos.												X		X		
		38. Se toman medidas correctivas que permitan lograr los objetivos planteados.												X		X		
		39. El desempeño del personal es evaluado contra metas e indicadores.												X		X		
		40. Los sistemas de información son evaluados nuevamente, de acuerdo al cambio de los objetivos modificados.									X			X		X		


 Dr. Roger Pedro Norabuena Figueroa
 COESPE N° 186

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Propuesta para mejorar la gestión del sistema de control interno de la municipalidad provincial de Bolognesi – Ancash, 2018”
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa de Gestión del Sistema de control interno de la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash, 2018.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				Totalmente en	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	I. REDACCIÓN		II. COMPRENSIBILIDAD		III. ESENCIALIDAD		
									S	NO	S	NO	SI	NO	
GESTIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	PROPÓSITO	Diagnóstico	1. La Municipalidad suele contar con objetivos generales.						X		X		X		
			2. Se identifican los riesgos internos y externos que puedan afectar la consecución de los objetivos						X		X		X		
			3. La Municipalidad dispone del número de personal adecuado para un desempeño eficiente.						X		X		X		
			4. Existe una comunicación eficaz entre todo el personal que labora en la Municipalidad.						X		X		X		
			5. La Municipalidad incentiva al personal por el desempeño y cumplimientos de objetivos.						X		X		X		
		Planificación	6. Los objetivos son comunicados a todos los trabajadores de la Municipalidad.						X		X		X		
			7. Se suelen establecer planes para guiar los esfuerzos.						X		X		X		
			8. Los objetivos planteados son realmente alcanzables.						X		X		X		
			9. Los objetivos y planes incluyen metas e indicadores para la medición de desempeño.						X		X		X		
			10. Existen controles adecuados para la evaluación de los logros.						X		X		X		
	COMPROMISO	Comunicación	11. La Municipalidad cuenta con códigos de ética y conducta dentro de la organización.						X		X		X		
			12. La Municipalidad suele comunicar los valores éticos dentro de la organización.						X		X		X		
			13. Se fomenta una atmosfera de confianza en los ambientes de la Municipalidad.						X		X		X		
			14. Se realiza la identificación o evaluación del cumplimiento del código de ética.						X		X		X		
			15. Existe una fomentación de las relacionales interpersonales entre el personal que labora, buscando crear lazos de confianza.						X		X		X		
		Responsabilidad	16. Existe una asignación de responsabilidades y delegación de autoridad para la consecución de logros.						X		X		X		
			17. Se han establecido procedimientos que determinan los pasos a seguir para el desarrollo de actividades.						X		X		X		
			18. La Municipalidad facilita los medios para el cumplimiento de los objetivos establecidos.						X		X		X		


 Dr. Roger Pedro Norabuena Figueroa
 COESPE N° 186

CAPACIDAD	Habilidades	19. El personal conoce sobre los planes y objetivos que tiene la Municipalidad.						X		X		X				
		20. Existe un sistema de información en el cual todos los trabajadores disponen de información adecuada para el desempeño de sus labores.							X		X		X			
	Habilidades	21. El personal que labora tiene los conocimientos y habilidades para el logro de los objetivos.							X		X		X			
		22. El talento humano de la Municipalidad cuenta con los ambientes necesarios para el desempeño de sus actividades.							X		X		X			
		23. Se gestiona de forma eficiente y existen políticas para el reclutamiento de personal.							X		X		X			
		24. El talento humano de la Municipalidad cuenta con capacitaciones para el desempeño de sus actividades.							X		X		X			
		25. El talento humano de la Municipalidad cuenta con el nivel de preparación educativa adecuada para el desempeño de sus actividades.								X		X		X		
	Competenci	26. Se identifica y comunica información suficiente para el logro de los objetivos.							X		X		X			
		27. Las decisiones y acciones en las diferentes partes de la Municipalidad son coordinadas.							X		X		X			
		28. Existe un plan a seguir, previamente programado y definido para el logro de objetivos.							X		X		X			
29. El plan a seguir para el logro de los objetivos es comunicado a todo el personal.								X		X		X				
30. Las actividades de control son diseñadas como una parte integral de toda la organización.									X		X		X			
SUPERVISIÓN Y APRENDIZAJE	Evolución	31. Se controla y supervisa el correcto cumplimiento del plan para la consecución de los objetivos.							X		X		X			
		32. Existen procedimientos que permiten identificar las desviaciones.								X		X		X		
		33. Se realiza un monitoreo continuo del logro de objetivos.								X		X		X		
		34. Se realiza una evaluación periódica del sistema de control interno y se informa sobre los resultados.								X		X		X		
		35. Se supervisan los ambientes externos para identificar información que reformule los objetivos planteados.								X		X		X		
	Desempeño	36. Existen procedimientos que permita la evaluación del desempeño del personal de acuerdo a los objetivos.								X		X		X		
		37. Se comprueba el cumplimiento de los procedimientos modificados o de los nuevos procedimientos establecidos.								X		X		X		
		38. Se toman medidas correctivas que permitan lograr los objetivos planteados.								X		X		X		
		39. El desempeño del personal es evaluado contra metas e indicadores.								X		X		X		
		40. Los sistemas de información son evaluados nuevamente, de acuerdo al cambio de los objetivos modificados.								X		X		X		


 Dr. Roger Pedro Norabuena Figueroa
 COESPE N° 186

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: ESCALA VALORATIVA DE GESTIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BOLOGNESI – ANCASH, 2018.

Objetivo: Medir el nivel de eficiencia de la gestión del control interno para mejorar la gestión del sistema de control interno, de la Municipalidad Provincial de Bolognesi- Ancash.

Dirigido a: Gerentes y jefes de la Municipalidad Provincial de Bolognesi- Ancash.

Valoración del instrumento:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

Apellido y nombres del evaluador:

NORABUENA FIGUEROA Roger Pedro

Grado académico del evaluador:

Doctor

Firma



DNI N°: 41493243

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Propuesta para mejorar la gestión del sistema de control interno de la municipalidad provincial de Bolognesi – Ancash, 2018”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa de Gestión del Sistema de control interno de la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash, 2018.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN: COHERENCIA								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				Totalmente en	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en	De acuerdo	Totalmente de	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	PROPÓSITO	Diagnóstico	1. La Municipalidad suele contar con objetivos generales.						X	X			X		X		
			2. Se identifican los riesgos internos y externos que puedan afectar la consecución de los objetivos								X		X				
			3. La Municipalidad dispone del número de personal adecuado para un desempeño eficiente.								X		X				
			4. Existe una comunicación eficaz entre todo el personal que labora en la Municipalidad.								X		X				
			5. La Municipalidad incentiva al personal por el desempeño y cumplimientos de objetivos.								X		X				
		Planificació	6. Los objetivos son comunicados a todos los trabajadores de la Municipalidad.							X		X					
			7. Se suelen establecer planes para guiar los esfuerzos.							X		X					
			8. Los objetivos planteados son realmente alcanzables.							X		X					
			9. Los objetivos y planes incluyen metas e indicadores para la medición de desempeño.							X		X					
			10. Existen controles adecuados para la evaluación de los logros.							X		X					
	COMPROMISO	Comunicación	11. La Municipalidad cuenta con códigos de ética y conducta dentro de la organización.						X	X			X		X		
			12. La Municipalidad suele comunicar los valores éticos dentro de la organización.								X		X				
			13. Se fomenta una atmosfera de confianza en los ambientes de la Municipalidad.								X		X				
			14. Se realiza la identificación o evaluación del cumplimiento del código de ética.								X		X				
			15. Existe una fomentación de las relacionales interpersonales entre el personal que labora, buscando crear lazos de confianza.								X		X				
		Responsabil	16. Existe una asignación de responsabilidades y delegación de autoridad para la consecución de logros.							X			X		X		
			17. Se han establecido procedimientos que determinan los pasos a seguir para el desarrollo de actividades.								X		X				
			18. La Municipalidad facilita los medios para el cumplimiento de los objetivos establecidos.								X		X				

