



---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,  
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

CARACTERIZACIÓN DEL CONTROL INTERNO EN LA  
GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA SUBGERENCIA DE  
PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
HUANCANE 2018.

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO  
ACADÉMICO DE BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y  
FINANCIERAS

AUTOR:

IVAN VALERIO TIPULA MAMANI

ORCID N° 0000-0003-2676-0844

ASESOR:

MGTR. INDALECIO HUARANCA QUINO

ORCID: N° 0000-0003-2125-1952

JULIACA - PERÚ

2019

## **EQUIPO DE TRABAJO**

**MGTR. EDGAR WASHINTON PALACO CHARAJA**

**CÓDIGO ORCID: N° 0000-0002-4578-8102**

**CPC. FRANK EFRAIN BLANCO MAMANI**

**CÓDIGO ORCID: N° 0000-0002-7732-7605**

**CPC. ELIZABETH EDITH QUINTEROS CAMAPAZA**

**CÓDIGO ORCID: N° 0000-0003-2125-1952**

**MGTR. INDALECIO HUARANCA QUINO**

**CÓDIGO ORCID: N° 0000-0003-2125-1952**

**HOJA FIRMA JURADO EVALUADOR Y ASESOR**

MGTR. EDGAR WASHINGTON PALACO CHARAJA

**PRESIDENTE**

CPC. FRANK EFRAIN BLANCO MAMANI

**MIEMBRO**

CPC. ELIZABETH EDITH QUINTEROS CAMAPAZA

**MIEMBRO**

MGTR. INDALECIO HUARANCA QUINO

**ASESOR**

## **AGRADECIMIENTO**

Debo expresar mi agradecimiento al DTI del Proyecto de Investigación, profesor universitario de la que estoy encantado por el apoyo brindado durante la elaboración, por su inclinación humana y experta, por su entusiasmo y dedicación al asesorarme como DTI.

Mi gratitud a los educadores de la Universidad, por su ayuda considerada, por sus lecciones, por sus recomendaciones, por su tolerancia ilimitada, por darme su valor de experto.

Asimismo, agradezco a cada uno de la población general que de alguna manera se ha sumado al logro de mis objetivos en este trabajo de exploración.

## **DEDICATORIA**

A mi Familia Por haberme permitido  
llegar hasta este punto y haberme  
dado salud para lograr mis objetivos,  
además de su infinita bondad y amor

## **RESUMEN**

El actual trabajo de investigación, titulado Caracterización del control interno en la gestión administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Huancané, se ha desarrollado durante el periodo 2018, el cual tuvo como objetivo: Evaluar la caracterización del de control interno, en la gestión de las actividades de la Subgerencia de Personal, mediante pruebas de cumplimiento de normas, revisión de documentos de gestión, aplicación de encuestas y entrevistas a los funcionarios y servidores. La metodología empleada fue: a) selección de instrumentos encuesta de percepción y construcción del cuestionario de verificación de normas; b) validación de los instrumentos descritos; c) realización de prueba piloto de los instrumentos; d) ejecución y desarrollo del estudio, aplicando los instrumentos a la población de estudio a fin de obtener la percepción de los sujetos; y, e) análisis de datos. Los métodos utilizados fueron de acuerdo a la naturaleza de las variables cualitativas de la presente investigación, que corresponde a la observación, el análisis de contenido y para el contraste de la primera, segunda, tercera y cuarta hipótesis, por las características del estudio. Finalmente, debido a la prueba de las teorías, se presume que el grado de evaluación de los principios de control interno está relacionado con los grados de consistencia de los segmentos del marco de control interno en la administración, adquiriendo un punto de vista inconfundible De las circunstancias, del Control Interno actual, tiene la opción de identificar las deficiencias y detallar las actualizaciones para mejorar aún más los fines.

## **PALABRAS CLAVES**

Control interno, Caracterización de control, normas de control en Municipalidades

## **ABSTRACT**

The current research work, entitled Characterization of the internal control system in the administrative management of the Personnel Sub-Department of the Provincial Municipality of Huancané, was developed during the 2018 period, which aims to: Evaluate the characterization of the internal control system, in the management of the activities of the Personnel Submanagement, through tests of compliance with standards, review of management documents, application of surveys and interviews with officials and servers. The methodology used was: a) selection of survey instruments for perception and construction of the standards verification questionnaire; b) validation of the described instruments; c) pilot test of the instruments; d) Execution and development of the study, applying the instruments to the study population and in order to obtain the perception of the subjects; and, e) data analysis. The methods used for the information, the qualitative variables of the present investigation, those used for the observation, the content analysis and the response, the first, the third and the fourth hypothesis, the characteristics of the study. Finally, due to the proof of the theories, it is presumed that the degree of evaluation of the internal control principles is related to the degrees of consistency of the segments of the internal control framework in the administration, acquiring an unmistakable point of view. Circumstances, the current Internal Control System, has the option of identifying the deficiencies and detailing the updates to further improve the purposes.

## **KEYWORDS**

Internal control, Control characterization, Control rules in Municipalities.

## CONTENIDO

|   |      |
|---|------|
| TITULO .....  | i    |
| FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS ..... | i    |
| EQUIPO DE TRABAJO.....  | ii   |
| HOJA FIRMA JURADO EVALUADOR Y ASESOR .....                          | iii  |
| AGRADECIMIENTO .....  | iv   |
| DEDICATORIA .....   | v    |
| RESUMEN.....  | vi   |
| ABSTRACT.....   | vii  |
| CONTENIDO .....   | viii |
| ÍNDICE DE TABLAS. ....  | x    |
| I. INTRODUCCIÓN .....   | 1    |
| II. REVISIÓN DE LITERATURA.....                                     | 5    |
| III. HIPÓTESIS. (No aplica para el tipo de Investigación).....      | 21   |
| IV. METODOLOGÍA .....   | 22   |
| 4.1 Tipo de Investigación.....                                      | 22   |
| 4.2 Nivel de investigación.....                                     | 22   |
| 4.3 Diseño de la investigación.....                                 | 22   |
| 4.4 Población y muestra .....                                       | 23   |
| 4.5 Definición y Operacionalización de variables e indicadores..... | 25   |
| 4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....           | 27   |
| 4.7 Plan de análisis.....   | 28   |
| 4.8 Matriz de consistencia.....                                     | 28   |
| 4.9 Principios éticos .....   | 31   |



|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| V.RESULTADOS.....                  | 33 |
| 5.1    Resultados.....             | 33 |
| 5.2    Análisis de resultados..... | 48 |
| VI.CONCLUSIONES .....              | 51 |
| Aspectos complementarios.....      | 55 |
| Bibliografía .....                 | 56 |
| Anexos.....                        | 58 |

## ÍNDICE DE TABLAS.

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1 <i>¿Cuenta la municipalidad con el control interno implementado formalmente?</i>  | 33 |
| Tabla 2 <i>¿Existe algún proceso de convocatoria abierta para requerimiento de personal?</i><br>.....   | 34 |
| Tabla 3 <i>¿La honestidad y ética prevalecen en las políticas establecidas para el trato con los trabajadores?</i> .....  | 35 |
| Tabla 4 <i>¿Se encuentran claramente definidas las líneas de autoridad y responsabilidad?</i><br>.....  | 36 |
| Tabla 5 <i>¿Tiene la municipalidad identificados sus riesgos internos y externos en la administración?</i> .....  | 37 |
| Tabla 6 <i>¿Se dispone de un procedimiento que permita desarrollar la respuesta ante los riesgos identificados?</i> .....   | 38 |
| Tabla 7 <i>¿En la municipalidad cada responsable de las áreas preparan informes sobre la evaluación de sus objetivos y metas individuales, frente al desempeño?</i> ..... | 39 |
| Tabla 8 <i>¿El personal contratado fue debidamente seleccionado y entrenado para la labor que desempeña?</i> .....  | 40 |
| Tabla 9 <i>¿Tiene la municipalidad controles establecidos para proteger los recursos económicos de los diferentes rubros?</i> .....                                       | 41 |
| Tabla 10 <i>¿Es utilizada la información como herramienta de supervisión?</i> .....   | 42 |
| Tabla 11 <i>¿Están establecidos los canales de comunicación para que los trabajadores puedan informar sobre posibles irregularidades?</i> .....                           | 43 |

|   |    |
|---|----|
| Tabla 12 <i>¿Se proporciona la información correcta al personal, con el detalle suficiente y de manera oportuna, que les permita cumplir de forma eficiente y efectiva sus responsabilidades?</i> ..... | 44 |
| Tabla 13 <i>¿Existe un monitoreo continuo por parte de la Sub Gerencia de personal?</i>   | 45 |
| Tabla 14 <i>¿Se están cumpliendo con las metas programadas?</i> .....   | 46 |
| Tabla 15 <i>¿Periódicamente se verifica si el personal comprende y cumple con el código de la conducta de la entidad?</i> .....   | 47 |
| Tabla 16 Cuestionario aplicado en la Investigación .....  | 58 |

## INDICE DE GRAFICOS

|   |    |
|---|----|
| Gráfico 1 <i>¿Cuenta la municipalidad con el control interno implementado formalmente?</i><br>.....   | 33 |
| Gráfico 2 <i>¿Existe algún proceso de convocatoria abierta para requerimiento de personal?</i> .....  | 34 |
| Gráfico 3 <i>¿La honestidad y ética prevalecen en las políticas establecidas para el trato con los trabajadores?</i> .....  | 35 |
| Gráfico 4 <i>¿Se encuentran claramente definidas las líneas de autoridad y responsabilidad?</i> .....   | 36 |
| Gráfico 5 <i>¿Tiene la municipalidad identificados sus riesgos internos y externos en la administración?</i> .....  | 37 |
| Gráfico 6 <i>¿Se dispone de un procedimiento que permita desarrollar la respuesta ante los riesgos identificados?</i> .....   | 38 |
| Gráfico 7 <i>¿En la municipalidad cada responsable de las áreas preparan informes sobre la evaluación de sus objetivos y metas individuales, frente al desempeño?</i> ..... | 39 |
| Gráfico 8 <i>¿El personal contratado fue debidamente seleccionado y entrenado para la labor que desempeña?</i> .....  | 40 |
| Gráfico 9 <i>¿Tiene la municipalidad controles establecidos para proteger los recursos económicos de los diferentes rubros?</i> .....                                       | 41 |
| Gráfico 10 <i>¿Es utilizado la información como herramienta de supervisión?</i> .....   | 42 |
| Gráfico 11 <i>¿Están establecidos los canales de comunicación para que los trabajadores puedan informar sobre posibles irregularidades?</i> .....                           | 43 |

|   |    |
|---|----|
| Gráfico 12 <i>¿Se proporciona la información correcta al personal, con el detalle suficiente y de manera oportuna, que les permita cumplir de forma eficiente y efectiva sus responsabilidades?</i> ..... | 44 |
| Gráfico 13 <i>¿Existe un monitoreo continuo por parte de la Sub Gerencia de personal?</i> 45  |    |
| Gráfico 14 <i>¿Se están cumpliendo con las metas programadas?</i> .....   | 46 |
| Gráfico 15 <i>¿Periódicamente se verifica si el personal comprende y cumple con el código de la conducta de la entidad?</i> .....   | 47 |

## **I. INTRODUCCIÓN.**

La presente investigación, se ha realizado con el fin de mejorar la Caracterización del Control Interno de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Huancané, el contenido de esta investigación y su propósito general, consiste en: Evaluar los componentes del control interno en la gestión de las actividades de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Huancané, mediante pruebas de cumplimiento de normas, revisión de documentos de gestión, aplicación de encuestas y entrevistas a los funcionarios y servidores, su relevancia y aporte al conocimiento radican en evaluar sus efectos y proponer a los órganos de carácter público municipal un instrumento idóneo que permita implementar el Control Interno, ya que las normas de control interno representan un instrumento indispensable para toda institución pública y su personal, ya que les permite cumplir con sus tareas de una forma objetiva, por ende, apegadas al principio de legalidad, fundamento que prevalece en el ejercicio de la función pública.