CAPACIDAD		19. El personal conoce sobre los planes y objetivos que tiene la Municipalidad.											X		X			
		20. Existe un sistema de información en el cual todos los trabajadores disponen de información adecuada para el desempeño de sus labores.												X		X		
	Habilidades	21. El personal que labora tiene los conocimientos y habilidades para el logro de los objetivos.												X		X		
		22. El talento humano de la Municipalidad cuenta con los ambientes necesarios para el desempeño de sus actividades.												X		X		
		23. Se gestiona de forma eficiente y existen políticas para el reclutamiento de personal.												X		X		
		24. El talento humano de la Municipalidad cuenta con capacitaciones para el desempeño de sus actividades.												X		X		
		25. El talento humano de la Municipalidad cuenta con el nivel de preparación educativa adecuada para el desempeño de sus actividades.										X		X		X		
	Competenci	26. Se identifica y comunica información suficiente para el logro de los objetivos.												X		X		
		27. Las decisiones y acciones en las diferentes partes de la Municipalidad son coordinadas.												X		X		
		28. Existe un plan a seguir, previamente programado y definido para el logro de objetivos.												X		X		
29. El plan a seguir para el logro de los objetivos es comunicado a todo el personal.													X		X			
30. Las actividades de control son diseñadas como una parte integral de toda la organización.													X		X			
SUPERVISIÓN Y APRENDIZAJE	Evolución	31. Se controla y supervisa el correcto cumplimiento del plan para la consecución de los objetivos.												X		X		
		32. Existen procedimientos que permiten identificar las desviaciones.												X		X		
		33. Se realiza un monitoreo continuo del logro de objetivos.												X		X		
		34. Se realiza una evaluación periódica del sistema de control interno y se informa sobre los resultados.												X		X		
		35. Se supervisan los ambientes externos para identificar información que reformule los objetivos planteados.												X		X		
	Desempeño	36. Existen procedimientos que permita la evaluación del desempeño del personal de acuerdo a los objetivos.												X		X		
		37. Se comprueba el cumplimiento de los procedimientos modificados o de los nuevos procedimientos establecidos.												X		X		
		38. Se toman medidas correctivas que permitan lograr los objetivos planteados.												X		X		
		39. El desempeño del personal es evaluado contra metas e indicadores.												X		X		
		40. Los sistemas de información son evaluados nuevamente, de acuerdo al cambio de los objetivos modificados.												X		X		


Dra. Rita P. Villagomez
 Administración de la Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Propuesta para mejorar la gestión del sistema de control interno de la municipalidad provincial de Bolognesi – Ancash, 2018”
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa de Gestión del Sistema de control interno de la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash, 2018.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				Totalmente en	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en	De acuerdo	Totalmente de	I. REDACCIÓN		II. COMPRENSIBILIDAD		III. ESENCIALIDAD		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	PROPÓSITO	Diagnóstico	1. La Municipalidad suele contar con objetivos generales.						X		X		X		
			2. Se identifican los riesgos internos y externos que puedan afectar la consecución de los objetivos						X		X		X		
			3. La Municipalidad dispone del número de personal adecuado para un desempeño eficiente.						X		X		X		
			4. Existe una comunicación eficaz entre todo el personal que labora en la Municipalidad.						X		X		X		
			5. La Municipalidad incentiva al personal por el desempeño y cumplimientos de objetivos.						X		X		X		
		Planificación	6. Los objetivos son comunicados a todos los trabajadores de la Municipalidad.						X		X		X		
			7. Se suelen establecer planes para guiar los esfuerzos.						X		X		X		
			8. Los objetivos planteados son realmente alcanzables.						X		X		X		
			9. Los objetivos y planes incluyen metas e indicadores para la medición de desempeño.						X		X		X		
			10. Existen controles adecuados para la evaluación de los logros.						X		X		X		
	COMPROMISO	Comunicación	11. La Municipalidad cuenta con códigos de ética y conducta dentro de la organización.						X		X		X		
			12. La Municipalidad suele comunicar los valores éticos dentro de la organización.						X		X		X		
			13. Se fomenta una atmosfera de confianza en los ambientes de la Municipalidad.						X		X		X		
			14. Se realiza la identificación o evaluación del cumplimiento del código de ética.						X		X		X		
			15. Existe una fomentación de las relacionales interpersonales entre el personal que labora, buscando crear lazos de confianza.						X		X		X		
		Responsabil	16. Existe una asignación de responsabilidades y delegación de autoridad para la consecución de logros.						X		X		X		
			17. Se han establecido procedimientos que determinan los pasos a seguir para el desarrollo de actividades.						X		X		X		
			18. La Municipalidad facilita los medios para el cumplimiento de los objetivos establecidos.						X		X		X		

CAPACIDAD	Habilidades	19. El personal conoce sobre los planes y objetivos que tiene la Municipalidad.						X		X		X			
		20. Existe un sistema de información en el cual todos los trabajadores disponen de información adecuada para el desempeño de sus labores.							X		X		X		
	Habilidades	21. El personal que labora tiene los conocimientos y habilidades para el logro de los objetivos.							X		X		X		
		22. El talento humano de la Municipalidad cuenta con los ambientes necesarios para el desempeño de sus actividades.							X		X		X		
		23. Se gestiona de forma eficiente y existen políticas para el reclutamiento de personal.							X		X		X		
		24. El talento humano de la Municipalidad cuenta con capacitaciones para el desempeño de sus actividades.							X		X		X		
		25. El talento humano de la Municipalidad cuenta con el nivel de preparación educativa adecuada para el desempeño de sus actividades.								X		X		X	
	Competenci	26. Se identifica y comunica información suficiente para el logro de los objetivos.							X		X		X		
		27. Las decisiones y acciones en las diferentes partes de la Municipalidad son coordinadas.							X		X		X		
		28. Existe un plan a seguir, previamente programado y definido para el logro de objetivos.							X		X		X		
29. El plan a seguir para el logro de los objetivos es comunicado a todo el personal.								X		X		X			
30. Las actividades de control son diseñadas como una parte integral de toda la organización.								X		X		X			
SUPERVISIÓN Y APRENDIZAJE	Evolución	31. Se controla y supervisa el correcto cumplimiento del plan para la consecución de los objetivos.						X		X		X			
		32. Existen procedimientos que permiten identificar las desviaciones.						X		X		X			
		33. Se realiza un monitoreo continuo del logro de objetivos.						X		X		X			
		34. Se realiza una evaluación periódica del sistema de control interno y se informa sobre los resultados.						X		X		X			
		35. Se supervisan los ambientes externos para identificar información que reformule los objetivos planteados.						X		X		X			
	Desempeño	36. Existen procedimientos que permita la evaluación del desempeño del personal de acuerdo a los objetivos.						X		X		X			
		37. Se comprueba el cumplimiento de los procedimientos modificados o de los nuevos procedimientos establecidos.						X		X		X			
		38. Se toman medidas correctivas que permitan lograr los objetivos planteados.						X		X		X			
		39. El desempeño del personal es evaluado contra metas e indicadores.						X		X		X			
		40. Los sistemas de información son evaluados nuevamente, de acuerdo al cambio de los objetivos modificados.						X		X		X			


Dra. Rita R. Villagomez
 Administración de la Educación

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: ESCALA VALORATIVA DE GESTIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BOLOGNESI – ANCASH, 2018.

Objetivo: Medir el nivel de eficiencia de la gestión del control interno para mejorar la gestión del sistema de control interno, de la Municipalidad Provincial de Bolognesi- Ancash.

Dirigido a: Gerentes y jefes de la Municipalidad Provincial de Bolognesi- Ancash.

Valoración del instrumento:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

Apellido y nombres del evaluador:

RITA PILAR VERGARA VILLA GÓMEZ

Grado académico del evaluador:

Doctor


Dra. Rita P. Vergara Villagomez
Administración de la Educación

RITA PILAR VERGARA VILLA GÓMEZ

31605947

Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales (Hernández- Sampieri et al., 2013). Por su parte, Nunnally y Bernstein (1995) definen la confiabilidad como la libertad de error aleatorio, es decir cuan repetibles son las observaciones cuando diferentes personas hacen las mismas mediciones, con instrumentos alternativos que intentan medir lo mismo y cuando hay variación incidental de las condiciones de medición. Así, la medición es confiable cuando la cantidad de error aleatorio es pequeña, de tal manera que la medida obtenida es un buen estimador del puntaje verdadero. El índice de confiabilidad queda así definido como la correlación entre una serie de puntajes observados en una prueba y los correspondientes puntajes verdaderos.

Para el presente estudio, se aplicará el método de consistencia interna, el cual Nunnally y Bernstein (1995) señalan que la consistencia interna describe estimaciones de confiabilidad basadas en la correlación promedio entre reactivos dentro de una prueba. Existen diversos métodos para calcular este tipo de coeficiente. Entre los más usados podemos mencionar 2 de ellos

El método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica. La validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch & Comer, 1988). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación. Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre

Base de datos de confiabilidad

GESTIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO																																										
DIM	CARACTERIZACIÓN										PROPÓSITO										COMPROMISO										SUPERVISIÓN Y APRENDIZAJE											
Item	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	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3		
2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	
3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3		
4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4		
6	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
7	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
9	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3		
10	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	
11	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
12	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
15	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	
17	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4		
18	3	4	4	3	3	2	3	1	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2	4	2	3	4	2	3	2	2	4	5	4	4	3	3	2	5	3	4	1	2	3		
19	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
20	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	
21	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	
22	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
23	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3

24	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
25	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2
29	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	
30	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
31	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3
33	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
34	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	4	4	3	3	2	3	1	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2	4	2	3	4	2	3	2	2	4	5	4	4	3	3	2	5	3	4	1	2	3		
36	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
37	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
38	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2

Tabla 04

Análisis de confiabilidad según dimensiones de escala valorativa del Sistema de Control interno de la Municipalidad provincial de Bolognesi – Anchas, 2018.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.940	40

Entonces Coeficiente alfa es excelente. Es altamente confiable y, por lo tanto, se puede aplicar a la muestra seleccionada.

Anexo 5. Constancia de ejecución del estudio

CONSTANCIA

El que al final suscribe, EL Ing. ANIBAL BAZAN ALVARADO, Alcalde de la Municipalidad provincial de Bolognesi en el periodo de gobierno 2015-2018, autoriza a solicitud del interesado Mg. FELIPE FERNANDO NUÑEZ CERRATE, identificado con DNI N°40774830; la APLICACIÓN DE ESTUDIO, a los funcionarios y trabajadores de la Entidad, para el desarrollo de la tesis denominada: **“Propuesta para mejorar la gestión del sistema de control interno, de la Municipalidad Provincial de Bolognesi - Ancash, 2018”**; en el Programa de doctorado en mención: Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad Cesar Vallejo.

En tal virtud se firma la presente constancia.

Chiquián, 20 de Abril de 2018

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE BOLOGNESI
ING. ANIBAL BAZAN ALVARADO
ALCALDE
DNI N° 31923595

Anexo 6. Base de datos del estudio

Matriz de puntuaciones y niveles de la gestión del sistema de control interno de la municipalidad provincial de Bolognesi, Ancash – 2018.

GESTIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO													
Dim	Caracterización			Propósito		Compromiso		Capacidad		Supervisión y aprendizaje		TOTAL	NIVEL
Indic	Género	Condición Lab.	Edad	TOTAL D1	NIVEL	TOTAL D2	NIVEL	TOTAL D3	NIVEL	TOTAL D4	NIVEL		
1	2	2	48	33	B	38	B	37	B	34	B	142	B
2	2	1	37	22	R	24	R	24	R	22	R	92	R
3	1	1	34	34	B	33	B	34	B	36	B	137	B
4	1	1	27	23	R	24	R	24	R	23	R	94	R
5	1	2	44	37	B	33	B	34	B	36	B	140	B
6	1	2	55	42	MB	33	B	36	B	36	B	147	B
7	1	1	36	26	R	26	R	25	R	25	R	102	R
8	1	1	32	21	R	23	R	23	R	24	R	91	R
9	1	2	42	35	B	38	B	36	B	36	B	145	B
10	2	2	35	36	B	36	B	38	B	38	B	148	B
11	1	1	34	22	R	23	R	22	R	22	R	89	R
12	1	1	29	28	R	16	M	16	M	19	M	79	M
13	2	2	38	27	R	38	B	38	B	41	MB	144	B
14	1	1	31	30	R	24	R	17	M	23	R	94	R
15	2	2	43	30	R	35	B	34	B	32	B	131	B
16	2	1	33	32	B	33	B	34	B	32	B	131	B
17	1	1	38	34	B	33	B	32	B	33	B	132	B
18	1	1	39	21	R	21	R	22	R	22	R	86	R
19	1	1	28	20	M	40	B	40	B	38	B	138	B
20	1	2	46	35	B	34	B	32	B	39	B	140	B
21	1	1	32	27	R	29	R	20	M	24	R	100	R
22	2	1	39	29	R	34	B	22	R	38	B	123	B
23	2	2	48	33	B	26	R	27	R	24	R	110	R
24	2	2	44	34	B	35	B	35	B	39	B	143	B
25	2	2	39	32	B	35	B	38	B	38	B	143	B
26	1	1	35	23	R	35	B	31	B	33	B	122	B
27	1	1	36	25	R	26	R	26	R	30	R	107	R
28	2	1	38	32	B	36	B	33	B	36	B	137	B
29	2	2	39	29	R	37	B	28	R	25	R	119	R
30	2	1	38	24	R	27	R	30	R	26	R	107	R
31	1	1	34	34	B	33	B	35	B	33	B	135	B
32	1	2	49	35	B	39	B	35	B	34	B	143	B

33	1	1	31	31	B	35	B	34	B	32	B	132	B
34	1	1	30	29	R	24	R	28	R	22	R	103	R
35	1	2	47	38	B	35	B	34	B	34	B	141	B
36	2	1	33	30	R	33	B	30	R	23	R	116	R
37	2	1	35	21	R	17	M	20	M	17	M	75	M
38	2	1	39	20	M	17	M	20	M	17	M	74	M
39	1	1	42	35	B	35	B	35	B	33	B	138	B
40	1	1	33	32	B	27	R	29	R	28	R	116	R
41	1	1	43	19	M	18	M	17	M	22	R	76	M

Fuente: Resultados obtenidos de la aplicación de la escala valorativa “Gestión del sistema de control interno de la municipalidad provincial de Bolognesi”.