El Control Interno trae consigo una serie de beneficios para la entidad. Su implementación y fortalecimiento promueve la adopción de medidas que redundan en el acierto de sus objetivos, se presentan los principales beneficios: La cultura de control favorece el crecimiento de las actividades institucionales y mejora el rendimiento, El Control Interno aceptablemente aplicado contribuye fuertemente a lograr una gestión óptima, toda vez que genera beneficios a la administración de la entidad, en todos los niveles, así como en todos los progresos, sub procesos y actividades en donde se

implemente, El Control Interno es una herramienta que contribuye a combatir la corrupción, El Control Interno fortalece a una entidad para conseguir sus metas de desempeño y rentabilidad y prevenir la frustración de recursos, El Control Interno facilita el aseguramiento de información financiera confiable y asegura que la entidad cumpla con las leyes y regulaciones, evitando depreciaciones de celebridad y otras consecuencias. El Control Interno en la Municipalidad de Huancané entendido, considerado y valorado como una herramienta de gestión de las diversas unidades organizadas, funcionarios y autoridades, la misma que les debe ayudar en la prevención de riesgos y la optimización de la gestión, teniendo en cuenta la eficiencia, eficacia y economía en la administración de los recursos de la municipalidad.

**PROBLEMA PRINCIPAL:**

¿Cuál es la Caracterización del control interno en la gestión administrativa de la subgerencia de personal de la municipalidad provincial de Huancané 2018?

**PROBLEMA SECUNDARIO:**

- a. ¿Cuál es la característica del ambiente del control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018?
- b. ¿Cuál es la característica de la evaluación de riesgo del control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018?

- c. ¿Cuál es la característica de las actividades de control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018. ?
- d. ¿Cuál es la característica de la información y comunicación de control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018. ?
- e. ¿Cuál es la característica de la supervisión y monitoreo de control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018. ?

#### **OBJETIVO GENERAL**

Describir la Caracterización del control interno, en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018.

#### **OBJETIVO ESPECIFICO:**

1. Conocer el ambiente del control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018.
2. Analizar la evaluación de riesgo del control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018.
3. Conocer las actividades de control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018.



4. Verificación de la información y comunicación de control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018.
  
5. Conocer la supervisión y monitoreo de control interno en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018.

## **II. REVISIÓN DE LITERATURA.**

El desarrollo de la revisión de la literatura las referencias relacionados a la investigación, que se organizó por efecto de la revisión de varias fuentes bibliográficas, mediante la exploración, selección y consejo, se realizó la extracción y resumen de las citas correspondientes, el cual tiene como propósito facilitar a la investigación un procedimiento ordenado y coherente de conceptos y proposiciones que permiten empezar el problema proyectado, así como las bases teóricas correspondientes a las variables e indicadores en estudio, aportados por diferentes autores expertos en la materia descrita.

### **2.1 Antecedentes De La Investigación**

Los antecedentes de la investigación están referido a estudios previos, es decir trabajos sobre Control Interno ya realizados que están relacionados con el problema formulado. Por ello, al consultar diversas fuentes documentales se evidenció la existencia de investigaciones análogas referidos al Control Interno; sin embargo, se hallaron los siguientes trabajos de investigación cuyos contenidos muestran cierta correlación ya que estos trabajos son de carácter general y aportan algunos puntos importantes a la investigación, los mismos corresponden a los siguientes:

Crisologo Llalihuaman,(2013) Hace necesario que la gerencia municipal, diseñe y aplique los instrumentos de control de gestión para la evaluación de los objetivos propuestos en el plan estratégico, y hacer el seguimiento de las mismas en forma

oportuna, para identificar las debilidades y luego realizar los reajustes pertinentes orientados al logro de la mayoría de los objetivos propuestos.

Del presente trabajo de investigación se concluye, para que toda iniciativa de la entidad tenga éxito, se requiere que el control forme parte inherente del ciclo de gestión y de su mejora continua, para su implementación y fortalecimiento se debe promover la adopción de medidas que redundan en el logro de sus objetivos, favoreciendo así al logro de las actividades institucionales y mejorar el rendimiento y contribuir fuertemente en obtener una gestión óptima en todos los procesos y actividades donde se implemente.

Mayta Huiza, (2010) En la gestión de las Universidades privadas, así como en toda organización, es fundamental la existencia del control interno por cuanto este previene la ocurrencia de factores de riesgos que influyen negativamente en el logro de los objetivos e información financiera y de gestión, por lo mismo es necesario estudiar y conocer si las organizaciones universitarias han implementado en sus sistema administrativo y académicos procedimientos de control interno que les permita lograr sus objetivos institucionales.

Se concluyó que, el control interno previene situaciones de riesgo que de alguna u otra manera afecta de forma negativa en el logro de los objetivos, es así que es de vital importancia conocer si las instituciones están aplicando e implementando en su gestión estos procedimientos.

Alegria, (2013) La investigación se considera relevante porque la ineficiencia en la implementación de un sistema de control trae consecuencias graves, como ineficiencia de la satisfacción de las necesidades de la población e incumplimiento de las metas propuestas. Tanto como el sector público y privado, son la clave para el desarrollo del país, y para ello debemos tener conocimiento sobre, aplicación de sus políticas y el cumplimiento de normas éticas.

## **2.2 Bases Teóricas.**

Esta unidad posterior muestra teorías logrados a través de la investigación de los resultados, teorías, conocimientos o aprendizaje relacionado que se incorporan con la Investigación, estos establecimientos hipotéticos para ayudar, conceptualizar, analizar y explicar las diversas propuestas hipotéticas que sustentan el estudio y por lo tanto con las variables existentes.

### **2.2.1 Control Interno Del Sector Público**

Desde la perspectiva del ciclo de administración y sus capacidades, el control se caracteriza como, la supervisión, estimación y revisión de la ejecución y la coherencia con los destinos de la sustancia y los planes destinados a llevarlos a cabo.

Según lo indicado por las Normas de Control Interno del sector público, la idea de control abarca lo siguiente “Proceso integral efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos y para asegurar que se alcancen los siguientes objetivos gerenciales:

- Promover la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad, así como en la calidad de los servicios públicos que presta.
- Cuidar y resguardar los recursos y bienes del Estado contra cualquier forma de pérdida, deterioro, uso indebido de los mismos y actos ilegales, así como contra todo hecho irregular o situación que pudiera afectarlos.
- Cumplir con la normatividad aplicable a la entidad y a sus operaciones.
- Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información.
- Fomentar e impulsar la práctica de valores institucionales.
- Promover que los funcionarios o servidores públicos cumplan con rendir cuentas sobre la misión u objetivo que les haya sido encargado, así como sobre los fondos y bienes públicos que les hayan sido asignados.

Nótese que en la definición misma de Control Interno, se encuentran comprometidos, a nivel municipal, las autoridades como el Alcalde, los funcionarios y los servidores de las municipalidades. Asimismo, este concepto está estrechamente vinculado con la misión y los objetivos de la entidad.

### **¿CUÁNTOS TIPOS DE CONTROL INTERNO EXISTEN?**

En el siguiente cuadro se describen las similitudes y diferencias entre estos tipos de control:

## **¿QUIÉNES SE ENCARGAN DEL CONTROL INTERNO EN LOS GOBIERNOS LOCALES?**

Tal como señala el concepto de Control Interno, las funciones del mismo son principalmente responsabilidad del alcalde, de los funcionarios y de los servidores de la municipalidad. Aunque con distinto énfasis y de acuerdo a las funciones de cada uno, la aplicación del control interno requiere de parte de todos ellos, un compromiso, una planificación sistemática y la verificación del cumplimiento de las tareas asignadas.

A nivel de roles, podríamos mencionar las siguientes funciones:

### **ROL DEL ALCALDE:**

- Dictar políticas y pautas para la implementación sistemática del Control Interno.
- Aprobar el plan de implementación.
- Dar seguimiento general a la aplicación de las normas a nivel de gerencias.
- Disponer la implementación de correctivos y medidas.
- Aprobar medidas de fortalecimiento institucional.
- Respalda y promover una cultura orientada al buen desempeño institucional, a la rendición de cuentas y a las prácticas de control.

### **ROL DE LOS FUNCIONARIOS**

- Identificar y valorar los riesgos que afectan el cumplimiento de la misión y el logro de los objetivos institucionales.
- Realizar acciones preventivas para reducir o eliminar riesgos potenciales.
- Proponer y ejecutar acciones sistemáticas de mejora de los procesos en base a las acciones de control interno preventivo.
- Aplicar las políticas de control interno, así como desarrollar las acciones que le competen en el marco del plan de implementación.
- Monitorear la implementación del control interno en sus respectivas gerencias.
- Motivar e integrar al personal en torno a la práctica cotidiana del control interno haciéndoles ver su importancia para el desempeño institucional.
- Estar informado sobre las políticas y pautas de control interno y comunicar sobre las mismas para su aplicación.
- Sistematizar y preservar la información generada como consecuencia de la implementación del control interno.

### **ROL DE LOS SERVIDORES**

- Identificar riesgos que puedan afectar el cumplimiento de la misión y el logro de los objetivos específicos encargados.
- Proponer iniciativas de solución a los problemas identificados.

- Implementar las recomendaciones relativas al control interno preventivo de acuerdo a la función que cumple en la entidad.
- Cumplir las tareas de control encomendadas en los plazos y con la calidad solicitada.
- Sistematizar la información producida en torno a la implementación del control interno.

### **ROL DEL CONSEJO MUNICIPAL**

- Fiscalización de las actividades en las municipalidades conforme a sus atribuciones legales.
- Fiscalizar la gestión de los funcionarios de la municipalidad.
- Aprobar el régimen de organización interior y funcionamiento del gobierno local.
- Solicitar la realización de exámenes especiales, auditorías económicas y otros actos de control.

### **ROL DE LOS CIUDADANOS**

- Los vecinos de una municipalidad intervienen en la gestión administrativa, a través de mecanismos de participación vecinal y del ejercicio de sus derechos político.



- Es derecho y deber de los vecinos participar en el gobierno municipal de su jurisdicción. La ley norma y promueve los mecanismos directos e indirectos de su participación.

### **¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DE APLICAR EL CONTROL INTERNO EN LOS GOBIERNOS LOCALES?**

Ningún proceso o práctica gerencial que se aplique en las entidades públicas está completo sin la incorporación del control interno; los beneficios que éste trae consigo son diversos:

- El control interno contribuye al logro efectivo de los objetivos institucionales: la misión y los objetivos de las municipalidades constituyen la razón de su existencia; sin ellos, los procesos, acciones y recursos que asignemos no tendrían ningún sentido ni finalidad. El control interno, como función y práctica cotidiana, permite cautelar y verificar que los objetivos se cumplan en la medida de lo planificado y de acuerdo con las necesidades de la población.
- El control interno permite un mejor uso de los recursos escasos: al advertir riesgos y plantear medidas correctivas antes y durante la ejecución de los procesos y operaciones, el control interno contribuye a una mayor eficiencia en el uso de los recursos que por lo general son escasos en las municipalidades.
- Un buen control preventivo podría evitar, por ejemplo, las paralizaciones de una obra; los procesos de selección declarados desiertos; los contratos mal elaborados; la deficiente calidad de los bienes adquiridos; los pagos realizados sin el debido sustento

o sin la autorización debida; entre muchos otros casos que terminan generando sobrecostos a la institución.

- La retroalimentación del control interno genera mayor conocimiento y destrezas en los gestores públicos: dado que el control interno preventivo, funciona como sensor de errores y desviaciones, además de proponer medidas correctivas. Asimismo, mejora las prácticas gerenciales y operativas, permite reenfocar los conceptos y metodologías, desarrollando así nuevas habilidades en los funcionarios y servidores de la entidad.

- Por ejemplo, en un proceso de selección, el control interno enseñaría la mejor manera de determinar los precios referenciales; de indagar la presencia de potenciales postores en el mercado; de elaborar mejor las bases; y de planificar el proceso de manera oportuna y como lo requiere el usuario.

- El control interno promueve una cultura orientada al buen desempeño: El desarrollo de mecanismos de control y su verificación previa y simultánea, trae como consecuencia la mejora del desempeño institucional y promueve una cultura del logro en los gestores públicos.