Leyenda: Niveles: MB=Muy Bueno; B=Bueno; R=Regular; M=Malo

Género: 1=Masculino; 2=Femenino

Condición laboral: 1=Contratado; 2=Nombrado

Matriz de puntuaciones de indicadores

Gestión del sistema de control interno																
Dim	Caracterización			Propósito			Compromiso			Capacidad			Supervisión y aprendizaje			Total
Indic	Género	Condición Lab.	Edad	Diagnostico	Planificación	DIM 1	Comunicación	Responsabilidad	DIM 2	Habilidades	Competencia	DIM 3	Evaluación	Desempeño	DIM 4	
1	2	2	48	17	16	33	18	20	38	18	19	37	17	17	34	142
2	2	1	37	11	11	22	11	13	24	13	11	24	11	11	22	92
3	1	1	34	16	18	34	16	17	33	16	18	34	17	19	36	137
4	1	1	27	11	12	23	12	12	24	11	13	24	12	11	23	94
5	1	2	44	18	19	37	17	16	33	18	16	34	18	18	36	140
6	1	2	55	21	21	42	16	17	33	18	18	36	17	19	36	147
7	1	1	36	14	12	26	13	13	26	17	8	25	12	13	25	102
8	1	1	32	11	10	21	13	10	23	12	11	23	13	11	24	91
9	1	2	42	16	19	35	20	18	38	19	17	36	19	17	36	145
10	2	2	35	18	18	36	18	18	36	19	19	38	17	21	38	148
11	1	1	34	11	11	22	13	10	23	13	9	22	10	12	22	89

12	1	1	29	15	13	28	9	7	16	9	7	16	10	9	19	79
13	2	2	38	14	13	27	20	18	38	18	20	38	20	21	41	144
14	1	1	31	15	15	30	11	13	24	7	10	17	9	14	23	94
15	2	2	43	15	15	30	18	17	35	16	18	34	15	17	32	131
16	2	1	33	16	16	32	17	16	33	18	16	34	17	15	32	131
17	1	1	38	18	16	34	18	15	33	15	17	32	15	18	33	132
18	1	1	39	11	10	21	11	10	21	12	10	22	12	10	22	86
19	1	1	28	9	11	20	19	21	40	20	20	40	18	20	38	138
20	1	2	46	17	18	35	16	18	34	15	17	32	19	20	39	140
21	1	1	32	13	14	27	16	13	29	10	10	20	13	11	24	100
22	2	1	39	24	5	29	13	21	34	13	9	22	17	21	38	123
23	2	2	48	19	14	33	13	13	26	14	13	27	12	12	24	110
24	2	2	44	18	16	34	19	16	35	17	18	35	19	20	39	143
25	2	2	39	15	17	32	18	17	35	18	20	38	18	20	38	143
26	1	1	35	13	10	23	20	15	35	13	18	31	18	15	33	122
27	1	1	36	13	12	25	12	14	26	14	12	26	15	15	30	107
28	2	1	38	15	17	32	19	17	36	17	16	33	17	19	36	137
29	2	2	39	15	14	29	19	18	37	15	13	28	11	14	25	119
30	2	1	38	13	11	24	15	12	27	15	15	30	12	14	26	107
31	1	1	34	17	17	34	16	17	33	18	17	35	16	17	33	135
32	1	2	49	19	16	35	21	18	39	17	18	35	19	15	34	143
33	1	1	31	13	18	31	18	17	35	18	16	34	16	16	32	132
34	1	1	30	15	14	29	12	12	24	15	13	28	11	11	22	103
35	1	2	47	18	20	38	17	18	35	17	17	34	17	17	34	141
36	2	1	33	16	14	30	17	16	33	17	13	30	12	11	23	116
37	2	1	35	10	11	21	10	7	17	11	9	20	8	9	17	75
38	2	1	39	11	9	20	9	8	17	10	10	20	7	10	17	74
39	1	1	42	16	19	35	18	17	35	17	18	35	17	16	33	138
40	1	1	33	17	15	32	14	13	27	14	15	29	15	13	28	116
41	1	1	43	9	10	19	7	11	18	7	10	17	10	12	22	76

Anexo 7. Análisis estadístico correlación ítem- total, según dimensiones de la gestión del sistema de control interno de la municipalidad provincial de Bolognesi

ÍTEM	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. La Municipalidad suele contar con objetivos generales.	,527	,965
2. Se identifican los riesgos internos y externos que puedan afectar la consecución de los objetivos	,805	,964
3. La Municipalidad dispone del número de personal adecuado para un desempeño eficiente.	,320	,967
4. Existe una comunicación eficaz entre todo el personal que labora en la Municipalidad.	,725	,965
5. La Municipalidad incentiva al personal por el desempeño y cumplimientos de objetivos.	,523	,966
6. Los objetivos son comunicados a todos los trabajadores de la Municipalidad.	,383	,966
7. Se suelen establecer planes para guiar los esfuerzos.	,576	,965
8. Los objetivos planteados son realmente alcanzables.	,813	,964
9. Los objetivos y planes incluyen metas e indicadores para la medición de desempeño.	,539	,965
10.Existen controles adecuados para la evaluación de los logros.	,521	,966
11.La Municipalidad cuenta con códigos de ética y conducta dentro de la organización.	,716	,965
12.La Municipalidad suele comunicar los valores éticos dentro de la organización.	,611	,965
13.Se fomenta una atmosfera de confianza en los ambientes de la Municipalidad.	,750	,964
14.Se realiza la identificación o evaluación del cumplimiento del código de ética.	,611	,965
15.Existe una fomentación de las relacionales interpersonales entre el personal que labora, buscando crear lazos de confianza.	,695	,965
16.Existe una asignación de responsabilidades y delegación de autoridad para la consecución de logros.	,816	,964
17.Se han establecido procedimientos que determinan los pasos a seguir para el desarrollo de actividades.	,495	,966
18.La Municipalidad facilita los medios para el cumplimiento de los objetivos establecidos.	,586	,965
19.El personal conoce sobre los planes y objetivos que tiene la Municipalidad.	,831	,964
20.Existe un sistema de información en el cual todos los trabajadores disponen de información adecuada para el desempeño de sus labores.	,844	,964
21.El personal que labora tiene los conocimientos y habilidades para el logro de los objetivos.	,719	,965

22.El talento humano de la Municipalidad cuenta con los ambientes necesarios para el desempeño de sus actividades.	,803	,964
23.Se gestiona de forma eficiente y existen políticas para el reclutamiento de personal.	,644	,965
24.El talento humano de la Municipalidad cuenta con capacitaciones para el desempeño de sus actividades.	,699	,965
25.El talento humano de la Municipalidad cuenta con el nivel de preparación educativa adecuada para el desempeño de sus actividades.	,591	,965
26.Se identifica y comunica información suficiente para el logro de los objetivos.	,751	,964
27.Las decisiones y acciones en las diferentes partes de la Municipalidad son coordinadas.	,756	,964
28.Existe un plan a seguir, previamente programado y definido para el logro de objetivos.	,484	,966
29.El plan a seguir para el logro de los objetivos es comunicado a todo el personal.	,793	,964
30.Las actividades de control son diseñadas como una parte integral de toda la organización.	,485	,966
31.Se controla y supervisa el correcto cumplimiento del plan para la consecución de los objetivos.	,655	,965
32.Existen procedimientos que permiten identificar las desviaciones.	,568	,965
33.Se realiza un monitoreo continuo del logro de objetivos.	,717	,965
34.Se realiza una evaluación periódica del sistema de control interno y se informa sobre los resultados.	,520	,966
35.Se supervisan los ambientes externos para identificar información que reformule los objetivos planteados.	,375	,966
36.Existen procedimientos que permita la evaluación del desempeño del personal de acuerdo a los objetivos.	,637	,965
37.Se comprueba el cumplimiento de los procedimientos modificados o de los nuevos procedimientos establecidos.	,699	,965
38.Se toman medidas correctivas que permitan lograr los objetivos planteados.	,756	,964
39.El desempeño del personal es evaluado contra metas e indicadores.	,503	,966
40.Los sistemas de información son evaluados nuevamente, de acuerdo al cambio de los objetivos modificados.	,506	,966

Anexo 8. Matriz de categorización de la información recogida a través de la guía de entrevista.

Ítems	Respuestas textuales	Unidades de análisis (Emergentes)	Categorías emergentes
1. ¿Se realizan actividades que fomentan la integración de su personal y favorecen el clima laboral?	E1, E3, E7, E10: Se realizan reuniones internas en algunas ocasiones o eventos especiales. E2: Pocas. E4, E5, E6, E8, E9: No se realizan debido a la falta de tiempo en la oficina.	Limitadas actividades de integración con el personal. Falta de liderazgo por parte de los jefes de área y oficina.	Promover la realización de actividades de integración entre jefes y subordinados. Actividades de capacitación.
2. ¿Los perfiles y descripciones de los puestos están definidos y alineados con las funciones de la unidad administrativa?	E1, E4, E8: Existe tareas no especificadas pero que son solicitadas por los jefes de área. E2, E3, E9: Los puestos se encuentran correctamente definidos y especificados según el MOF y ROF. E5, E6, E7, E10: Debido a las exigencias del puesto es necesaria la realización de actividades que no se encuentran especificadas o documentadas de acuerdo al puesto.	MOF y ROF desactualizados. Falta de integración de nuevas funciones o actividades implementadas de acuerdo a las necesidades de la municipalidad y la población.	Actualización del MOF y ROF.
3. ¿Los objetivos y metas de los principales procesos y proyectos a cargo de la unidad administrativa son difundidos entre su personal?	E1, E10: No se realizan reuniones que busquen la integración del equipo con las metas de la oficina. E2, E4: Los jefes de oficina informan sobre las actividades a los miembros del equipo. E3, E5, E6, E7, E8, E9: No se informan los objetivos, metas del área ni los planes a mediano y largo plazo, solo se informa sobre las actividades a realizar.	Falta de actividades de integración con los equipos de trabajo. Falta de comunicación sobre los objetivos y actividades propuestas. Falta de orientación por parte de los jefes de oficina hacia el personal.	Promover la realización de actividades de integración entre jefes y subordinados. Difundir los objetivos y actividades planificadas por la actual gestión.

<p>4. ¿Se promueve una cultura de administración de riesgos a través de acciones de capacitación del personal responsable de los procesos?</p>	<p>E2, E5, E7: Existen ciertos procedimientos y actividades de capacitación para el personal de la oficina. E3, E4, E6, E8, E9, E10: Los jefes de área y oficina no se capacitan.</p>	<p>Falta de acciones de capacitación a los jefes de área en temas de gestión y liderazgo.</p>	<p>Actividades de capacitación a los jefes de área y oficina.</p>
<p>5. ¿Los controles implementados en los principales procesos y proyectos están documentados en el Manual de Procedimientos?</p>	<p>E1, E2, E7, E10: No se difunde la información sobre procesos y proyectos del Manual de Procedimientos. E3, E4, E6, E9: Se hace necesaria la actualización del Manual de Procedimientos.</p>	<p>Falta de capacitación en cuanto a las funciones y procedimientos establecidos en el MOF y ROF. Falta de actualización del MOF y ROF.</p>	<p>Actividades de capacitación a los trabajadores de acuerdo al área de trabajo. Actualización del MOF y ROF.</p>
<p>6. ¿Los recursos institucionales (financieros, materiales y tecnológicos) de la unidad administrativa son los necesarios para la gestión?</p>	<p>E1, E7, E8: Se dispone de limitados recursos debido a lo dispuesto por la oficina de planificación. E2, E3, E9, E10: Se cuenta con una política austera que condice al uso mínimo de recursos. E4, E5, E6: Se requiere de una modernización tecnológica para lograr mejores resultados.</p>	<p>Limitado presupuesto para las oficinas. Falta de acciones de capacitación para el uso eficiente de recursos. Falta de modernización de la gestión actual.</p>	<p>Evaluación del presupuesto necesario para el funcionamiento de los servicios. Implementación de herramientas informáticas. Actividades de capacitación.</p>
<p>7. ¿Las actividades de control implementadas contribuyen a que la información que utiliza y genera sea de calidad, pertinente, veraz, oportuna, accesible, transparente, objetiva e independiente?</p>	<p>E1, E8, E10: Existen actividades que no se desarrollan o no cuentan con la importancia que deberían de tener. E2, E3, E5, E8, E9: Algunas actividades son dejadas de lado debido a los limitados recursos con los que se cuenta. E4, E6, E7: Las actividades planteadas son las necesarias.</p>	<p>Falta de evaluación a las actividades desarrolladas para el control interno.</p>	<p>Acciones de retroalimentación tras los procesos de control interno.</p>
<p>8. ¿Las líneas de comunicación e información</p>	<p>Todos: Se requiere de mayor incentivo a la participación del personal</p>	<p>Falta de acciones de capacitación al personal para</p>	<p>Actividades de capacitación.</p>

establecidas permiten recibir retroalimentación del personal respecto del avance del programa de trabajo, las metas y los objetivos?	en cuanto a las acciones de retroalimentación.	una participación más activa.	Promover la realización de actividades de integración entre jefes y subordinados.
9. ¿Considera que los componentes del control interno, están presentes y funcionan adecuadamente en su unidad administrativa??	E1, E2, E7, E9: Desarrollan sus acciones de manera adecuada. E3, E4, E5, E8, E10: Es necesaria la difusión de resultados, especialmente de las recomendaciones que estos puedan aportar.	Falta de difusión de las acciones de control interno realizadas en el municipio.	Actividades de capacitación. Difundir los objetivos y actividades planificadas por la actual gestión.
10. ¿Comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a los niveles facultados para aplicar medidas correctivas?	E1, E4: Si, sin embargo, en ocasiones no son tomadas en cuenta. E2, E3, E5, E9, E10: Se informa de las deficiencias más relevantes, las cuales son corregidas con oportunidad. E6, E7, E8: Los canales de comunicación son limitados.	Poca consideración a los aportes realizados por el personal.	Promover la realización de actividades de integración entre jefes y subordinados. Actividades de capacitación.

Anexo 9. Correlación dimensión- total de la escala valorativa de Gestión del Sistema de control interno.