- El control interno como instrumento para combatir la corrupción en la acción pública:

- La corrupción se define como: La acción o efecto de corromper, alterar y trastocar la forma de alguna cosa, viciar, sobornar o cohechar a una persona o autoridad. La corrupción es uno de los grandes flagelos del presente siglo y genera

desconfianza y crece donde no existe tejidos institucionales que la controle y minimice. Es por ello que el control interno fortalece la lucha contra la corrupción. Es una herramienta fundamental de gestión y autocontrol para el correcto uso de los recursos públicos.

Por su eficacia, se le ha denominado como el sistema inmunológico de las entidades estatales contra la corrupción. Su práctica promueve la ética en la acción pública, en la medida que desarrolla conciencia respecto al compromiso con la misión y en tanto limita potenciales prácticas irregulares. Por ejemplo, se identificará plenamente quién, cómo y cuándo se ejecutan los diversos procesos u operaciones que se realizan diariamente en la administración pública. Ello minimiza los riesgos de manejos inadecuados que ocasionan pérdidas económicas al Estado o la prestación de servicios deficientes para el ciudadano. De esa manera, los propios funcionarios verificarán que el personal a su cargo está realizando su trabajo de manera correcta, y fiscalizarán que las decisiones y actos en el sector público sean más eficientes.

### **2.2.2 Procedimientos De Implementación Del Sistema De Control Interno En Entidades Del Estado.**

Las entidades del estado peruano están obligadas a implementar el sistema de control interno en sus organizaciones. En la Resolución de Contraloría 458-2008-CGR, establece la Guía para la Implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado en el cual reúne lineamientos, herramientas y métodos que permitirá realizar una adecuada implementación del SCI en la gestión de las

operaciones de la entidad, con la finalidad de fortalecer la organización y contribuir al logro de sus objetivos, siempre de acuerdo con la naturaleza de sus actividades.

Para el proceso de implementación del SCI la guía considera tres fases:

- a. La primera fase es la Planificación, la cual tiene como objetivo la formulación de un Plan de Trabajo que incluya los procedimientos orientados a implementar adecuadamente el SCI, en base a un diagnóstico previamente elaborado. Son aspectos inherentes a esta fase asegurar el compromiso de la Alta Dirección y la conformación de un comité de Control Interno;
- b. La segunda fase es la Ejecución, en la que se implantará el SCI en sus procesos, actividades, recursos, operaciones y actos institucionales, para lo cual la entidad procede al desarrollo del Plan de Trabajo para la implantación del SCI;
- c. La tercera fase es la Evaluación, en la que se evalúan los avances logrados y las limitaciones encontradas en el proceso de implementación como parte de la autoevaluación mencionada en el componente de Supervisión

### **2.2.3 EL DIAGNÓSTICO DE CONTROL INTERNO**

Según la Resolución de Contraloría N° 458-2008-CGR, el Diagnóstico se presenta como un medio de análisis para determinar el estado Situacional actual del SCI, con respecto a lo establecido por las NCI aprobadas por la CGR. En este sentido, la información obtenida constituye el insumo principal para la implementación de la SCI. La Resolución señalada precedentemente, obliga a las entidades públicas

establecer el compromiso de la Alta Dirección para el proceso de implementación del SCI, y la misma norma, prevé la conformación de un Comité Especial del sistema de control Interno, que tendrá a su cargo la realización de un Diagnóstico mediante la recopilación, estudio y análisis del sistema de control interno existente en la entidad, que permitirá tomar conocimiento de su situación actual y de su grado de desarrollo, instrumentos esencial y necesario para la efectiva implementación del sistema de control interno en la entidad. El Diagnóstico que constituye un instrumento que se debe elaborar previa a la etapa del proceso de implementación del SCI en todos los niveles de la organización, este instrumento, debe ser realizado bajo el enfoque conocido como Top Down (descendente, de lo general hacia lo particular), esto quiere decir que se empieza con un diagnóstico de los controles que están a un nivel general de la entidad, para luego pasar de manera progresiva a los controles que están a nivel de procesos o actividades.

Los resultados del Diagnóstico deben permitir a la entidad conocer las acciones necesarias a seguir para dar inicio a la etapa de implementación del SCI. Para ello, como parte del diagnóstico, se deberá evaluar, entre otros aspectos:

- a) El nivel de desarrollo y organización del SCI;
- b) Los elementos de control que conforman el sistema existente;
- c) Las deficiencias, vacíos y oportunidades de mejora que presenta el sistema;
- d) Los ajustes o modificaciones que deben desarrollarse;

- e) Los componentes y normas de control que deben ser implementados;
- f) Las prioridades en la implementación (identificación de los principales procesos críticos);

#### **2.2.4 La Sub Gerencia de Personal**

La Subgerencia de Personal, es el órgano de apoyo responsable de administrar los recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huancané y de ejecutar los procesos de selección, contratación, evaluación, promoción del personal, control de asistencia, remuneraciones, pensiones, relaciones laborales y dicha del personal de la entidad, así como mantener actualizada la información respecto a los recursos humanos de la institución. El mismo que constituye áreas no estructuradas como:

- **Área de Remuneraciones:** Encargado de procesar las planillas y los beneficios del personal activo, pensionistas, cesantes y la ejecución de las liquidaciones de haberes, rendiciones, altas y bajas del personal.
- **Área de Registro y Escalafón:** Encargada de realizar las actividades de registro de antecedentes laborales de los funcionarios y servidores.

#### **2.2.5 El Servicio Civil Peruano**

El servicio civil engloba a todas las personas que trabajan para el estado. En este sentido, se debe realizar una adecuada gestión de los servidores públicos con el fin de lograr una administración pública profesional eficaz al servicio de la ciudadanía, ya que las personas constituyen el elemento más valioso en cualquier organización y en

la administración pública no debe ser la excepción. El servicio civil, antes llamado empleo público, engloba a todas las personas que trabajan para el Estado y debe contar con un sistema administrativo de gestión de servidores públicos que articule y gestione el personal al servicio del Estado, armonizando los derechos de este personal con los intereses de la sociedad. Sin embargo, a pesar de la importancia reconocida del rol que deben desempeñar los servidores públicos, aún no se cuenta con un servicio civil eficaz con una clara orientación hacia el ciudadano. Para atraer y retener al mejor talento humano a la administración pública, es necesaria la implementación de manera integral de una nueva Ley del servicio civil que rijan al sistema administrativo de gestión de recursos humanos. (Betancourt, 2009)

### **2.3 BASE LEGAL.**

El Control Interno en el Perú, su concepto, principios, técnicas y metodologías, se sustenta en diversas normas de distinta jerarquía, emitidas para su implementación en las entidades del Estado. Entre las principales normas se encuentran.

- Artículo 82° de la Constitución Política del Perú.
- Ley N°27785, Ley del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.
- Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.
- Resolución de Contraloría N°320-2006-CG que aprueba las Normas de Control Interno.

- Resolución de Contraloría General N°458-2008-CG que aprueba la Guía para la Implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado.
- Resolución de Contraloría N°094-2009-CG Ejercicio del Control Preventivo por la Contraloría General de la República (CGR) y los Órganos de Control Institucional (OCI).

## **2.4 MARCO CONCEPTUAL**

En esta sección se desarrolla el significado preciso según el contexto, a los conceptos, expresiones y variables involucradas en el presente estudio.

**a. AMBIENTE DE CONTROL:** Se entiende por Ambiente de Control al clima de control que se gesta o surge en la conciencia individual y grupal de los integrantes de una organización, por la influencia de la historia y cultura de la entidad y por las pautas dadas por la alta dirección en referencia a la integridad y a los valores éticos.

**b. ACTIVIDAD DE CONTROL:** Se refiere a la acción que realiza la gerencia y otro personal de la entidad para cumplir diariamente con las funciones asignadas. Las mismas implican la forma correcta de hacer las cosas, es decir, se constituyen el medio más idóneo para asegurar el logro de objetivos de la entidad.

**c. ACTO ADMINISTRATIVO:** Toda declaración de carácter general o particular emitida por funcionarios de acuerdo con las formalidades y requisitos en la ley y por los órganos de la administración pública.



**d. CONTROL PREVIO:** Es el conjunto de procedimientos y acciones que adoptan los niveles de dirección y gerencia de las entidades para cautelar la correcta administración de los recursos, materiales y humanos.

**e. CONTROL DE ASISTENCIA Y PERMANENCIA:** El control de Asistencia y Permanencia es el proceso mediante el cual se regula la asistencia y permanencia de los funcionarios y servidores en su centro de trabajo, de acuerdo con la jornada laboral y horarios establecidos.

**f. CULTURA DE CONTROL:** Conjunto de costumbres, conocimientos y actitudes con respecto del grado de desarrollo de los controles dirigidos a dar respuesta a los riesgos.

### **III. HIPÓTESIS. (No aplica para el tipo de Investigación).**

Basándose en la publicación de Galán (2009) en su investigación “Las hipótesis en la investigación” donde determinó que “No todas las investigaciones llevan hipótesis y según sea su tipo de estudio, las investigaciones de tipo descriptivo no las requieren. Así mismo manifestó que “Todo proyecto de investigación requiere preguntas de investigación, y sólo aquellos que buscan evaluar relación entre variables o explicar causas requieren formular hipótesis”. Por tanto, la presente investigación por ser de tipo descriptivo, no formulará hipótesis.

## **IV. METODOLOGÍA.**

### **4.1 Tipo de Investigación.**

El tipo de investigación fue **cualitativo**, porque para la recolección de datos y presentación de los resultados se utilizaron procedimientos estadísticos e instrumentos de medición.

Sampieri R.H (2014) Para que el investigador se forme creencias propias sobre el fenómeno estudiado, como lo sería un grupo de personas únicas o un proceso particular. Cualitativo sistemáticos críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno

### **4.2 Nivel de investigación.**

El nivel de investigación fue **descriptivo**, debido a que solo se limitó a describir las principales características de las variables en estudio.

Marisol Hernández, (2000) se efectúa cuando se desea describir , en todos sus componentes principales, una realidad.

### **4.3 Diseño de la investigación.**

El diseño de esta investigación es **no experimental**, descriptivo, bibliográfico y de corte transversal por que se aplica el instrumento en un determinado tiempo.

Hernández, Fernández y Baptista, (2011).Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la

investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

#### **4.4 Población y muestra.**

##### **4.4.1 Descripción de la Población**

La población para la actual investigación, estuvo consentida por 20 funcionarios y servidores que trabajan en la oficina de la Subgerencia de la Municipalidad Provincial de Huancané.

- Subgerencia de Personal:
- Área de Registro y Escalafón
- Área de Remuneraciones.

Según Arias (2006). La población o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características de elementos comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio comunes.

##### **4.4.2 Tamaño de la Muestra**

La muestra en el actual estudio es una muestra dirigida no probabilística, por tratarse de un estudio de caso, por tanto, estuvo constituida por 20 personas entre funcionarios y servidores de la oficina Subgerencia de Personal.

Hernández, Fernández y Baptista, (2011).La muestra de estudio corresponde a la muestra no probabilística; la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación.