Dimensión	Nº	Correlación ítem - total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el ítem
PROPÓSITO	1. La Municipalidad suele contar con objetivos generales.	,527	,965
	2. Se identifican los riesgos internos y externos que puedan afectar la consecución de los objetivos	,805	,964
	3. La Municipalidad dispone del número de personal adecuado para un desempeño eficiente.	,320	,967
	4. Existe una comunicación eficaz entre todo el personal que labora en la Municipalidad.	,725	,965
	5. La Municipalidad incentiva al personal por el desempeño y cumplimientos de objetivos.	,523	,966
	6. Los objetivos son comunicados a todos los trabajadores de la Municipalidad.	,383	,966
	7. Se suelen establecer planes para guiar los esfuerzos.	,576	,965
	8. Los objetivos planteados son realmente alcanzables.	,813	,964
	9. Los objetivos y planes incluyen metas e indicadores para la medición de desempeño.	,539	,965
	10. Existen controles adecuados para la evaluación de los logros.	,521	,966
COMPROMISO	11. La Municipalidad cuenta con códigos de ética y conducta dentro de la organización.	,716	,965
	12. La Municipalidad suele comunicar los valores éticos dentro de la organización.	,611	,965
	13. Se fomenta una atmosfera de confianza en los ambientes de la Municipalidad.	,750	,964
	14. Se realiza la identificación o evaluación del cumplimiento del código de ética.	,611	,965
	15. Existe una fomentación de las relacionales interpersonales entre el personal que labora, buscando crear lazos de confianza.	,695	,965
	16. Existe una asignación de responsabilidades y delegación de autoridad para la consecución de logros.	,816	,964
	17. Se han establecido procedimientos que determinan los pasos a seguir para el desarrollo de actividades.	,495	,966
	18. La Municipalidad facilita los medios para el cumplimiento de los objetivos establecidos.	,586	,965
	19. El personal conoce sobre los planes y objetivos que tiene la Municipalidad.	,831	,964
	20. Existe un sistema de información en el cual todos los trabajadores disponen de información adecuada para el desempeño de sus labores.	,844	,964
CAPACIDAD	21. El personal que labora tiene los conocimientos y habilidades para el logro de los objetivos.	,719	,965
	22. El talento humano de la Municipalidad cuenta con los ambientes necesarios para el desempeño de sus actividades.	,803	,964

	23. Se gestiona de forma eficiente y existen políticas para el reclutamiento de personal.	,644	,965
	24. El talento humano de la Municipalidad cuenta con capacitaciones para el desempeño de sus actividades.	,699	,965
	25. El talento humano de la Municipalidad cuenta con el nivel de preparación educativa adecuada para el desempeño de sus actividades.	,591	,965
	26. Se identifica y comunica información suficiente para el logro de los objetivos.	,751	,964
	27. Las decisiones y acciones en las diferentes partes de la Municipalidad son coordinadas.	,756	,964
	28. Existe un plan a seguir, previamente programado y definido para el logro de objetivos.	,484	,966
	29. El plan a seguir para el logro de los objetivos es comunicado a todo el personal.	,793	,964
	30. Las actividades de control son diseñadas como una parte integral de toda la organización.	,485	,966
SUPERVISIÓN Y APRENDIZAJE	31. Se controla y supervisa el correcto cumplimiento del plan para la consecución de los objetivos.	,655	,965
	32. Existen procedimientos que permiten identificar las desviaciones.	,568	,965
	33. Se realiza un monitoreo continuo del logro de objetivos.	,717	,965
	34. Se realiza una evaluación periódica del sistema de control interno y se informa sobre los resultados.	,520	,966
	35. Se supervisan los ambientes externos para identificar información que reformule los objetivos planteados.	,375	,966
	36. Existen procedimientos que permita la evaluación del desempeño del personal de acuerdo a los objetivos.	,637	,965
	37. Se comprueba el cumplimiento de los procedimientos modificados o de los nuevos procedimientos establecidos.	,699	,965
	38. Se toman medidas correctivas que permitan lograr los objetivos planteados.	,756	,964
	39. El desempeño del personal es evaluado contra metas e indicadores.	,503	,966
	40. Los sistemas de información son evaluados nuevamente, de acuerdo al cambio de los objetivos modificados.	,506	,966

Anexo 10. Artículo científico

1. Título

Propuesta para mejorar la gestión del sistema de control interno. Caso: Municipalidad provincial de Bolognesi – Ancash, 2018.

2. Autor

NÚÑEZ CERRATE, Felipe Fernando.

fernuce80@gmail.com

Universidad César Vallejo.

3. Resumen

El presente artículo tiene como propósito elaborar un plan para mejorar la gestión del sistema de control interno de la Municipalidad Provincial de Bolognesi. La investigación es de tipo descriptiva, de enfoque mixto y de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 41 personas entre gerentes, jefes de área y servidores públicos. Para obtener los datos se utilizó la encuesta y la entrevista en profundidad, obteniéndose como resultado que la gestión del sistema de control interno en la municipalidad es buena según el 53.66% de los gerentes y jefes de área, a pesar de ello se identificaron factores limitantes como el bajo nivel de competencias y capacidades, los inadecuados procedimientos y actividades, y los limitados recursos con los que cuentan la actual gestión del sistema de control interno. Se concluye que la actual gestión del sistema de control interno es buena, pero con discrepancias de la población por no mostrar buenos resultados.

4. Palabra clave: Sistema de control interno, Gestión municipal, informe COSO.

5. Abstract:

The purpose of this article is to develop a plan to improve the management of the internal control system of the Provincial Municipality of Bolognesi. The research is of a descriptive type, with a mixed approach and a non-experimental design. The sample consisted of 41 people among managers, area managers and public servants. To obtain the data, the survey and the in-depth interview were used, obtaining as a result that the management of the internal control system in the municipality is good according to 53.66% of the managers and heads of area, in spite of this limiting factors were identified as the low level of competences and capacities, the inadequate procedures and activities, and the limited resources that the current management of the internal control system has. It is concluded that

the current management of the internal control system is good, but with discrepancies in the population for not showing good results.

6. Keyword: Internal control system, Municipal management, COSO report.

7. Introducción

El complejo ambiente en el que se desenvuelven actualmente las organizaciones afecta ineludiblemente el funcionamiento de las mismas, lo que obliga a los gerentes a establecer instrumentos que aseguren con eficiencia y eficacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales y garanticen información veraz y oportuna para la toma de decisiones (Ablan & Méndez, 2009). En el sector público, la gestión del sistema de control interno es fundamental para garantizar el cumplimiento oportuno de los objetivos establecidos (Vega de la Cruz & Nieves, 2016), garantizar razonablemente los principios constitucionales y la adecuada rendición de cuentas (Gamboa, Puente, & Vera, 2016), el cumplimiento de la información financiera confiable acorde a las normas vigentes (Márquez & Milla, 2017). La importancia del control interno radica en su propósito, debido a que tiene como finalidad resguardar los activos de la organización eliminando las pérdidas por corrupción o mal uso (Pérez, Nieves, & Vega de la Cruz, 2017).

En el Perú, de acuerdo a la Contraloría General de la República (2016) menos del 26% de las 656 entidades existentes en el Estado, cuenta con un Sistema de Control Interno debidamente implementado, lo que demuestra un bajo nivel de implementación del Sistema de Control interno a nivel del Estado. En el ámbito local, aún existen falencias en los sistemas de control interno de las diferentes instituciones del estado, donde estas se han visto involucradas debido a la información financiera fraudulenta con la que contaban y proporcionaban, comprometiendo la imagen que tienen los ciudadanos de la labor que realizan, lo que presupone la inexistencia de un sistema de control interno. Es así que, en la Municipalidad Provincial de Bolognesi, no es ajena a la realidad descrita, pudiéndose dar casos tales como la falta de procedimientos operativos y contables, que deberían encontrarse documentados oficializados y normados y que deben de ser conocidos por todos los integrantes de la organización.