#### **PERSONAL QUE PARTICIPO EN EL ESTUDIO**

| <b>PERSONAL</b>     | <b>NÚMERO</b> | <b>%</b> |
|---------------------|---------------|----------|
| <b>Funcionarios</b> | 1             | 6        |
| <b>Servidores</b>   | 19            | 94       |
| <b>TOTAL</b>        | 20            | 100      |

#### 4.5 Definición y Operacionalización de variables e indicadores.

| VARIABLE        | DEFINICION CONCEPTUAL  | DEFINICION OPERACIONAL   | DIMENSIONES   | INDICADORES  | ESCALA DE MEDICION |
|-----------------|--|--|---|--|--------------------|
| CONTROL INTERNO | Es una disciplina integral cuyo propósito es la implementación de instrumentos, técnicas y medidas útiles para mantener o modificar determinadas pautas en las actividades de la organización y que coadyuven a proporcionar a la Dirección la convicción objetiva de que su | De manera operacional se define como el cumplimiento de los componentes del control interno, determinado por el ambiente de control, la evaluación de riesgos, actividades de control, información, comunicación, supervisión y monitoreo. | Ambiente de Control<br><br>Evaluación de riesgos.<br><br>Actividades de | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de MOF y ROF</li> <li>• Personal competente y responsable.</li> <li>• Planificación de riesgos</li> <li>• Identificación de riesgos y controles</li> <li>• Costo de controles</li> </ul> | Ordinal            |

|  |   |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|
|  | <p>actuación empresarial es acertada, eficaz y eficiente ( Hernández y Hernández, 2005, p. 43).</p> |  | <p>Control.</p> <p>Información y Comunicación.</p> <p>Supervisión y Monitoreo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indicadores de desempeño y propuestas de mejora</li> <li>• Acceso a información</li> <li>• Calidad de la información</li> <li>• Acciones de monitoreo</li> <li>• Planes de mejora y autoevaluación de propuestas</li> </ul> |  |
|--|---|--|--|--|--|

## **4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

### **4.6.1 Técnicas.**

Se utilizará la técnica de la encuesta.

Sabino (1992), la observación es una técnica antiquísima, cuyos primeros aportes sería imposible rastrear. A través de sus sentidos, el hombre capta la realidad que lo rodea, que luego organiza intelectualmente y agrega: La observación puede definirse, como el uso sistemático de nuestros sentidos en la búsqueda de los datos que necesitamos para resolver un problema de investigación. La observación es directa cuando el investigador forma parte activa del grupo observado y asume sus comportamientos; recibe el nombre de observación participante. Cuando el observador no pertenece al grupo y sólo se hace presente con el propósito de obtener la información (como en este caso), la observación, recibe el nombre de no participante o simple.

### **4.6.2 Instrumentos**

El instrumento que se utiliza para el recojo de información es un cuestionario de 10 preguntas.



#### **4.7 Plan de análisis.**

En la investigación para el logro del objetivo general y específicos se ha recolectado información mediante una encuesta haciendo una serie de preguntas a los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Huancané.

#### **4.8 Matriz de consistencia.**

| TITULO  | PROBLEMA  | OBJETIVO  | DIMENSIONES  | VARIABLES              | METODOLOGIA   |
|---|---|---|--|------------------------|---|
| Caracterización del Control Interno en la Gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Huancané 2018. | <p><b>PROBLEMA PRINCIPAL:</b></p> <p>¿Cuál es la Caracterización del control interno en la gestión administrativa de la subgerencia de personal de la municipalidad provincial de Huancané 2018?</p>  | <p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Describir la Caracterización del control interno, en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018.</p>   | <p>El ambiente del control interno.</p> <p>Evaluación de riesgos.</p>  | <b>Control Interno</b> | <p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Cualitativa</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACION</b></p> <p>Descriptivo</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>POBLACIÓN: 20</b></p> <p>Subgerencia de personal:</p> <p>Área de registro y escalafón.</p> <p>Área de remuneraciones</p> <p><b>MUESTRA:</b></p> <p>20 personas entre funcionarios y servidores.</p> <p><b>TÉCNICA.</b></p> |
|   | <p><b>PROBLEMA SECUNDARIO:</b></p> <p>¿Cuál es la característica del ambiente del control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018?</p> <p>¿Cuál es la característica de la evaluación de riesgo del control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018?</p> <p>¿Cuál es la característica de las actividades de control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad</p> | <p><b>OBJETIVO ESPECIFICO:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocer el ambiente del control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018.</li> <li>2. Analizar la evaluación de riesgo del control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018.</li> <li>3. Conocer las actividades de control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de</li> </ol> | <p>Actividades de control interno.</p> <p>Información y comunicación.</p> <p>Supervisión y monitoreo del control interno</p> |                        |   |

|  |   |  |  |  |   |
|--|---|--|--|--|---|
|  | <p>Provincial Huancané 2018. ?</p> <p>¿Cuál es la característica de la información y comunicación de control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018. ?</p> <p>¿Cuál es la característica de la supervisión y monitoreo de control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018. ?</p> | <p>la Municipalidad Provincial Huancané 2018.</p> <p>4. Verificación de la información y comunicación de control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018.</p> <p>5. Conocer la supervisión y monitoreo de control interno en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018.</p> |  |  | <p>Encuesta.</p> <p><b>INSTRUMENTO.</b></p> <p>Cuestionario</p> |
|--|---|--|--|--|---|

#### **4.9 Principios éticos.**

El presente proyecto de investigación tiene los principios éticos necesarios para la realización del proyecto teniendo resultados y evidencias de acuerdo a la autorización de la entidad donde se realiza el trabajo correspondiente.

- Objetividad
- Responsabilidad
- Honestidad
- Competencia y actualización profesional
- Confidencialidad

#### **Protección a las Personas:**

La persona en toda investigación es el fin y no el medio, por ello necesitan cierto grado de protección.

#### **Consentimiento informado**

El consentimiento informado es el procedimiento mediante el cual se garantiza que el sujeto ha expresado voluntariamente su intención de participar en la investigación, después de haber comprendido la información que se le ha dado, acerca de los objetivos del estudio, los beneficios, las molestias, los posibles riesgos y las alternativas, sus derechos y responsabilidades.

En algunos casos, tales como el examen físico de un médico, el consentimiento es tácito y sobreentendido. Para procedimientos más invasivos o aquellos asociados a

riesgos significativos o que tienen implicados alternativas, el consentimiento informado debe ser presentado por escrito y firmado por el paciente.

### **Anonimato**

El anonimato se puede definir cómo actuar o comunicarse sin usar o presentar el nombre o identidad propios; o cómo actuar o comunicarse en una manera que protege la determinación del nombre o identidad propios, o usando un nombre asumido o inventado que no puede necesariamente asociarse con la identidad legal o habitual de uno.

## V. RESULTADOS

### 5.1 Resultados.

#### 5.1.1 Respecto al Objetivo Especifico 1.

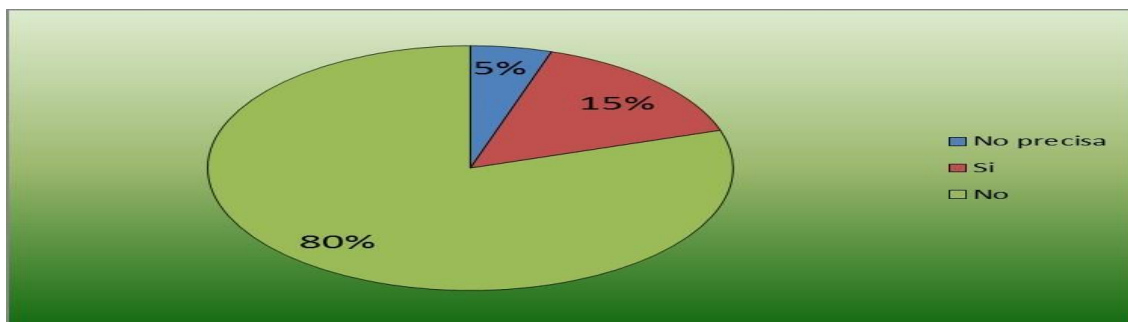
Conocer el ambiente del control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018.

**Tabla 1** ¿Cuenta la municipalidad con el control interno implementado formalmente?

| CRITERIOS  | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------|------------|------------|
| No precisa | 1          | 5%         |
| Si         | 3          | 15%        |
| No         | 16         | 80%        |
| TOTAL      | 20         | 100%       |

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad

**Gráfico 1** ¿Cuenta la municipalidad con el control interno implementado formalmente?



Fuente: Tabla 1

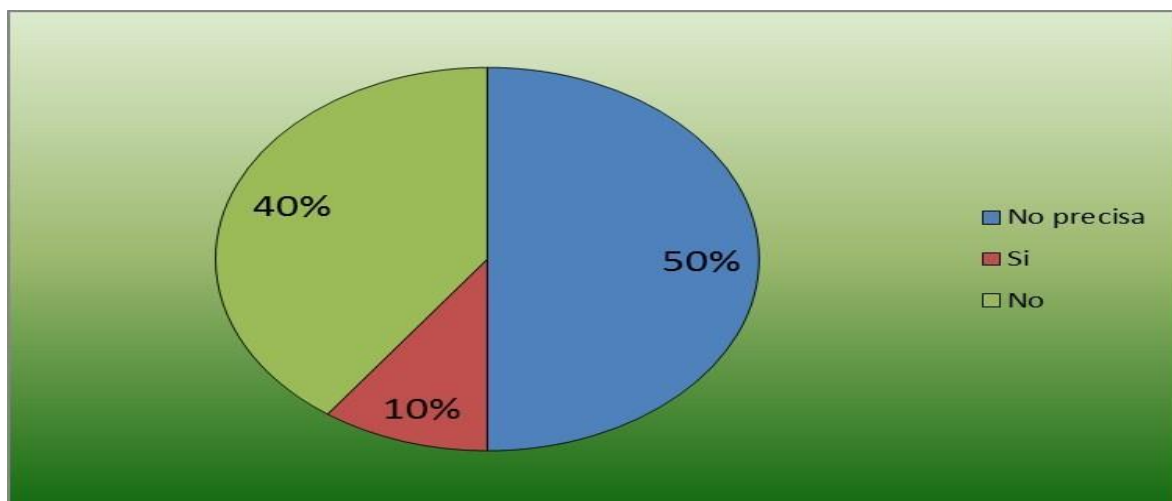
**INTERPRETACIÓN:** Del 100% de encuestados de la Sub Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Huancané. El 5% no precisa, el 15% acepta la implementación, el 80% no acepta con la implementación del control interno. Referente a la Pregunta de la encuesta.

**Tabla 2** *¿Existe algún proceso de convocatoria abierta para requerimiento de personal?*

| CRITERIOS    | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
|--------------|------------|-------------|
| No precisa   | 10         | 50%         |
| Si           | 2          | 10%         |
| No           | 8          | 40%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>20</b>  | <b>100%</b> |

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad

**Gráfico 2** *¿Existe algún proceso de convocatoria abierta para requerimiento de personal?*



**Fuente: Tabla 2**

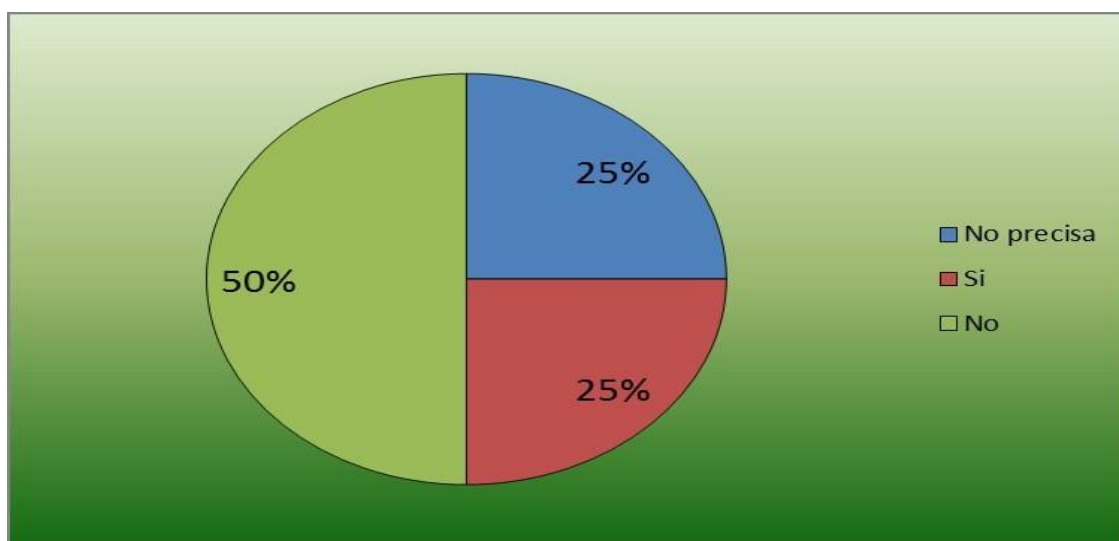
**INTERPRETACIÓN:** Del 100% de encuestados de la Sub Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Huancané. El 50% no precisa, el 10% conoce de la convocatoria, el 40% no conoce de la convocatoria. Referente a la Pregunta de la encuesta.

**Tabla 3** ¿La honestidad y ética prevalecen en las políticas establecidas para el trato con los trabajadores?

| CRITERIOS  | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------|------------|------------|
| No precisa | 5          | 25%        |
| Si         | 5          | 25%        |
| No         | 10         | 50%        |
| TOTAL      | 20         | 100%       |

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad

**Gráfico 3** ¿La honestidad y ética prevalecen en las políticas establecidas para el trato con los trabajadores?



Fuente: Tabla 3

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% de encuestados de la Sub Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Huancané. El 25% no precisa, el 25% acepta que si prevalecen las políticas, el 25% no acepta que prevalecen las políticas de ética . Referente a la Pregunta de la encuesta.



### 5.1.2 Respecto al Objetivo Especifico 2

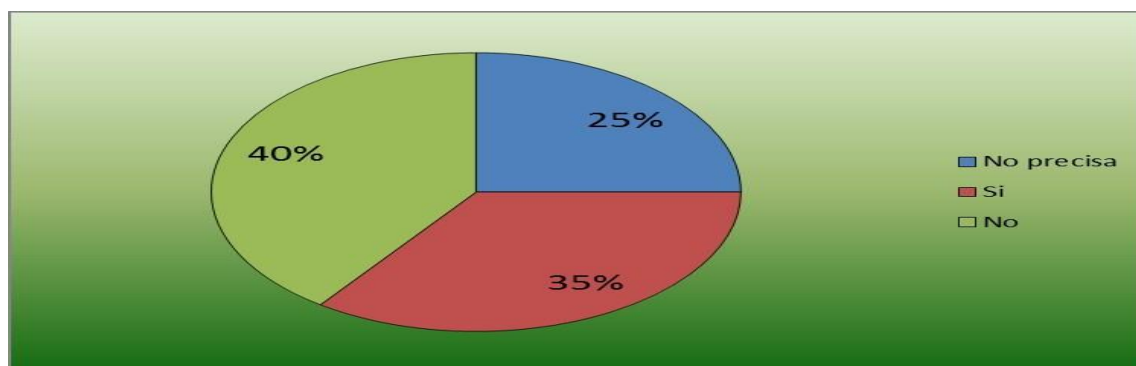
Analizar la evaluación de riesgo del control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018.

**Tabla 4** *¿Se encuentran claramente definidas las líneas de autoridad y responsabilidad?*

| CRITERIOS  | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------|------------|------------|
| No precisa | 5          | 25%        |
| Si         | 7          | 35%        |
| No         | 8          | 40%        |
| TOTAL      | 20         | 100%       |

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad

**Gráfico 4** *¿Se encuentran claramente definidas las líneas de autoridad y responsabilidad?*



Fuente: Tabla 4

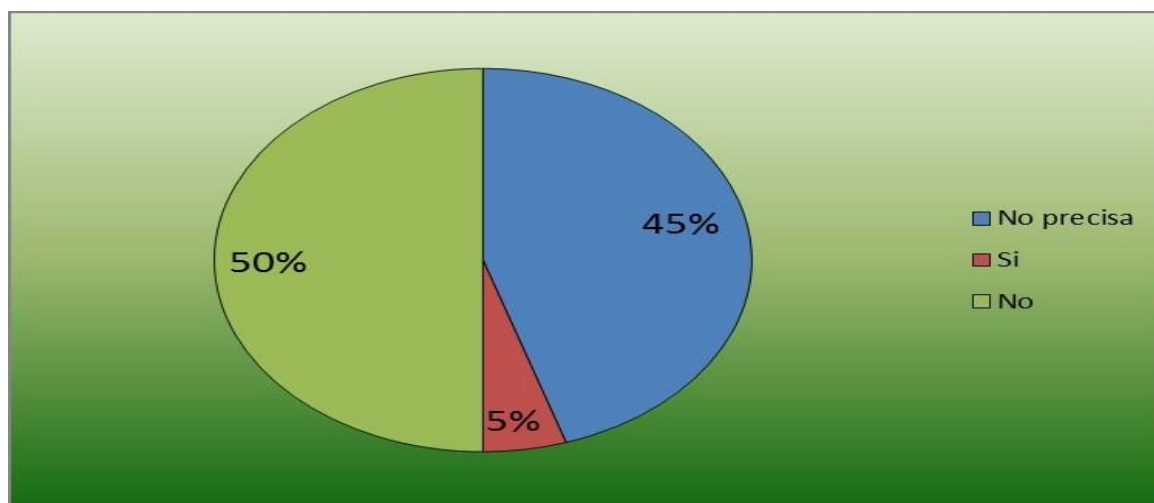
**INTERPRETACIÓN:** Del 100% de encuestados de la Sub Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Huancané. El 25% no precisa, el 35% si tiene definido la autoridad, el 40% no tiene definidas las líneas de autoridad de responsabilidad. Referente a la Pregunta de la encuesta.

**Tabla 5** ¿Tiene la municipalidad identificados sus riesgos internos y externos en la administración?

| CRITERIOS  | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------|------------|------------|
| No precisa | 9          | 45%        |
| Si         | 1          | 5%         |
| No         | 10         | 50%        |
| TOTAL      | 20         | 100%       |

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad

**Gráfico 5** ¿Tiene la municipalidad identificados sus riesgos internos y externos en la administración?



Fuente: Tabla 5

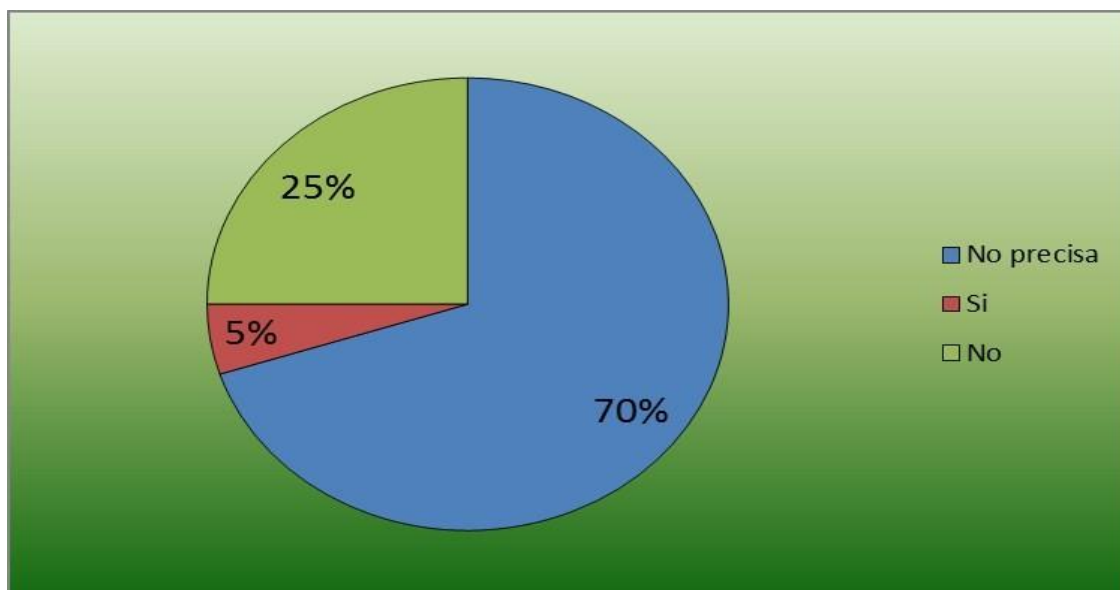
**INTERPRETACIÓN:** Del 100% de encuestados de la Sub Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Huancané. El 45% no precisa, el 5% responde que si conoce los riesgos internos y eternos, el 45% dice que no. Referente a la Pregunta de la encuesta.

**Tabla 6** ¿Se dispone de un procedimiento que permita desarrollar la respuesta ante los riesgos identificados?

| CRITERIOS    | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
|--------------|------------|-------------|
| No precisa   | 14         | 70%         |
| Si           | 1          | 5%          |
| No           | 5          | 25%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>20</b>  | <b>100%</b> |

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad

**Gráfico 6** ¿Se dispone de un procedimiento que permita desarrollar la respuesta ante los riesgos identificados?



Fuente: Tabla 6

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% de encuestados de la Sub Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Huancané. El 70% no precisa, el 5% responde que si dispone de un procedimiento que permite desarrollar la respuesta ante los riesgos identificados, el 25% responde que no. Referente a la Pregunta de la encuesta.

### 5.1.3 Respecto al Objetivo Especifico 3.

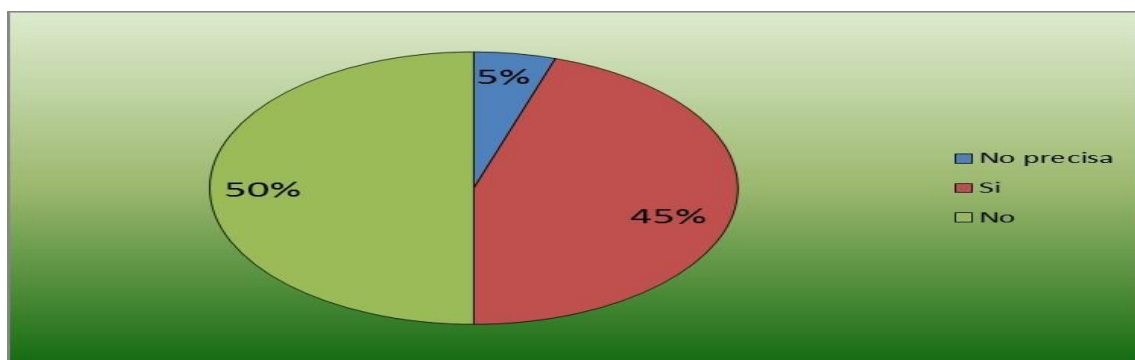
Conocer las actividades de control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018.

**Tabla 7** ¿En la municipalidad cada responsable de las áreas preparan informes sobre la evaluación de sus objetivos y metas individuales, frente al desempeño?

| CRITERIOS  | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------|------------|------------|
| No precisa | 1          | 5%         |
| Si         | 9          | 45%        |
| No         | 10         | 50%        |
| TOTAL      | 20         | 100%       |

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad

**Gráfico 7** ¿En la municipalidad cada responsable de las áreas preparan informes sobre la evaluación de sus objetivos y metas individuales, frente al desempeño?



Fuente: Tabla 7

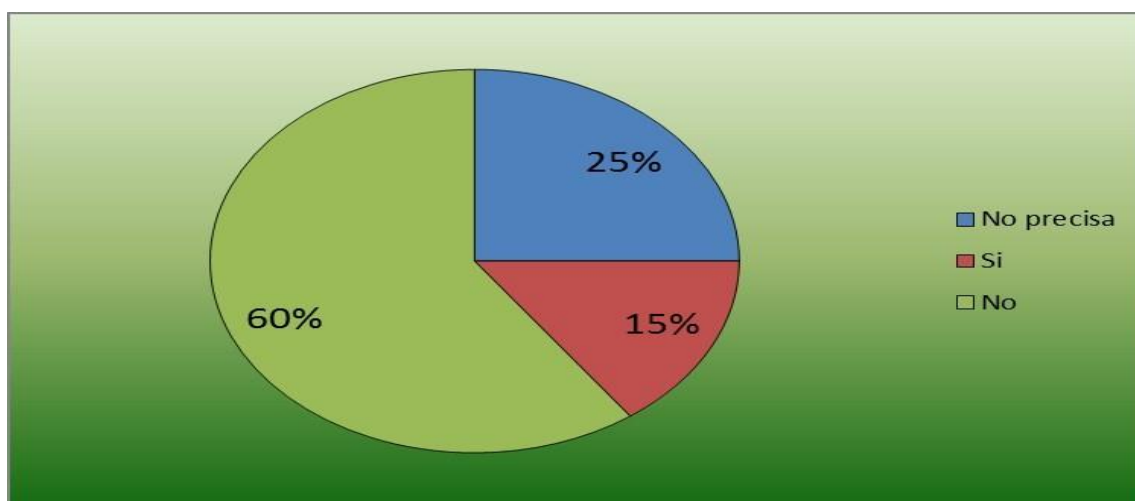
**INTERPRETACIÓN:** Del 100% de encuestados de la Sub Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Huancané. El 5% no precisa, el 45% si preparan informes sobre evaluación de objetivos y metas individuales, el 50% responde que no. Referente a la Pregunta de la encuesta.