De acuerdo a estudios previos sobre la gestión del sistema de control interno, en el ámbito internacional, Heno (2014) en su investigación “Estrategias en la gestión de control interno orientadas a generar complementariedad con la gestión de calidad de las organizaciones”, concluyó que, el sistema de control interno, debe establecer una relación entre los objetivos a lograr y las técnicas disponibles del sistema para su consecución.

Cambier (2015) en su investigación “Evaluación del cumplimiento del control interno de un departamento de registro de una entidad de estudios superiores basado en técnicas de auditoría interna”, el autor concluyó que, el presupuesto requiere de una actividad de control que es la Ejecución Presupuestaria la cual le indica a la gerencia como se ha realizado el presupuesto y tomar las decisiones de lugar en los casos de desviaciones significativas.

En el ámbito nacional, Cruz (2012) en su estudio “Eficacia del sistema de control interno en contrataciones de bienes y servicios del estado en la unidad de logística del Hospital La Caleta de Chimbote”, concluyó que, un sistema de control interno integral, coherente y eficaz permite el seguimiento y evaluación a los procesos de contrataciones de bienes y servicios del Estado. Valdiviezo (2013) en su investigación “Implementación de un sistema de control interno para la eficiente gestión presupuestaria en la Universidad Nacional de Trujillo”, el autor concluyó que, el sistema de control interno permite controlar y orientar con eficiencia y eficacia las diferentes operaciones de gestión presupuestaria.

Respecto a los fundamentos teóricos se hace mención de Coopers y Lybrand (1997) el cual define la gestión del sistema de control interno como un proceso realizado por la dirección, la gerencia, y en general por los trabajadores, diseñado para facilitar mediante ciertos criterios establecidos, el aseguramiento razonable en relación a la consecución de objetivos. Con la finalidad de satisfacer diferentes perspectivas y de ajustar los sistemas de control interno al entorno de las organizaciones del presente, de concepción más novedosa e integral el cual se desempeña como parte de los sistemas administrativos (Ablan & Méndez, 2009). Según Carmona y Barrios (2007) los criterios de control son: a) Propósito (Carmona & Barrios, 2007). b) Compromiso. c) Capacidad. d) Supervisión y aprendizaje.

En la consideración de criterios que se elabora en el Informe COCO se observa que están presentes todas las consideraciones establecidas en los componentes del control interno que establece el Informe COSO (Quinaluisa, Ponce, Muñoz, Ortega, & Pérez, 2018). En ese sentido, el control interno es definido como el proceso realizado por los trabajadores de cierta organización, diseñado con la finalidad de otorgar un cierto grado de seguridad y confianza respecto a la consecución de objetivos en las siguientes dimensiones: Eficacia y eficiencia de las actividades, fiabilidad de la información financiera, cumplimiento de normas y leyes pertinentes (Mantilla, 2015). El control interno es un sistema de comprobación y balances que garantiza que la generalidad de las operaciones que se realizan al interno de la organización (Horngren, Sundem, & Elliott, 2000). Por otro lado, Marcillo y Quito (2016) señala que los objetivos del Control Interno se clasifican en 3 aspectos: Efectividad y

Eficiencia de las operaciones, Confianza en la información financiera y Cumplimientos de leyes y regulaciones aplicables

Sobre su importancia, el control interno posee unas condiciones de eficacia esenciales para lograr un sistema de control interno satisfactorio que pueden considerarse las siguientes: Sobre la estructura del control interno de la organización, ésta constituye las políticas y procedimientos establecidos a fin de otorgar una seguridad confiable de que se va a lograr los objetivos (Guerrero & Mangones, 2016). La estructura de control interno debe ser adecuada a la entidad, considerando su tamaño, sus características, la organización, problema específico de la empresa, situación legal existente, naturaleza del sistema contable y, técnicas de control utilizados (Orozco, 2002).

De lo descrito, se plantea la siguiente interrogante a investigar: ¿Qué planteamientos deben de comprender el plan de mejora de la gestión del sistema de control interno de la Municipalidad Provincial de Bolognesi - Ancash, 2018? Así mismo se plantea la siguiente hipótesis, La gestión del sistema de control interno llevado a cabo dentro de la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash, en el 2018, es regular, por ello se diseñará un plan de mejora. La investigación tiene como objetivo, elaborar un plan para mejorar la gestión del sistema de control interno, de la Municipalidad Provincial de Bolognesi - Ancash, 2018.

8. Método

El presente estudio es de enfoque mixto, es decir, cuantitativo y cualitativo. El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico y el enfoque cualitativo utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Así mismo, el estudio es de nivel descriptivo. Ya que describe tendencias de un grupo o población (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Por otra parte, el estudio fue de diseño no experimental, de corte transversal dado a que los datos son recopilados en un solo momento (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

De la población y muestra: Es el conjunto total de individuos, objetos que poseen algunas características comunes (Wigodski, 2018). La cual estuvo conformada por 41 personas entre gerentes, jefes de área y servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Bolognesi. Se obtuvo la muestra mediante el muestreo no probabilístico de tipo censal, debido a que este tipo de muestra considera a la totalidad de la población (Ramírez, 1997). De las técnicas e instrumentos: En coherencia con los objetivos planteados se hizo uso de

las técnicas de la encuesta y la entrevista, como instrumentos se empleó el cuestionario de valoración y, una guía de entrevista en profundidad. El cuestionario fue validado por juicio de expertos y establecida su confianza por el método de Alfa de Cronbach, obteniendo 0.940; alta confiabilidad. Adicionalmente, se empleó una lista de cotejo con el propósito de identificar limitaciones normativas y operativas que limitan el control interno en la Municipalidad Provincial de Bolognesi. Del análisis de datos: Toda la data recolectada fue procesada y analizada por medio de la estadística descriptiva: cuadros de distribución de frecuencias, gráficos de dispersión de puntuaciones y los estadígrafos (varianza, media aritmética y desviación estándar). Esto para representar de mejor manera la data, facilitando la observación e identificación de las peculiaridades de las variables.

9. Resultados

De acuerdo con el objetivo específico: Analizar la gestión del sistema de control interno en sus dimensiones: propósito, compromiso, capacidad, y supervisión y aprendizaje, según la percepción de los gerentes y jefes de área de la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash. El 53,66% de la población encuestada califica a la gestión del sistema de control interno como buena, mientras que el 32.59% lo califican como regular y el 9,76% restante califico a la Gestión del sistema de control interno como mala. El 52% de varones encuestados existe una buena gestión del sistema de control interno y el 40% la califica como regular. El 48,15% del personal nombrado la gestión del sistema de control interno es regular. Con respecto al objetivo específico: Identificar los factores que condicionan la gestión del sistema de control interno, según la percepción de los trabajadores de área y oficina de la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash, respecto a las competencias y capacidades, gerentes y jefes de área los presentan deficiencias en cuanto al liderazgo y conducción del personal con el que laboran, por lo que el personal manifiesta que los líderes no establecen adecuadas relaciones con los equipos de trabajo. En cuanto a procedimientos y actividades, los trabajadores afirman que posterior a la evaluación de control interno no existen actualizaciones en cuanto la documentación de procesos y actividades desarrolladas en las oficinas y áreas evaluadas. Finalmente, en la categoría recursos se puede identificar la insatisfacción en cuanto a los recursos asignados.

10. Discusión

De los resultados cuantitativos: Según los datos recolectados sobre la gestión del sistema de control interno, el 53.66% de los encuetados califica como buena, el 32.59% califica como regular y el 9.76% califica como mala; estos resultados obtenidos, difiere con

la investigación realizada por Cruz (2012) quien encontró que el incumplimiento se debe a que no se utilizaron los elementos que componen el sistema de control interno para analizar y valorar la gestión en cada uno de los procesos desarrollados dentro de la organización; Valdiviezo (2013) menciona que las deficiencias existentes en el sistema de control interno afectan negativamente al cumplimiento de los objetivos que tiene la organización, debido a que las actividades que realizan los funcionarios no guardan relación con las acciones de control empleadas como criterios para la dirección que faciliten la obtención de una gestión eficiente. Henao (2014) señala que el sistema de control interno tiene que determinar correspondencia entre los objetivos a alcanzar y las técnicas existen en el sistema para su logro y culminación. Según Horngren, Sundem, y Elliott (2000) el control interno es un sistema de comprobación y balances que garantiza que cada una de las actividades realizadas dentro de la organización se mueven siguiendo los objetivos planteados. Para Mantilla (2015) el control interno es un proceso perpetrado por los que desempeñan funciones en la institución, diseñado con la intención otorgar mayor seguridad prudente en cuanto al cumplimiento de objetivos, cimentado en la eficacia y eficiencia de las labores, la veracidad de la información financiera, y el acatamiento de las normativas oportunas.

De los resultados cualitativos: En cuanto a las competencias y capacidades, Sagi (2004) menciona que las competencias son un conglomerado de conocimientos, habilidades y actitudes, los cuales, al ser aplicados en el ejercicio de una determinada responsabilidad, certifican su obtención, en la Municipalidad Provincial de Bolognesi, se detecta la falta de competencias características del liderazgo por parte de los jefes de área, carencia en la comunicación en cuanto a la gestión del sistema de control interno refiere, y tener iniciativas que permitan mejorar el control interno. Sobre los procedimientos y actividades, Valera (2016) señala que los procedimientos son los métodos de ejecución consumados para conseguir que el proceso se materialice como debiera ser, en la Municipalidad Provincial de Bolognesi, se encontró que faltan actualizar el MOF y el ROF, además carecen de la integración en cuanto al uso de tecnologías de información, y la falta de actualización en las actividades de control interno. Referente a los recursos, Chiavenato (2011) son medios que permiten realizar sus tareas y alcanzar sus objetivos, tales medios están conformados por bienes y/o servicios usados en el desempeño de las labores institucionales, en cuanto a esto, en la Municipalidad Provincial de Bolognesi, se denotó la falta de análisis presupuestal, asimismo la mayoría de los trabajadores concuerda en que existe un presupuesto muy limitado para desempeñar sus labores como deben de ser.

11. Conclusiones

Se elaboró la Propuesta para mejorar la gestión del sistema de control interno, de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash en base a los factores que influyen en los procesos de control interno y a las deficiencias percibidas por los trabajadores municipales; se establecieron procedimientos que de ser cumplidos mejoraran la gestión del sistema de control lo cual ayudará a lograr realizar un diagnóstico más preciso sobre el estado actual del municipio y de los proyectos que viene desarrollando.

Los gerentes y jefes de área perciben que la gestión del sistema de control interno en la Municipalidad Provincial de Bolognesi se encuentra en buenas condiciones, lo cual se percibe a través de sus dimensiones propósito, compromiso, capacidad y supervisión y aprendizaje, los cuales también en su mayoría son calificadas como buenas. En lo que respecta a los factores que condicionan a la gestión del sistema de control interno, según la percepción de los trabajadores de área y oficina de la Municipalidad Provincial de Bolognesi estas son las competencias y capacidades, los procedimientos y actividades y los recursos empleados.

12. Referencias

- Ablan, N., & Méndez, Z. (28 de Octubre de 2009). Los sistemas de control interno en los entes descentralizados estatales y municipales desde la perspectiva COSO. *Revista Visión Gerencial*, 5 - 17.
- Cambier, E. (2015). *Evaluación del cumplimiento del control interno de un departamento de registro de una entidad de estudios superiores basado en técnicas de auditoría interna*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Carmona, M., & Barrios, Y. (2007). Nuevo paradigma del control interno y su impacto en la gestión pública. *Revista Economía y Desarrollo*, 152-171.
- Coopers, A., & Lybrand, B. (1997). *Los nuevos conceptos de control interno (Informe COSO)*. Madrid: Díaz Santos.
- Cruz, O. (2012). *Eficacia del sistema de control interno en contrataciones de bienes y servicios del estado en la unidad de logística del Hospital La Caleta de Chimbote*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Diez, A. (1982). *Control y auditoria internos de la empresa*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Gamboa, J., Puente, S., & Vera, P. (2016). Importancia del control interno en el sector público. *Revista Publicando*, 487 - 503.

- Guerrero, M., & Mangones, R. (2016). Environment control mechanism as some key business organizations of Monteria, Cordoba. *Revista Dictamen Libre*, 31 - 39.
- Henao, D. (2014). *Estrategias en la gestión de control interno orientadas a generar complementariedad con la gestión de calidad de las organizaciones*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Horngren, C., Sundem, G., & Elliott, J. (2000). *Control Interno*. México: Pearson.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Núñez Cerrate Felipe Fernando, egresado del Programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 40774830, con la tesis titulada: Propuesta para mejorar la gestión del sistema de control interno de la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash, 2018.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Trujillo, 4 de agosto del 2019



Mg. Felipe Fernando Núñez Cerrate
DNI N° 40774830

Anexo 11. Documento de similitud

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1209898559&lang=es&s=1&u=1067493245

feedback studio | TESIS DPGG

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Propuesta para mejorar la gestión del sistema de control interno de la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:
Mg. Nuñez Cerrate, Felipe Fernando (ORCID: 0000-0003-3700-7436)

ASESOR:
Dr. Florián Plascencia, Roque Wilmer (ORCID: 0000-0002-3475-8325)

Resumen de coincidencias
21 %

Rango	Origen de la coincidencia	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	6 %
2	es.scribd.com Fuente de internet	3 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	3 %
4	dspace.untru.edu.pe Fuente de internet	2 %
5	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de internet	1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
7	repositorio.uladecb.ed... Fuente de internet	<1 %
8	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de internet	<1 %
9	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
10	Entregado a EP NBS S... Fuente de internet	<1 %
11	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %

Página: 1 de 40 | Número de palabras: 13061 | Text-only Report | High Resolution | Activada | 1:04 p. m. 8/11/2019

Anexo 12. Acta de aprobación de originalidad de la tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, ROQUE WILMAR FLORIAN PLASENCIA Docente del Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Trujillo, revisor (a) de la tesis titulada:

“PROPUESTA PARA MEJORAR LA GESTIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BOLOGNESI – ANCASH, 2018”, del (de la) estudiante NUÑEZ CERRATE, FELIPE FERNANDO constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y Fecha: Trujillo, 25 de julio del 2019



ROQUE WILMAR FLORIAN PLASENCIA

DNI: 27144066

Anexo 13. Autorización de publicación de la tesis en repositorio institucional UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

NÚÑEZ CERRATE FELIPE FERNANDO
D.N.I. : 40774830
Domicilio : PSE JUAN OLIVERA Nº 914
Teléfono : Fijo : 043-426521 Móvil 942980956
E-mail : FERNUCEBO@GMAIL.COM

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado : DOCTOR

Doctorado

Mención : GESTION PÚBLICA Y GOBERNANZA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

NÚÑEZ CERRATE FELIPE FERNANDO

Título de la tesis:

PROPUESTA PARA MEJORAR LA GESTIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BOLAÑES - ANCASH, 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN
ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 04/08/19

Anexo 14. Formulario de autorización de la versión final del trabajo de investigación.