**Tabla 8** ¿El personal contratado fue debidamente seleccionado y entrenado para la labor que desempeña?

| CRITERIOS  | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------|------------|------------|
| No precisa | 5          | 25%        |
| Si         | 3          | 15%        |
| No         | 12         | 60%        |
| TOTAL      | 20         | 100%       |

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad

**Gráfico 8** ¿El personal contratado fue debidamente seleccionado y entrenado para la labor que desempeña?



Fuente: Tabla 8

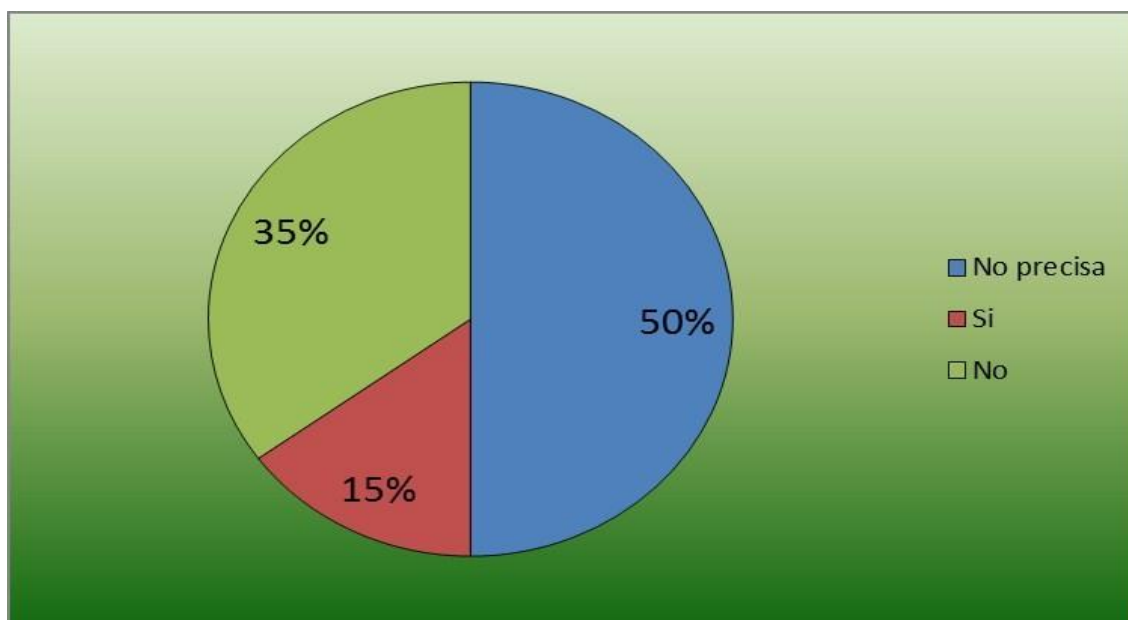
**INTERPRETACIÓN:** Del 100% de encuestados de la Sub Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Huancané. El 25% no precisa, el 15% si fue debidamente seleccionado y entrenado para la labor que desempeña, el 60% responde que no. Referente a la Pregunta de la encuesta.

**Tabla 9** *¿Tiene la municipalidad controles establecidos para proteger los recursos económicos de los diferentes rubros?*

| CRITERIOS  | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------|------------|------------|
| No precisa | 10         | 50%        |
| Si         | 3          | 15%        |
| No         | 7          | 35%        |
| TOTAL      | 20         | 100%       |

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad

**Gráfico 9** *¿Tiene la municipalidad controles establecidos para proteger los recursos económicos de los diferentes rubros?*



Fuente: Tabla 9

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% de encuestados de la Sub Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Huancané. El 50% no precisa, el 15% si tien controles establecidos para proteger los recursos económicos, el 35% responde que no. Referente a la Pregunta de la encuesta.

#### 5.1.4 Respecto al Objetivo Especifico 4.

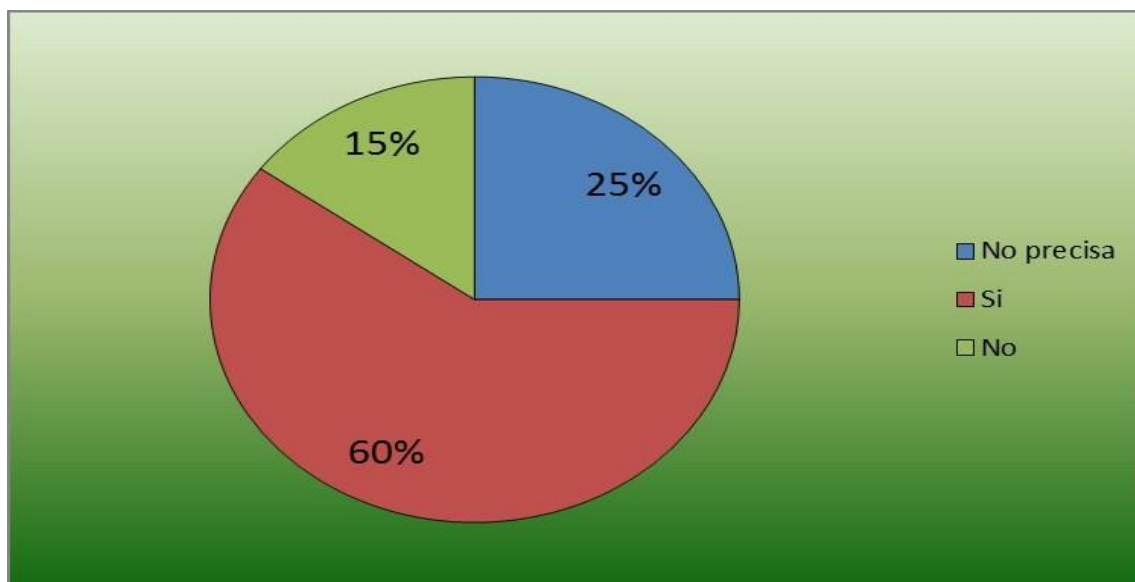
Verificación de la información y comunicación de control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018.

**Tabla 10** ¿Es utilizada la información como herramienta de supervisión?

| CRITERIOS  | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------|------------|------------|
| No precisa | 5          | 25%        |
| Si         | 12         | 60%        |
| No         | 3          | 15%        |
| TOTAL      | 20         | 100%       |

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad

**Gráfico 10** ¿Es utilizado la información como herramienta de supervisión?



Fuente: Tabla 10

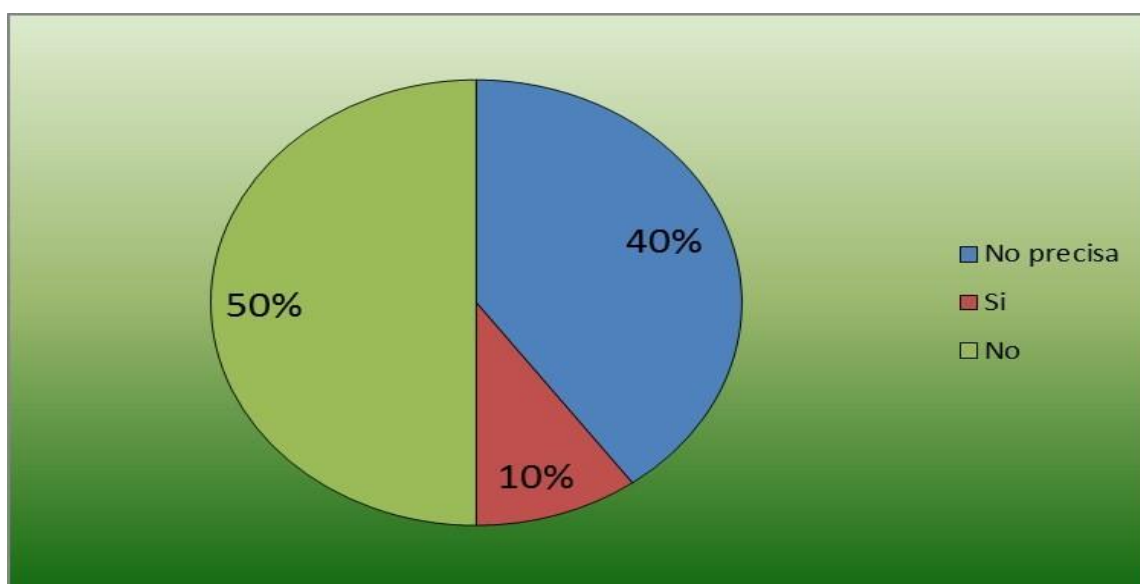
**INTERPRETACIÓN:** Del 100% de encuestados de la Sub Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Huancané. El 25% no precisa, el 60% si utiliza la información como herramienta de supervisión, el 15% responde que no. Referente a la Pregunta de la encuesta.

**Tabla 11** *¿Están establecidos los canales de comunicación para que los trabajadores puedan informar sobre posibles irregularidades?*

| CRITERIOS  | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------|------------|------------|
| No precisa | 8          | 40%        |
| Si         | 2          | 10%        |
| No         | 10         | 50%        |
| TOTAL      | 20         | 100%       |

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad

**Gráfico 11** *¿Están establecidos los canales de comunicación para que los trabajadores puedan informar sobre posibles irregularidades?*



Fuente: Tabla 11

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% de encuestados de la Sub Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Huancané. El 40% no precisa, el 10% si dicen tener canales establecidos de comunicación para los trabajadores puedan informar sobre actos irregulares, el 50% responde que no. Referente a la Pregunta de la encuesta.

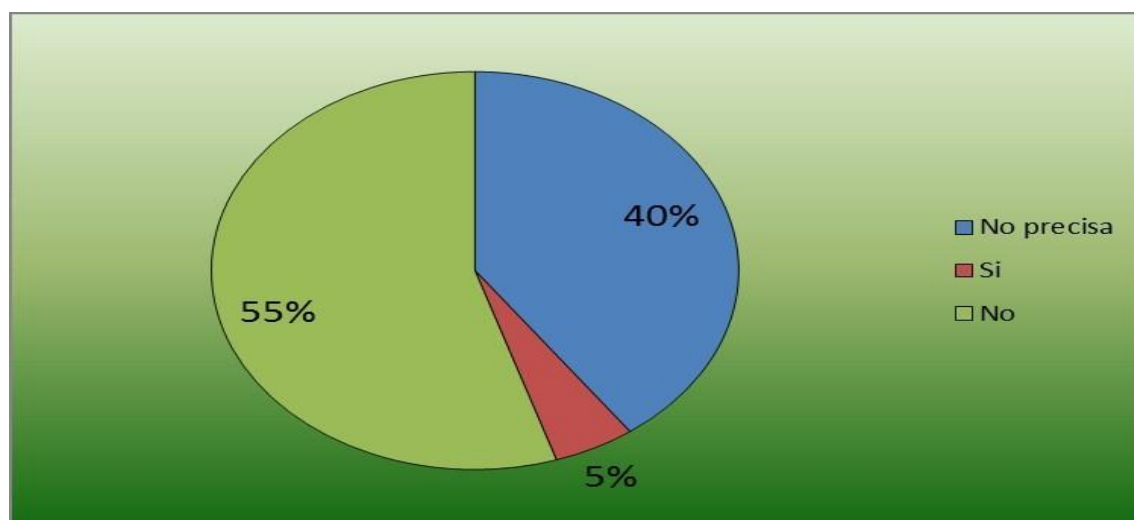


**Tabla 12** *¿Se proporciona la información correcta al personal, con el detalle suficiente y de manera oportuna, que les permita cumplir de forma eficiente y efectiva sus responsabilidades?*

| CRITERIOS    | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
|--------------|------------|-------------|
| No precisa   | 8          | 40%         |
| Si           | 1          | 5%          |
| No           | 11         | 55%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>20</b>  | <b>100%</b> |

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad

**Gráfico 12** *¿Se proporciona la información correcta al personal, con el detalle suficiente y de manera oportuna, que les permita cumplir de forma eficiente y efectiva sus responsabilidades?*



Fuente: Tabla 12

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% de encuestados de la Sub Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Huancané. El 40% no precisa, el 5% si se proporciona la información correcta al personal de forma deficiente y efectiva, el 55% responde que no. Referente a la Pregunta de la encuesta.

### 5.1.5 Respecto al objetivo Especifico 5.

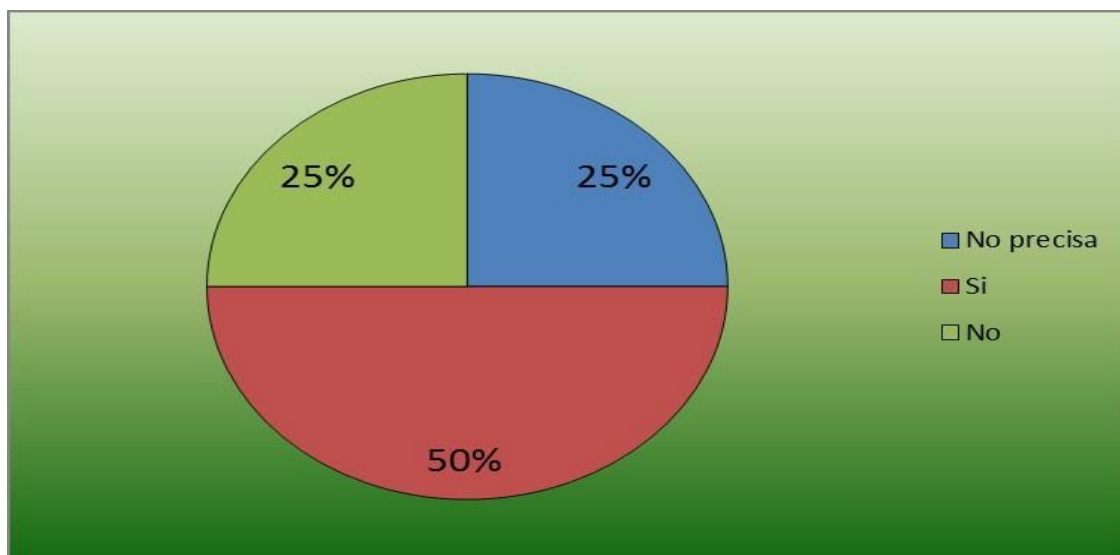
Conocer los sistemas de supervisión y monitoreo de control interno en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018.

**Tabla 13** *¿Existe un monitoreo continuo por parte de la Sub Gerencia de personal?*

| CRITERIOS  | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------|------------|------------|
| No precisa | 5          | 25%        |
| Si         | 10         | 50%        |
| No         | 5          | 25%        |
| TOTAL      | 20         | 100%       |

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad

**Gráfico 13** *¿Existe un monitoreo continuo por parte de la Sub Gerencia de personal?*



Fuente: Tabla 13

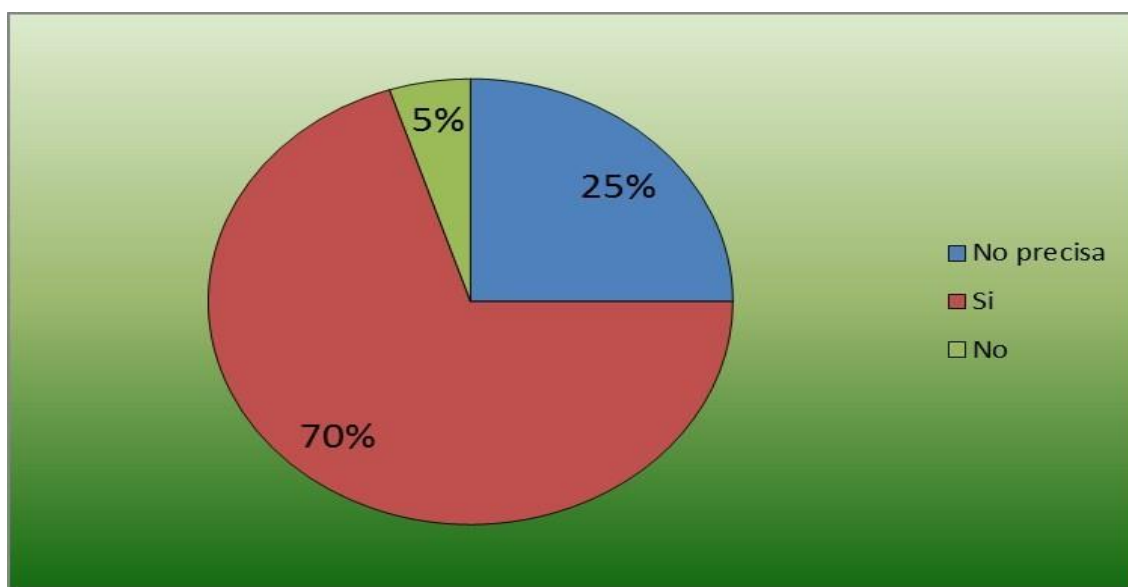
**INTERPRETACIÓN:** Del 100% de encuestados de la Sub Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Huancané. El 25% no precisa, el 50% si indica que si existe monitoreo, el 25% responde que no. Referente a la Pregunta de la encuesta.

**Tabla 14** ¿Se están cumpliendo con las metas programadas?

| CRITERIOS  | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------|------------|------------|
| No precisa | 5          | 25%        |
| Si         | 14         | 70%        |
| No         | 1          | 5%         |
| TOTAL      | 20         | 100%       |

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad.

**Gráfico 14** ¿Se están cumpliendo con las metas programadas?



Fuente: Tabla 14

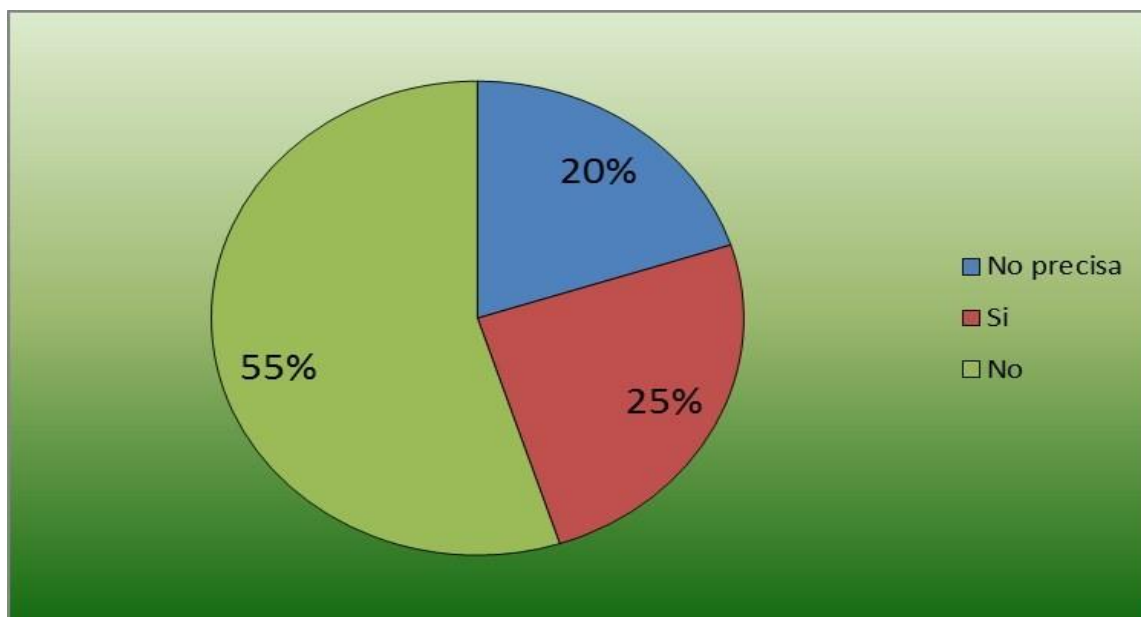
**INTERPRETACIÓN:** Del 100% de encuestados de la Sub Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Huancané. El 25% no precisa, el 70% indica que si se cumple con las metas programadas, el 5% responde que no. Referente a la Pregunta de la encuesta.

**Tabla 15** *¿Periódicamente se verifica si el personal comprende y cumple con el código de la conducta de la entidad?*

| CRITERIOS    | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
|--------------|------------|-------------|
| No precisa   | 4          | 20%         |
| Si           | 5          | 25%         |
| No           | 11         | 55%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>20</b>  | <b>100%</b> |

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad.

**Gráfico 15** *¿Periódicamente se verifica si el personal comprende y cumple con el código de la conducta de la entidad?*



Fuente: Tabla 15

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% de encuestados de la Sub Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Huancané. El 20% no precisa, el 20% si cumple con el código de la conducta de la entidad, el 55% responde que no. Referente a la Pregunta de la encuesta.

## **5.2 Análisis de resultados.**

### **Respecto al Objetivo Específico 1**

**Conocer el ambiente del control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018.**

De las 3 preguntas realizadas a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané las cuales representa el 100%, el 32% **NO PRECISA**, el 48% de las respuestas son **NO** y el 20% restantes son respuestas de **SI**, lo cual refleja que en la institución del caso, no se está dando importancia al componente más importante del control interno. Estupiñan, (2005) según lo establece las bases teóricas señala que este componente es el fundamento de todos los demás componentes del sistema de control interno el cual otorga ordenamiento y estructura a dicho sistema.

### **Respecto al objetivo Especifico 2.**

**Analizar la evaluación de riesgo del control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018.**

De las 3 preguntas realizadas a los trabajadores de la municipalidad provincial de Huancané las cuales representan el 100%, el 47% **NO PRECISA** el 15 % de las respuestas son **SI** y el 38 % restante son respuestas de **NO**, lo cual refleja que en la institución del caso, no se está identificando y valorando los riesgos a los que está expuesta, esto se debe a que no se cuenta con mecanismos para la identificación de riesgos; posición contraria a lo que establece la Contraloría General de la República (2006) pues señala que a través de la identificación y la valoración de los riesgos se

puede evaluar la vulnerabilidad del sistema, identificando el grado en que el control vigente maneja los riesgos.

### **Respecto al Objetivo Especifico 3.**

#### **Conocer las actividades de control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018.**

De las 3 preguntas realizadas a los trabajadores de la municipalidad provincial de Huancané las cuales representan el 100%, el 27% **NO PRECISA**, el 48 % de las respuestas son **NO** y el 25 % restante son respuestas de **SI**, lo cual refleja que en la institución del caso, no se está llevando a cabo en su totalidad las acciones necesarias para identificar y valorar los riesgos que afecten las metas institucionales, posición contraria a lo que establece la Contraloría General de la República (2006) pues señala que las actividades de control comprende políticas y procedimientos establecidos para asegurar que se están llevando a cabo las acciones necesarias en la administración de los riesgos que pueden afectar los objetivos de la entidad, contribuyendo a asegurar el cumplimiento de estos.

### **Respecto al objetivo específico 4.**

#### **Verificación de la información y comunicación de control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018.**

De las 3 preguntas realizadas a los trabajadores de la municipalidad provincial de Huancané las cuales representan el 100%, el 36% **NO PRECISA**, el 41 % de las respuestas son **NO** y el 23 % restante son respuestas de **SI**, lo cual refleja que en la institución del caso, no se está llevando a cabo una comunicación fluida lo cual no permite entre los diferentes procesos y áreas de la entidad una comunicación; lo cual no concuerda con lo que establece la Contraloría General de la República (2006) pues señala que debe existir una comunicación efectiva en sentido amplio a través de los procesos y niveles 73 jerárquicos de la entidad. La comunicación es inherente a los sistemas de información, siendo indispensable su adecuada transmisión al personal para que pueda cumplir con sus responsabilidades.

#### **Respecto al Objetivo Especifico 5.**

#### **Conocer los sistemas de supervisión y monitoreo de control interno en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018.**

De las 3 preguntas realizadas a los trabajadores de la municipalidad provincial de Huancané las cuales representan el 100%, el 36% **NO PRECISA** el 41 % de las respuestas son **NO** y el 23 % restante son respuestas de **SI**, lo cual refleja que en la institución del caso, no se realiza la supervisión del cumplimiento de las recomendaciones que OCI emite; lo cual no concuerda con lo que establece la Contraloría General de la República (2006) pues señala que el sistema de control interno debe ser objeto de supervisión para valorar la eficacia y calidad de su funcionamiento en el tiempo y permitir su retroalimentación.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **6.1 Conclusiones.**

#### **Respecto al Objetivo Específico 1**

**Conocer el ambiente del control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018.**

De las 3 preguntas realizadas a los 20 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané las cuales representa el 100%, el 32% **no conocen**, el 48% de las respuestas son **negativas** y el 20% restantes son respuestas positivas lo cual indica que los trabajadores no conoce sobre el ambiente de control donde laboran, sólo se han limitado a describir por separado las variables control interno de la Sub gerencia de personal, descuidándose de los componentes del control interno establecidos en el informe COSO, por lo tanto, no se ha demostrado estadísticamente el control interno en la Sub Gerencia de la Municipalidad Provincial de Huancané, sin embargo, de acuerdo a la revisión de la literatura pertinente el control interno si influye positivamente en control interno de las municipalidades, ya que el control interno está diseñado para enfrentarse a los riesgos y para dar una seguridad razonable del logro de objetivos con eficacia y eficiencia.

#### **Respecto al objetivo Especifico 2.**

**Analizar la evaluación de riesgo del control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018.**



De las 3 preguntas realizadas a los 20 trabajadores de la municipalidad provincial de Huancané las cuales representan el 100%, el 47% **no conocen** el 15 % de las respuestas son **positivas** y el 38 % restante son respuestas negativas , el control interno no está influenciando positivamente en la evaluación de riesgos en la gestión administrativa para el cumplimiento de metas y objetivos institucionales, lo cual se debe a que no se está aplicando correctamente los sub componentes y componentes del control interno que establece el informe COSO.

### **Respecto al Objetivo Especifico 3.**

#### **Conocer las actividades de control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018.**

De las 3 preguntas realizadas a los 20 trabajadores de la municipalidad provincial de Huancané las cuales representan el 100%, el 27% **no conocen**, el 48 % de las respuestas son **negativas** y el 25 % restante son respuestas positivas. El caso en estudio ha reflejado que la administración de la Municipalidad Provincial de Huancané no está aplicando más de la mitad de los sub componentes del componente actividades de control del control interno del informe COSO, por lo tanto, el control interno no está influenciando positivamente en el área de estudio; sin embargo, revisando la literatura pertinente señala que, aplicar el componente actividades de control del informe COSO influye positivamente en la gestión institucional, por cuanto comprende políticas y procedimientos establecidos para asegurar que se están llevando a cabo las acciones

necesarias en la administración de los riesgos que pueden afectar los objetivos del área, contribuyendo a asegurar el cumplimiento de estos.

#### **Respecto al objetivo específico 4.**

##### **Verificación de la información y comunicación de control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018.**

De las 3 preguntas realizadas a los trabajadores de la municipalidad provincial de Huancané las cuales representan el 100%, el 36% **NO PRECISA**, el 41 % de las respuestas son **NO** y el 23 % restante son respuestas de **SI**, El caso en estudio ha reflejado a grosso modo que la Municipalidad Provincia de Huancané no está aplicando correctamente los sub componentes de los componentes del control interno establecidos en el informe COSO, por lo tanto, el control interno no está influenciando positivamente en su gestión administrativa, lo cual implica que las metas y objetivos institucionales están expuestas al riesgo, lo cual perjudica a la comuna y a la población

#### **Respecto al Objetivo Especifico 5.**

##### **Conocer los sistemas de supervisión y monitoreo de control interno en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial Huancané 2018.**

De las 3 preguntas realizadas a los trabajadores de la municipalidad provincial de Huancané las cuales representan el 100%, el 36% **NO PRECISA** el 41 % de las respuestas son **NO** y el 23 % restante son respuestas de **SI**, del componente supervisión

y monitoreo del control interno no se está utilizando de una manera correcta lo cual no está influenciando positivamente en la entidad; sin embargo, revisando la literatura pertinente señala que, aplicar los componentes de control interno que establece del informe COSO influye positivamente en la gestión institucional, porque permite realizar un uso eficiente y eficaz de los recursos públicos asignados y generados

## **6.2 Recomendaciones.**

Finalmente recomendamos que el control interno en la Sub Gerencia de Personal de la Municipalidad provincial de Huancané es muy importante por lo que debe implementar para el bien de la municipalidad para el buen manejo de los recursos del estado y para poder lograr sus objetivos en bien de los ciudadanos.

1. Se recomienda aplicar un control interno o un sistema de control interno; detalladamente organizado para que la entidad pueda obtener un mejor control interno con todo el manual de procedimientos como; políticas normas, reglamentos, organigramas, manual de organización y funciones.
2. Se sugiere realizar un control interno en toda la Municipalidad Provincial de Huancané; empezando por la Sub Gerencia de Personal encargada de ella tenga conocimiento de todos los movimientos de las operaciones que realiza para que la Municipalidad obtenga un crecimiento mejor.
3. Se recomienda realizar supervisiones recomendación talleres en lo que compete el control interno periódicamente (mensual, semanal, o a diario); para obtener un mejor

resultado, los cuales justificarían y se sustentaría todas las operaciones realizadas durante día a día.

4. Se sugiere que la propuesta realizada, sea desarrollada por la municipalidad Provincial de Huancané.

5. Se sugiere realizar capacitaciones a todo el personal para el conocimiento de todas las actividades a desarrollar en sus labores de trabajo, para el mejoramiento de la Entidad y obtener un crecimiento de gestión, contable y económico financiero.

## **VII. Aspectos complementarios.**

7.1 Referencias bibliográficas.

## Bibliografía

- 27972., L. N. (s.f.). *Ley Organica de Municipalidades*.
- 28716, L. N. (2006). *Ley de Control Interno de las Entidades del Estado*. Obtenido de doc.contraloria.gob.pe/Control-Interno/web/documentos/Publicaciones/Orientaciones\_basicas\_CI\_Gobiernos\_Locales.pdf
- Alegria, Z. (3 de Diciembre de 2013). *Tesis.usat.edu.pe*. Recuperado el 1 de Julio de 2019, de Recuperado el 20 de Marzo de 2015, de Tesis.usat.edu.pe: [http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/198/1/TL\\_Zarpan\\_Alegria\\_DianaJana\\_neth.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/198/1/TL_Zarpan_Alegria_DianaJana_neth.pdf)
- Arias. (2006).
- Betancourt, E. (Mayo de 2009). *Biblioteca.udo.ve*. Recuperado el 1 de Julio de 2019, de Biblioteca.udo.ve: [http://ri.biblioteca.edu.ve/bitstream/123456789/444/1/TESIS658.151\\_B592b\\_01.pdf](http://ri.biblioteca.edu.ve/bitstream/123456789/444/1/TESIS658.151_B592b_01.pdf)
- C., C. G. (2007). *Gestion Integral de Riesgos en las Organizaciones*.
- Crisologo Llalihuaman, M. (2013). [repositorioacademico.usmp.edu.pe](http://repositorioacademico.usmp.edu.pe).
- Estupiñan. (2005).
- G., G. O. (20 de Octubre de 2014). *pcc.faces.ula.ve*. Recuperado el 1 de Julio de 2019, de <http://pcc.faces.ula.ve/Tesis/Especialidad/Betty%20G%.20%Garrido/TESIS.pdf>
- II, I. d. (2004). *Gestion de Riesgo Corporativos - Marco Integrado, Tecnicas de Aplicacion*.

- Ley N°27785. (2002). *Ley Organica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloria General de la Republica.*
- Lybrand, C. &. (1997). *Los Nuevos Conceptos del Control Interno - Informe COSO (Commitee of sponsoring organizations of the treadway commission).* Diaz Santos S.A.
- Mamani Layme, E. S. (2014). *Evaluacion de los Componentes del Control Interno.* MOQUEGUA - PERU.
- Mamani, E. S. (2015). *Evaluacion de los Componete del Control Interno y sus Efectos en la Gestion de la Sub Gerencia de Personal y Bienestar Social de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2014.* Moquegua: Universidad Jose Carlos Mariategui.
- Mayta Huiza, D. (2010). *"Grado de implementacion del sistema de control interno, influyen en el logro de objetivos y metas de la universidad Jose Carlos Mariategui"*. Moquegua, Mariscal Nieto, Peru.
- N., V. (11 de Julio de 2005). *Redalyc.org*. Recuperado el 1 de Julio de 2019, de Redalyc.org.: <http://www.redalyc.org/pdf/257/25701111.pdf>
- Peru, J. d. (2004). *Manual de Normas Internacionales de Auditoria y Aseguramiento.* Moquegua: NIA. 315.
- PERUANO, E. (2000). CONTRALORIA GENERAL.
- Peruano, E. (2006). El Peruano. *El Peruano*, 1-3.
- S., V. (2012). *Diagnostico del Sistema de Control Interno en el INS.* Lima.
- Sabino. (1992).

### 6.3 Anexos.



---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

## **FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

### **CUESTIONARIO**

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información para desarrollar el trabajo de investigación denominado: **CARACTERIZACIÓN DEL CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA SUBGERENCIA DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCANE 2018.**

**Tabla 16 Cuestionario aplicado en la Investigación**

| N° | ITEMS  | NP | SI | NO |
|----|--|----|----|----|
| 1  | <i>¿Cuenta la municipalidad con el control interno implementado formalmente?</i>   |    |    |    |
| 2  | <i>¿Existe algún proceso de convocatoria abierta para requerimiento de personal?</i>   |    |    |    |
| 3  | <i>¿La honestidad y ética prevalecen en las políticas establecidas para el trato con los trabajadores?</i>   |    |    |    |
| 4  | <i>¿Se encuentran claramente definidas las líneas de autoridad y responsabilidad?</i>  |    |    |    |
| 5  | <i>¿Tiene la municipalidad identificados sus riesgos internos y externos en la administración?</i>   |    |    |    |
| 6  | <i>¿Se dispone de un procedimiento que permita desarrollar la respuesta ante los riesgos identificados?</i>  |    |    |    |
| 7  | <i>¿En la municipalidad cada responsable de las áreas prepara informes sobre la evaluación de sus objetivos y metas individuales, frente al desempeño?</i> |    |    |    |
| 8  | <i>¿El personal contratado fue debidamente seleccionado y entrenado para la labor que desempeña?</i>   |    |    |    |
| 9  | <i>¿Tiene la municipalidad controles establecidos para proteger los recursos económicos de los diferentes rubros?</i>                                      |    |    |    |
| 10 | <i>¿Es utilizada la información como herramienta de supervisión?</i>   |    |    |    |



|    |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|
| 11 | <i>¿Están establecidos los canales de comunicación para que los trabajadores puedan informar sobre posibles irregularidades?</i>   |  |  |  |
| 12 | <i>¿Se proporciona la información correcta al personal, con el detalle suficiente y de manera oportuna, que les permita cumplir de forma eficiente y efectiva sus responsabilidades?</i> |  |  |  |
| 13 | <i>¿Existe un monitoreo continuo por parte de la Sub Gerencia de personal?</i>   |  |  |  |
| 14 | <i>¿Se están cumpliendo con las metas programadas?</i>   |  |  |  |
| 15 | <i>¿Periódicamente se verifica si el personal comprende y cumple con el código de la conducta de la entidad?</i>   |  |  |  |

# INFORME TIPULA MAMANI

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

6% EN

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

### ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

---

2%

★ iscsisantarget.com

Fuente de Internet

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado