

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO**

**GESTIÓN DEL ENTORNO DE CONTROL INTERNO DE
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL MANUEL ANTONIO
MESONES MURO, 2021**

Autor: Bach. Max Francisco Ramos Velásquez

Asesor: Mg. CPC. Dennis Brayan Baique Timaná

Registro: (...)

CHACHAPOYAS – PERÚ

2023

AUTORIZACION DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-H

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): RAMOS VELÁSQUEZ MAX FRANCISCO
DNI N°: 72651638
Correo electrónico: 72651638@untrm.edu.pe
Facultad: CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
Escuela Profesional: CONTABILIDAD

Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): _____
DNI N°: _____
Correo electrónico: _____
Facultad: _____
Escuela Profesional: _____

2. Título de la tesis para obtener el Título Profesional

GESTIÓN DEL ENTORNO DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL MANUEL ANTONIO HESCHES MUÑOZ, 2021

3. Datos de asesor 1

Apellidos y nombres: BAIQUE TIMANÁ DENNIS BRAYAN
DNI, Pasaporte, C.E N°: 40120787
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) 0000-0003-4038-3504

Datos de asesor 2

Apellidos y nombres: _____
DNI, Pasaporte, C.E N°: _____
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) _____

4. Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica-Inmunología)

https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html
5.00.00 Ciencias Sociales, 5.02.00 Economía, Negocios, 5.02.04 Negocios, Administración

5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

6. Autorización de publicación

El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 28 / marzo / 2023

Firma del autor 1

Firma del Asesor 1

Firma del autor 2

Firma del Asesor 2

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mis padres, Francisco Ramos García, Madelayne Edith Velásquez Andrade, por el esfuerzo que hicieron en brindarme una educación de calidad, la ejemplar formación personal y profesional que inculcaron en mí y por encomendarme a Dios para que siempre me cuide.

A mis hermanos, Gabriel Ernesto Ramos Velásquez, Emmanuel Joseph Ramos Velásquez, y primo Jorge Luis Carrera Andrade por sus consejos, amor incondicional y a mi gran amigo Duke.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por su bendición, a mis padres y hermanos por el apoyo económico, emocional e intelectual.

A mi asesor Mg. CPC. Dennis Brayan Baique Timaná, por el asesoramiento para la realización de este trabajo, brindando el soporte de conocimientos en el desarrollo de este estudio.

A mi alma mater “Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas”, por la formación profesional brindada.

**Autoridades De La Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza De
Amazonas**

Ph.D. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA

Rector

Dr. OSCAR ANDRÉS GAMARRA TORRES

Vicerrector Académico

Dra. MARÍA NELLY LUJÁN ESPINOZA

Vicerrectora de Investigación

Mg. CIRILO LORENZO ROJAS MALLQUI

Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

VISTO BUENO DEL ASESOR



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-L

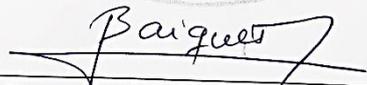
VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X)/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada “GESTIÓN DEL ENTORNO DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL MANUEL ANTONIO MESONES TURO, 2021”; del egresado Bach. MAX FRANCISCO RAMOS VELÁSQUEZ de la Facultad de CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS Escuela Profesional de CONTABILIDAD de esta Casa Superior de Estudios.



El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 03 de noviembre de 2022


Firma y nombre completo del Asesor

Mg. CPC. DENNIS BRAYAN BAIQUE TIHANA

JURADO EVALUADOR DE LA TESIS

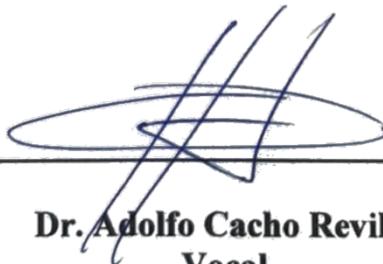


Mg. Juan Alberto Avalos Hubeck
Presidente



Mg. Juana del Pilar Contreras Portocarrero

Secretaria



Dr. Adolfo Cacho Revilla
Vocal

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

Gestión del entorno de control interno de la Municipalidad
Distrital Manuel Antonio Mesones Turo, 2021.

presentada por el estudiante ()/egresado (X) Max Francisco Ramos Velásquez
de la Escuela Profesional de Contabilidad

con correo electrónico institucional 7265163862@untrm.edu.pe

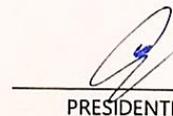
después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

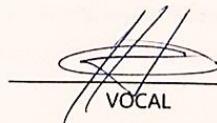
- La citada Tesis tiene 12 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 02 de marzo del 2023


SECRETARIO


PRESIDENTE


VOCAL

OBSERVACIONES:

.....
.....

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



ANEXO 3-5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 27 de Marzo del año 2023, siendo las 10:00 horas, el aspirante: MAX FRANCISCO RAMOS VECÁSQUEZ, asesorado por ME. CPC DENNIS BRAYAN BAIGUE TIJANA defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: GESTIÓN DEL ENTORNO DE CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL MANUEL ANTONIO PESONES MURC, 2021. para obtener el Título Profesional de CONTADOR PÚBLICO, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: MG. JUAN ALBERTO AVALOS HUBECK

Secretario: MG. JUANA DEL PILAR CONTRERAS PORTOCARRERO

Vocal: DR. ADOLFO CACHO REVILLA

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

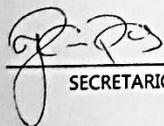
Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

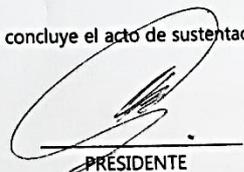
Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 11:05 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

CONTENIDO GENERAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIOS INSTITUCIONAL DE LA UNTRM	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS	v
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS	vi
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS	vii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS	viii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS	ix
CONTENIDO GENERAL	x
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
I. INTRODUCCIÓN	16
II. MATERIAL Y MÉTODOS	27
2.1. Metodología de Investigación	27
2.1.1. Tipo de Investigación	27
2.1.2. Nivel de Investigación	27
2.1.3. Enfoque de Investigación	28
2.1.4. Diseño de Investigación	28
2.2. Población y muestra	29
2.2.1. Población	29
2.2.2. Muestra	29
2.3. Variables de Estudio	30
2.3.1. Variable Independiente	30
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	31
2.4.1. Recopilación de información	31
2.4.2. Confiabilidad del instrumento	32

2.5.Métodos	32
2.5.1. Método Inductivo	32
2.5.2. Método Analítico	33
2.6.Análisis de datos	33
III. RESULTADOS	34
IV. DISCUSIÓN	52
V. CONCLUSIONES	57
VI. RECOMENDACIONES	59
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXOS	65

INDICE TABLAS

Tabla 1. Cuadro de empleados de la Municipalidad Distrital Manuel A. Mesones Muro, 2021.....	29
Tabla 2. Tabla de los criterios de nivel de ejecución del instrumento.....	32
Tabla 3. Fuente: Celina & Campo (2005) “Aproximación al uso del coeficiente Alfa de Cronbach”.....	32
Tabla 4. ¿La gerencia promueve el correcto actuar de las conductas, mediante la integración, libertad y respeto?.....	34
Tabla 5. ¿Ante un mal proceder se toman las medidas correctivas pertinentes?....	35
Tabla 6. ¿Los trabajadores son conocedores de sus derechos y obligaciones en la organización?.....	37
Tabla 7. ¿Se comunica sobre el perfil que debe contar el trabajador para el desempeño de sus responsabilidades?.....	38
Tabla 8. ¿La actual estructura organizacional con la que se cuenta permite una buena gestión?.....	39
Tabla 9. ¿Se indica cada puesto con su respectivo ejercicio?.....	40
Tabla 10. ¿Se realiza de manera eficiente la delegación y coordinación de funciones?.....	42
Tabla 11. ¿Hay indicadores que comuniquen sobre el progreso de resultados que obtiene la Municipalidad?.....	43
Tabla 12. ¿Se establecen metas constantes que debe cumplir el trabajador?.....	44
Tabla 13. ¿Se recompensa al trabajador por su buen desempeño laboral?.....	46
Tabla 14. ¿Se realizan de manera oportuna y eficiente las capacitaciones al personal?.....	47
Tabla 15. ¿Existe un clima laboral apropiado para la realización de los fines institucionales?.....	48
Tabla 16. Lista de verificación de documentos sobre la Gestión del entorno de control.....	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. ¿La gerencia promueve el correcto actuar de las conductas, mediante la integración, libertad y respeto?	2
Figura 2. ¿Ante un mal proceder se toman las medidas correctivas pertinentes?	2
Figura 3. ¿Los trabajadores son conocedores de sus derechos y obligaciones en la organización?	2
Figura 4. ¿Se comunica sobre el perfil que debe contar el trabajador para el desempeño de sus responsabilidades?	2
Figura 5. ¿La actual estructura organizacional con la que se cuenta permite una buena gestión?	2
Figura 6. ¿Se indica cada puesto con su respectivo ejercicio?	2
Figura 7. ¿Se realiza de manera eficiente la delegación y coordinación de funciones? ...	2
Figura 8. ¿Hay indicadores que comuniquen sobre el progreso de resultados que obtiene la Municipalidad?	2
Figura 9. ¿Se establecen metas constantes que debe cumplir el trabajador?	2
Figura 10. ¿Se recompensa al trabajador por su buen desempeño laboral?	2
Figura 11. ¿Se realizan de manera oportuna y eficiente las capacitaciones al personal? .	2
Figura 12. ¿Existe un clima laboral apropiado para la realización de los fines institucionales?.....	2
Figura 13. Lista de Verificación de Documentos sobre la Gestión del Entorno de Control.	2

RESUMEN

La investigación tuvo como problemática conocer, ¿cómo es la gestión del entorno de control interno en la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro, 2021? como objetivo general, determinar la gestión del entorno de control interno en la Municipalidad D. Manuel A. Mesones Muro, 2021; es importante conocer como se viene desarrollando el principal componente del entorno de control, ya que este proporciona un agregado de normas, estructura y procesos adecuados para llevar a cabo en cualquier entidad de manera eficiente. La investigación fue de tipo aplicada, nivel descriptivo, enfoque cuantitativo y diseño no experimental transeccional; se tomó como población y muestra a todos los trabajadores de la Municipalidad D. Manuel Antonio M. Muro, el estudio aplicó dos técnicas, las cuales fueron la observación y encuesta, como instrumento el cuestionario y una lista de chequeo documental. Los datos obtenidos, se procesaron y analizaron mediante el software Microsoft Excel, los cuales mediante tablas y figuras organizaron la información para ser más factible su interpretación, determinando que la gestión del entorno de control interno en la Municipalidad, presenta un nivel de ejecución aceptable en el cumplimiento de las normativas de valores e integridad, referente a su estructura organizacional, y los procesos de competencia profesional, un nivel deficiente en ambos.

Palabras claves: Gestión, entorno de control, control interno.

ABSTRACT

The research had as a problem to know, how is the management of the internal control environment in the District Municipality Manuel Antonio Mesones Muro, 2021? as a general objective, to determine the management of the internal control environment in the Municipality D. Manuel A. Mesones Muro, 2021; It is important to know how the main component of the control environment is being developed, since it provides a aggregate of rules, structure and adequate processes to carry out in any entity efficiently. The research was of an applied type, descriptive level, quantitative approach and transactional non experimental design; It was taken as a population and shows all the workers of the Municipality D. Manuel Antonio M. Muro, the study applied two techniques, which were observation and survey, as an instrument the questionnaire and a documentary checklist. The data obtained was processed and analyzed using Microsoft Excel software, which, through tables and figures, organized the information to make its interpretation more feasible, determining that the management of the internal control environment in the Municipality presents an acceptable level of execution in compliance with the regulations on values and integrity, referring to its organizational structure, and the processes of professional competence, a deficient level in both.

Keywords: Management, control environment, internal control.

I. INTRODUCCIÓN

Los gobiernos del estado, tanto regionales y locales, tienen la función de lograr un progreso en su jurisdicción, por ende, implementando un plan de control interno, con idóneas acciones, normas, estructura organizacional y procesos se conseguirá que se vuelva eficiente. Asimismo, en esta labor se busca conjuntamente la cooperación de los trabajadores que conforman la institución, motivándolos a efectuar los diferentes procesos, respetando las distintas normas y leyes establecidas, y siendo responsables con las funciones que realice cada integrante.

De acuerdo a la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N°27972, Art. IV). La Municipalidad Distrital de Manuel A. Mesones Muro, tiene como finalidad, representar al vecindario, suscitar la conveniente prestación de los servicios públicos locales y el progreso exhaustivo, sostenible y armónico de su circunscripción. Sin embargo, siempre es visto en la política, problemas sobre corrupción, malversación de fondos, fraudes en las entidades públicas, la mayoría de veces debido a su mala gestión, la cual se ve inmersa su organización, ética o fallo de un correcto control interno, observando estos percances, se busca mejorar los diferentes métodos convencionales relacionados al control interno con el fin de alcanzar el desarrollo de éstos.

De acuerdo a Contraloría General de la República, (2014) el Control Interno, consta con cinco componentes, siendo, “el entorno de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y monitoreo”, la presente investigación se basará el entorno de control, ya que ésta es el cimiento de los demás componentes, depende de que esta base, esté bien constituida, porque si no se parte de un correcto Entorno de Control el resto de componentes será ineficiente; las dimensiones de estudio son sus normativas, estructura y procesos; cabe indicar que en la Municipalidad D. Manuel Antonio Mesones Muro no se cuenta con una adecuada gestión en su entorno de control, comprometiendo a los recursos humanos, ya que, ésta debe mejorar en su organización y coordinación.

Esta investigación se justifica, con el fin de medir el nivel de ejecución del entorno de control con el que cuenta la Municipalidad, el cual es comprendido como las diferentes prácticas que tienen los trabajadores, los funcionarios de la organización para relacionarse entre sí, y concretar una actitud positiva, permitiendo un trabajo minucioso y eficiente, del mismo modo aportará como base para futuras investigaciones que se quieran realizar en esta institución o con temas afines al planteado, y de esta manera conseguir incrementar los conocimientos para resolver las distintas problemáticas que se presenten perjudicando a la sociedad.

La importancia del estudio, radica en el poder implementar un modelamiento formativo, gradual y progresivo del entorno de control interno en la Municipalidad D. de Manuel A. Mesones Muro, consiguiendo que las metas institucionales se logren de manera eficiente, sin derrochar tiempo y recursos tanto económicos, como humanos, con el fin de que se mejore la eficiencia de las funciones de los trabajadores, y lograr concretar los objetivos de la institución, poniendo énfasis en su misión, el cual es contribuir al bienestar de los ciudadanos de su jurisdicción, brindando una mejor calidad de vida a través de los servicios públicos que brinda; y por parte de su visión, el de convertir al distrito en una ciudad moderna, segura y muy bien organizada, sin perder su identidad cultural, con una producción y productividad de calidad.

El estudio fue realizado con el apoyo de diversas fuentes, las cuales sirvieron de guía, las cuales guardan relación sobre la base de esta investigación, siendo el control interno, el cual concede al correcto actuar de los responsables de una entidad. Las fuentes empleadas son confiables, en las que citamos tesis doctorales, de maestría, pregrado; y se encuentra a nivel internacional, nacional y regional, el cual se detalla en los siguientes párrafos.

Antecedentes

A Nivel Internacional

(Barrio, 2020) en su tesis doctoral, “El Control Interno en la Administración Pública: Influencia de los Factores Emocionales”. Tuvo por finalidad,

analizar el control interno conforme al régimen COSO, y la noción de inteligencia emocional desde el criterio de Goleman, buscando una interrelación entre los modelos presentados en las instituciones privadas y públicas. Aplicó un modelo de investigación explicativo, el cual se define como aquellos estudios realizados que van trascendiendo, y no se quedan en un punto fijo como es la descripción de conceptos, esto permite responder el porqué de las causas, fenómenos sociales; etc. Las herramientas utilizadas fueron la encuesta y el método Delphi, para el análisis de la información se empleó aplicaciones informáticas y estadísticas. Concluyó que, la economía es muy importante en el estudio realizado, la cual cuenta con una relación existente con la psicología, debido a que ambas ciencias aportan a las decisiones que toman conforme al comportamiento humano, es decir los procesos de control interno significativamente se relacionan con la gestión emocional. La investigación se centró en el campo de control interno ya que, para todas las acciones de control, ésta influye en las competencias emocionales, siendo el entorno de control el que más afecta a todos los componentes y respectivamente a las aptitudes emocionales, debido a que las aptitudes emocionales por parte de quienes conforman la gerencia están vinculadas a cómo actúan en diversas situaciones y de qué manera dirigen la entidad, los buenos hábitos profesionales conducirán a una excelente eficiencia por parte de sus subordinados, de lo contrario desencadenan una mala gestión en toda la organización. En conclusión, se ve la importancia que tiene el entorno de control en toda institución y además como repercute la aptitud emocional con los recursos humanos, contando con una excelente gestión emocional, se logrará desarrollar cada competencia personal, emocional y técnica de la mejor manera, y que las metas institucionales se alcancen con transparencia.

(Pereyra, 2019) en su trabajo titulado “La transparencia y el control interno en el sector público. El caso del municipio de Monte Cristo (Provincia de Córdoba)” para alcanzar la Especialización en Auditoría y Contabilidad. El estudio desarrollado tuvo por fin primordial, analizar la transparencia en la entidad pública, y de qué manera el ambiente de control interno aporta en esta

variable; e implementar un proceso de Subasta Inversa Electrónica para las adquisiciones del municipio. Aplicó una metodología exploratoria, el cual servirá posteriormente como un hito de partida para desarrollar estudios de mayor profundidad. Se concluyó que, un adecuado control interno, el cual agrupa un correcto entorno de control, haciendo énfasis en éste, mejores canales de comunicación y una idónea difusión de las actividades y políticas son imprescindibles para una eficiente operatividad, con respecto al sistema de subasta electrónica inversa se recomendó implementarlo, puesto que, este conseguirá el alcance de resultados, desarrollo de gestión pública, y mejorará el nivel de transparencia.

(Ochsenius, 2018) esta tesis doctoral, “Mecanismo de Control Interno que complementan y fortalecen el Control Jurídico de la Contratación Pública Española”. Esta investigación justifica que la contratación pública es un aspecto muy relevante, siendo éste el más influyente en el desarrollo de los países, ya que aplica sumas altas de recursos durante su ejecución, siendo un blanco fácil para la corrupción, por lo que se buscará brindar una contratación pública con un servicio de calidad, sobre todo transparente como lo requiere actualmente la sociedad, asimismo, los principios del entorno de control detallan que la entidad pública cumpla con los requisitos mínimos para la contratación del profesional, para que se desempeñe eficientemente y brinde un servicio de calidad. Tuvo como objeto el estudio de sentar la carencia de incorporar en el sistema actual de control jurídico y presupuestal – financiero que fomenta esta diligencia. Aplicó una investigación de tipo aplicada, cualitativo; indagando en varios antecedentes de los cuales se interpretaron para formular conclusiones que serían determinadas de manera eficaz en otro tipo de sistema de contrataciones. Concluyó su estudio manifestando que, el control interno facilitará un gran cambio en el sistema gubernamental de contrataciones, por lo que será más transparente y sobre todo la competencia será más favorable, logrando cumplir sus metas, ahorrando recursos, además, menciona que el gestor público debe ser el encargado de componer sistemas de control que corroboren de manera frecuente las actividades que se desarrollen en la contratación. El ambiente de control por su parte debe

incorporar las capacitaciones internas, realizar planes y comunicar la importancia sobre las contrataciones, consolidando los acuerdos que se tomen en un acta.

(Montiel et al., 2017) en este artículo titulado “¿La implementación del control interno fortalece la gobernabilidad en las alcaldías municipales en Colombia?”. Este estudio permitirá aportar a las propuestas de liderazgo sobre una puesta en práctica de monitoreo interno en los poderes públicos locales del país, el cual se viene aplicando en entidades privadas con mejores prácticas organizacionales, debido a que realizan acciones sólidas que repercuten en la sociedad, trayendo consigo una mejor estabilidad económica y social. Se concluyó que, el control interno fomenta la comunicación y sobre todo el liderazgo, porque instruye el mecanismo de autocontrol y el seguimiento de las diferentes operaciones que se desarrollan en el día a día. Esto va de la mano con el compromiso que tienen los que laboran en la entidad, la comunicación es un factor importante, ya que consolida la información confiable, mostrando transparencia y de esta manera, hay cambios de gran magnitud en el logro de sus objetivos. Por otra parte, se recomendó un mayor compromiso en la alta dirección de los gobiernos, a través de su correcta estructura organizacional, puesto que orienta a una mejor organización y desempeño profesional.

A Nivel Nacional

(Pacheco, 2021) en su tesis titulada: “Análisis del Control Interno en los colaboradores administrativos de la administración local del Agua Tingo María, año 2020” para adquirir el Título Profesional de Contador Público. Esta tesis plantea la problemática de conocer la calidad de control interno existente respecto a los colaboradores que laboran en esta institución, del periodo 2020, y como finalidad primordial, analizar la calidad del control interno existente en la Administración de Agua Tingo María, 2020. El modelo de indagación tuvo un planteamiento no empírico, de enfoque cuantitativo y alcance tipo descriptivo. En lo que respecta a población tomada, se encuentra referida a todos aquellos colaboradores de la organización, y como muestra

se aplica a 09 servidores públicos, puesto que el acceso no está restringido. Concluyó que, el análisis de ambiente de control se ubica en un grado medio, integridad y valores éticos 66,67%, estructura organizacional 55,56% y competencia profesional 55,56%; haciendo énfasis en la relevancia que sostiene el control interno, por ende, conlleva como resultado al cumplimiento de los reglamentos, fines; decreciendo los gastos y percibiendo más ingresos, asimismo, menciona que el entorno de control necesita incrementar su responsabilidad, comunicación, y disciplinas en la institución.

(Montalván, 2021) en su tesis “El Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín y su repercusión en el ambiente de control en el año 2019” para obtener el Título Profesional de Contador Público. La investigación que desarrolló se orientó en conocer el procedimiento en que opera el Órgano de Control Institucional (OCI) conjuntamente con la Contraloría General de la República (CGR) contra actos de corrupción. Se define a la corrupción como el problema principal que impide el desarrollo de los distintos países del mundo. Desarrolló una exploración aplicada, diseño no experimental, centrándose en el grado representativo, explicativo y correlacional. Esta investigación, además, contó como población a todos los colaboradores de la Municipalidad, siendo un consolidado de 620 trabajadores. Analizando los resultados e interpretándolos, se concluyó que existe una relación importante tanto con el Órgano de Control Institucional y el entorno de control interno de la Municipalidad, teniendo una correlación positiva, con el grado de 0.3443, lo cual da a entender que el OCI aporta de forma moderada al ambiente de control, sin embargo, aún se debería implementar más procesos para que puedan ser más eficientes en sus distintas actividades.

(Pizarro, 2019) en su tesis titulada: “El Control Interno como herramienta para la consolidación de la Gestión Presupuestal de las Municipalidades Provinciales de la región Puno” para lograr nivel de Magister Scientiae en Contabilidad y Administración en Finanzas y Administración. La investigación tuvo con fin, precisar el dominio del monitoreo interno en la

consolidación de la gestión presupuestal de las diversas municipalidades provinciales que se encuentran ubicadas en la región Puno, para los años 2017 y 2018, aplicó un método de investigación descriptiva, analítica y deductiva. La población tomada fueron trece municipalidades de la región y la muestra por proximidad y accesibilidad, fueron solamente 03. Las conclusiones a las que se llegó son las siguientes, el control interno logró poner al descubierto sus puntos débiles, entre los puntos a destacar, es que no existe una acertada difusión del control interno, no se evalúa correctamente los temas relacionados al sistema presupuestario, estando a un nivel intermedio; en relación a la eficacia de los gastos, se muestra que para el periodo 2017 logró un indicador del 0.72 de eficacia y para el siguiente un 0.72, el cual es un indicador deficiente.

(Salazar, 2019) en su tesis que lleva por título “Control Interno y su incidencia en la ejecución presupuestal 2016-2017, en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, 2018” para ostentar el Título Profesional de Contador Público. La tesis contó con un relevante propósito, el cual se basó en analizar la repercusión del control interno en la ejecución presupuestal, para los periodos comprendidos entre el 2016-2017. Viendo las dificultades que se exponen en lo que es la realización presupuestal, digno a un mal control interno en la Municipalidad es que esta investigación se tomó como iniciativa, la cual aportará en gran manera a esta entidad, y, asimismo, servirá como referencia para futuras investigaciones que presenten iguales o similares situaciones de problemática. La investigación empleada fue de modelo cuantitativo – descriptivo, y de diseño longitudinal. Para la correcta investigación la población que se consideró en este estudio estuvo formada por el jefe de Presupuesto, Planeación y de la OCI Municipal, la muestra tomada fue toda su población, debido a que presenta una población de poca extensión, el muestreo empleado fue no probabilístico, así que no se empleó ninguna fórmula. Concluyó que, la realización del desembolso presupuestal de la Municipalidad no se da de manera pertinente, verificando el Presupuesto Inicial Modificado no se ejecuta en su totalidad en lo que respecta en cada año del 2016 y 2017. El papel que desenvuelve el control interno es

importante por lo que ha permitido verificar que 02 trabajadores asignados a esta entidad no cuentan con datos claros por lo que va en contra de la normativa de la Contraloría, viendo este percance se sabe que la OCI no cumple con la Ley del Control Interno, por lo que se debe centrar en la ética institucional, ya que ayudará a la planeación y ejecución de los que trabajan en dicha área. En consecuencia, el control interno conllevará a concretar los objetivos de manera competente y clara, del mismo modo, se aplicarán diversos mecanismos que impulsen a mejorar las distintas prácticas de los trabajadores; que es lo que se necesita en entidades públicas que tienen la responsabilidad de orientar a la sociedad en que se desenvuelven para un buen crecimiento y desarrollo de su jurisdicción.

(Huamán & Quispe, 2017) en su tesis que lleva por título “Control Interno Gubernamental en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Yauyos de la Provincia de Jauja” para obtener el Título Profesional de Contador Público. El estudio que realizaron los presentes autores, persiguió su tesis la finalidad presentar un arquetipo de Control Interno que faculte procedimientos idóneos de gestión de los requerimientos en la Municipalidad D. de Yauyos - Jauja. Las diversas deficiencias con las que se encuentra en esta institución serán absueltas por el control interno, buscando mejorar los métodos para alcanzar las metas, estos componentes se ajustarán a la realidad para que actúen de manera eficiente, por ello será más fácil crear una estructura organizacional sólida, que permita desarrollar los procesos de reclutamiento del personal, ya que son ellos los encargados de hacer que los objetivos institucionales sean logrados. Aplicó un estudio de tipo aplicativo, un grado descriptivo; por lo que la investigación se basó específicamente en describir lo que es el objeto, sin interferir en ésta; desarrolló varios métodos de investigación entre ellos, la observación, descripción, el método inductivo, y de diseño no empírico transversal – descriptivo, manifestando que el compendio de indagación será dado en una coyuntura señalada. La población que acaparó fue de 34 personas, en el que participaban los servidores y funcionarios públicos de mencionada entidad, la muestra fue la misma, a causa de que la población es inferior a la cuantía de

50 individuos. Se concluyó que, la Municipalidad de Yauyos cuenta con deficiencias en lo que respecta al reclutamiento del personal y su correcta supervisión, por lo que no se logra la ejecución de objetivos institucionales, por ende, se sugirió el desarrollo del prototipo de control interno el cual se base en el COSO, de esta manera habrá una mejor organización de recursos, en los que se ven inmersos todos los integrantes de la Municipalidad, mermando las contingencias que se exhiben en la gestión pública sobre todo en lo que respecta a como se desenvuelve el personal en su área.

A Nivel Regional

(Failoc, 2019) en su estudio titulado “Control Interno y Gestión Administrativa en la Municipalidad de Lambayeque” para ostentar el Grado de Maestro en Gestión Pública. Esta investigación tuvo por finalidad, establecer una correlación entre el control interno y la gestión administrativa; debido al incremento de la corruptela en estas instituciones es que se realiza esa investigación ya que por consecuencia impide que se desarrollen de manera correcta sus funciones públicas, asimismo, estas dos variables son pilares importantes con el fin del logro de las metas institucionales, mejorando la toma de decisiones, el cual permite solucionar distintos problemas, de los más simples a complejos, siendo la más beneficiada la población. El desarrollo de fue tipo correlacional y de diseño no empírico; la población que se tomó en consideración fue de 60 funcionarios de mando, dirección, que componían parte de la gerencia administrativa de Lambayeque, la muestra que se ha tomado, indicando ciertos criterios de excepción mermó a 40 integrantes. Concluyó que el control interno en la Municipalidad Lambayecana, presenta ciertas limitantes, por lo que estadísticamente se contó con los siguientes valores de un 25% en el grado de control interno, por otra parte, un 15%,20%,7.5% y 12.5% en los niveles de valoración de riesgos, actividades de control gerencial, información y comunicación, e inspección, respectivamente. La gestión administrativa igualmente, presenta obstáculos en su correcto desarrollo, calificado con un 7,5% en el grado de planeamiento, por lo que esta entidad de no hacer énfasis en estos factores, no logrará desarrollar una correcta función y gestión pública, estableciéndose de esta

manera que hay una relación significativa entre estas variables tomadas para el estudio respectivo.

(De la Cruz, 2019) en su tesis titulada “Control Interno y su influencia en el desarrollo de contrataciones y adquisiciones de la Municipalidad Distrital de San José – 2018” para lograr el Título Profesional de Contador Público. Esta investigación se basó en conocer el predominio del control interno referente a las diversas contrataciones y adquisiciones en que opera la Municipalidad. Se justifica este estudio debido al problema que es partícipe de estas instituciones el cual es la corrupción, buscando cubrir la necesidad de custodiar los recursos del estado, para que estos sean empleados de manera transparente y a su vez eficientemente. Aplicó un aprendizaje de tipo descriptiva, explicativa, y de diseño no empírico. La población tomada en cuenta son todos aquellos funcionarios que trabajan en el área de presupuestos de la mencionada Municipalidad, específicamente en las actividades de contrataciones y adquisiciones siendo 02, y la muestra siendo la misma que la población. Se concluye en el trabajo, que el control interno es un programa que aporta en gran medida a esta institución ya que suprime interrogantes ante diversos problemas, tales como manejo de información, carencia de conocimiento, brinda además información de calidad, oportuna y sobre todo es transparente, lo cual es un indicador que ayuda a erradicar también malos manejos generados debido a la corrupción que se pueden suscitar en estas áreas. Asimismo, mediante el resultado de las interrogantes brindadas se verifica la carencia de experiencia profesional del gerente de contrataciones y adquisiciones, pero hay ciertos puntos que aún se pueden mejorar para alcanzar las metas institucionales.

(López & Santisteban, 2018) en su tesis titulada “Propuesta de un tipo de control interno para optimizar el desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital de Mochumí – 2015” para optar el Título Profesional de Contador Público. Tuvo como fin manifestar un ejemplar pertinente de control interno el cual mejorará de manera muy significativa la entidad, de esta manera se asume que el desempeño en la entidad mejorará

eficientemente. Cuenta con enfoque cuantitativo – cualitativo. La población que se conformó fue por todos los colaboradores de la entidad y la muestra tomada del total es de 20. El estudio concluyó que, en la Municipalidad de Mochumí no ha tomado la iniciativa de implementar un OCI, lo que conlleva a tener muchas deficiencias en su gestión, tanto como es en el organigrama estructural, trabas burocráticas, no se distribuye correctamente las funciones en las distintas áreas; al crear un modelo de control interno estas deficiencias serán resueltas de manera eficiente, asimismo se contribuirá a desempeñar un mejor gestión en la entidad, logrando que se cumplan sus objetivos trazados de manera transparente.

La presente investigación tuvo como premisa ¿cómo es la gestión del Entorno de Control Interno en la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro, 2021?; considerando como objetivo general, determinar la gestión del entorno de control interno en la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro, 2021; y como objetivos específicos Verificar si se cumplen las normativas de valores e integridad en la Municipalidad Distrital de Manuel A. Mesones Muro, 2021, identificar si se cuenta con una correcta estructura organizacional en la Municipalidad Distrital Manuel A. Mesones Muro, 2021, analizar los procesos de competencia profesional de los trabajadores en la Municipalidad D. de Manuel A. Mesones Muro, 2021. Se formula como hipótesis que, la Municipalidad D. de Manuel A. Mesones M. 2021, no cuenta con una correcta gestión en su entorno de control interno.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Metodología de Investigación.

2.1.1. Tipo de Investigación.

(Tamayo, 2004) La metodología de investigación la segmenta en dos formas la pura y aplicada; la investigación pura o también conocida como investigación básica, tiene como fin el crear teorías a través de distintos y bastos principios, acá se utiliza cautelosamente el muestreo, en resumen, esta metodología busca el desarrollo científico, ampliando los conocimientos sobre un tema en específico. La segunda forma de investigación, también se le denomina dinámica o activa, y tiene por objetivo, confrontar la teoría expuesta con la realidad del entorno., dirigiendo una inmediata aplicación de ésta y no buscar nuevas teorías. Esta última se encuentra subdividida en tres tipos, la histórica, descriptiva, experimental. La investigación de tipo histórica, explicar lo que era, la descriptiva lo que es, y por último la experimental, la cual se basa en describir lo que será. En este estudio, persiguiendo el fin de la investigación, en el que se encuentra inmersa la problemática y objetivos planteados, se emplea una metodología de forma aplicada y tipo descriptiva.

2.1.2. Nivel de investigación.

(Salkind, 1998) Define que la investigación descriptiva, como aquella que narra todas las particularidades de una manifestación presente, este tipo de investigación sirve de apoyo además para otras futuras investigaciones, debido a que se necesita describir las cualidades de un género antes de explicar de ella. Además, para una correcta aplicación de la investigación descriptiva, se deberá emplear ciertos instrumentos que aportarán significativamente a la investigación, siendo los más usuales la observación, revisión de diversas notas o documentos y la entrevista. Esta

investigación de acuerdo al autor anteriormente citado, tamizará las principales particularidades del objeto de estudio, por lo que en el presente estudio se mostrará la realidad del principal componente del control interno en la Municipalidad, todas las cualidades que presenta, describiendo tal cual es, siendo este el entorno o también llamado ambiente de control.

2.1.3. Enfoque de Investigación.

El enfoque según (Hernández, 2014) se presenta a través de dos procesos, siendo la cuantitativa, cualitativa. En el primero, se emplea la colección de información para acreditar una suposición, fundamentado en una medición numérica e indagación estadística, con el objeto de corroborar las teorías, este tipo de enfoque es más objetiva. El segundo en cambio, recolecta y estudia la información para perfeccionar las interrogantes de investigación, no aplica un análisis estadístico y es más subjetivo, por ello, el presente estudio se realizará a través de un enfoque cuantitativo.

2.1.4. Diseño de Investigación.

La investigación incumbe a una investigación de diseño no empírica, (Hernández et al., 2011) el autor indica que las variables no son manipuladas, debido a que las variables independientes ya se encuentran presentes y no puede influir en ellas, por lo que se basará solamente en observar minuciosamente las distintas manifestaciones, así como tal cual se presentan en su ambiente natural, para posteriormente llevarlo a un estudio de índole analítica. La investigación no empírica, se clasifica en dos clases, el diseño longitudinal y el transeccional. El primero, examina como se altera una o más variables a través del tiempo, observando cómo evoluciona en relación a éstas; el segundo diseño, también llamado investigación transversal, persigue el fin de recopilar información en un momento determinado, describiendo

únicamente las variables y analiza de qué manera incide. Por ende, la presente investigación se basará en recopilar datos en un momento determinado, por lo que estamos frente a una investigación de diseño transversal o transeccional - descriptiva.

2.2.Población y muestra

Población. (Hernández et al., 2011) Lo define como la agrupación de toda aquella coyuntura que coincide con ciertas delimitaciones, no obstante, una población más amplia no será mejor, sino la calidad de población que será tomada en cuenta basándose en los criterios que tiene el estudio que se trabaja, enmarcando las peculiaridades de lugar y tiempo. La población tomada está formada por todos los empleados de la Municipalidad, el cual se detalla a continuación:

Empleados de la Municipalidad D. Manuel A. Mesones Muro

Empleados	Nombrados	06
	Permanentes	11
Obreros		17
Trabajador CAS		15
Repuesto por el Poder Judicial (RPJ)	Empleados	02
	Obreros	03
Total		54

Tabla 1. Cuadro de Empleados de la Municipalidad Distrital Manuel A. Mesones Muro, 2021.

La información fue proporcionada por el jefe del departamento de Recursos Humanos.

2.2.1. Muestra. (Hernández et al., 2011) La muestra es aquel que surge de la población como un subgrupo de éste. La muestra se segmenta en dos campos, las muestras probabilísticas y las no probabilísticas; en la primera la muestra tiene la misma posibilidad de ser escogida de todos los factores que se

compone la población. En las muestras no probabilísticas, los elementos no dependen del factor aleatorio, por el contrario, se encuentran relacionado con las distintas particularidades que crea pertinente el investigador, su muestra será tomada por las decisiones que tome directamente el que realiza el estudio. En el presente estudio, la muestra se desarrollará de manera no probabilística, por lo que se tomará a los 54 trabajadores de la Municipalidad que conforman nuestra población.

2.3. Variables de Estudio:

(Hernández et al., 2011) La define como un dominio que puede cambiar y este cambio es apto a medirse. Además, (Martínez, 2012) en su libro define a las variables como, las características que se desean estudiar, siendo estas cambiantes y contraen diversos atributos en la investigación, siendo independientes o dependientes, esta última surge del efecto de la variable independiente, por lo que al analizarlas se determina si al haber intervenido genera los cambios estipulados o no en la hipótesis, por otra parte, la variable independiente, se la define como el motivo que altera a la variable dependiente. (Carballo & Guelmes, 2016) De acuerdo al criterio de clasificación de variables según su relación, se clasifican en dos, independientes y dependientes. En esta última la variable, es transformada por la acción de la variable independiente; acá el investigador va a hacer uso de la manipulación para describir el propósito del estudio en todo el curso que se está desarrollando.

2.3.1. Variable Independiente. En la investigación que se está desarrollando, se cuenta únicamente con una sola variable, siendo la variable independiente, el Entorno de Control Interno. (Contraloría General de la República, 2014) Define al entorno de control o también llamado ambiente de control, como la agrupación de determinadas normativas, idónea estructura y procesos que se emplea como cimiento para un correcto Control Interno en una organización. El entorno de control cuenta con nociones de valores éticos e integridad en

los que se desenvuelven los integrantes de una entidad, asimismo, indicadores que aporten a mejorar las estructuras organizativas, y el proceso de competencia profesional que requieren.

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

(Hernández et al., 2011) menciona en su libro que, al haber culminado de seleccionar el diseño apropiado para nuestro estudio, población y muestra, la siguiente fase es la recolección de la información conveniente sobre las variables que hallamos considerado, para posteriormente poder analizarlas.

2.4.1. Recopilación de información

(Martínez, 2012) Las técnicas de indagación son aquellos recursos que empleamos para recopilar y ordenar la información, divididas en un análisis documental y una medición empírica o conocida también como etnográfica de campo.

Técnica: La técnica que se aplicará son dos, la primera es la observación, el cual es un elemento indispensable que se hace con el fin de analizar los distintos acontecimientos que se dan en nuestro entorno, y segundo la encuesta, la cual permitirá proporcionar información sobre como se viene dando la gestión del entorno de control en la Municipalidad, siendo metódica en su aplicación para probar una hipótesis.

Instrumento: Aplicaremos dos instrumentos, siendo estos una lista de chequeo o cotejo de documentos, basados en los indicadores de la operacionalización de variables y el cuestionario, el cual será de tipo cerrada y de manera confidencial. En referencia al cuestionario, consta de doce ítems y cuatro posibles respuestas siendo estas (nunca, casi nunca, casi siempre, siempre), el cual se le ha dado el valor de (1,2,3,4) respectivamente, para de esta manera describir a

detalle el nivel de ejecución que se presenta en la gestión del entorno de control.

Análisis de los Niveles de Ejecución

Valor	Nivel	Respuesta	Detalle
1	Ninguno	Nunca	Ejecución Nula
2	Bajo	Casi Nunca	Ejecución Deficiente
3	Medio	Casi Siempre	Ejecución Aceptable
4	Alto	Siempre	Ejecución Sobresaliente

Tabla 2. Tabla de los criterios de nivel de ejecución del instrumento

2.4.2. Confiabilidad del Instrumento

Para medir la confiabilidad del cuestionario que será aplicado a los trabajadores de la Municipalidad, se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach, calculado a través del software Microsoft Excel, dando un resultado de 0.854, según la investigación e interpretación de (Celina & Campo, 2005), brinda un grado de “confiabilidad aceptable”, por lo que se concluye en que el instrumento elaborado es válido para su aplicación.

Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Menor a 0,70	Confiabilidad Baja
0,70 a 0,90	Confiabilidad Aceptable
0,91 a 1,00	Existe Redundancia o Duplicación

Tabla 3. Fuente: Celina & Campo (2005) "Aproximación al uso del coeficiente Alfa de Cronbach"

2.5. Métodos

2.5.1. Método Inductivo: (Bernal, 2010) Tiene como punto de partida aquellos hechos particulares verídicos, con el fin de llegar a conclusiones de nivel general.

La investigación consideró los datos obtenidos de los trabajadores de manera individual a través de la encuesta.

2.5.2. Método Analítico: (Bernal, 2010) Se define como aquella división del objeto, para ser conocida y evaluada de forma individual.

La investigación basada en el entorno de control, fue fragmentada en tres dimensiones, para de esta manera determinar la gestión que tiene la entidad.

2.6. Análisis de Datos

Los datos obtenidos en esta investigación, se realizará mediante el software de Microsoft Excel; el cual nos permitirá sintetizar la información mediante la elaboración de tablas y gráficos, para posteriormente interpretar esta información de una manera más fácil y precisa.

III. RESULTADOS

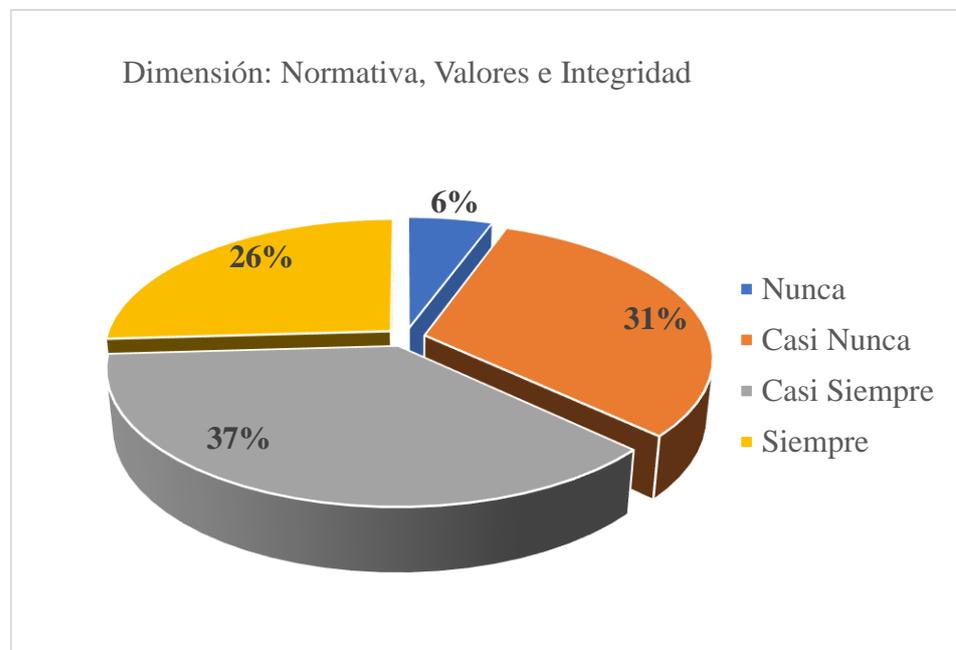
3.1. Objetivo Específico 01: Verificar si se cumplen las normativas de valores e integridad en la Municipalidad Distrital de Manuel A. Mesones Muro, 2021.

Tabla 4. ¿La gerencia promueve el correcto actuar de las conductas, mediante la integración, libertad y respeto?

Nivel de Ejecución	Encuestados	
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	6%
Casi Nunca	10	31%
Casi Siempre	27	37%
Siempre	14	26%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital Manuel A. Mesones Muro, 2021

Figura 1. ¿La gerencia promueve el correcto actuar de las conductas, mediante la integración, libertad y respeto?



Fuente: Tabla 4.

Según la tabla 4 y figura 1, se determina que, de la totalidad de los encuestados, el 37% indica que casi siempre la gerencia promueve el correcto actuar de las conductas, mediante la integración, libertad y

respeto. Asimismo, el 31% indicó que casi nunca, el 26% siempre y el 6% nunca, presentando una ejecución aceptable.

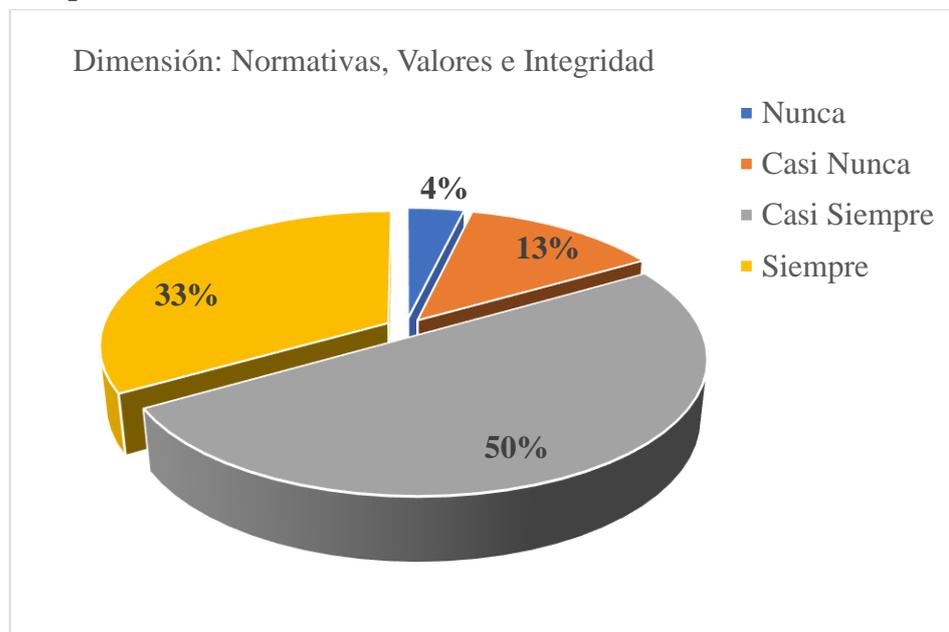
Existe una mayor proporción de trabajadores que afirma que, casi siempre la gerencia promueve el correcto actuar de las conductas, a través de los diversos reglamentos en las que se rige, sin embargo, aún se muestra inconformidad por el desempeño de ésta, debiendo mejorar el nivel de ejecución en sus valores institucionales, así como también en sus representantes.

Tabla 5. ¿Ante un mal proceder se toman las medidas correctivas pertinentes?

Nivel de Ejecución	Encuestados	
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4%
Casi Nunca	7	13%
Casi Siempre	27	50%
Siempre	18	33%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital Manuel A. Mesones Muro, 2021.

Figura 2. ¿Ante un mal proceder se toman las medidas correctivas pertinentes?



Fuente: Tabla 5

Según la tabla 5 y figura 2, se determina que, de la totalidad de los encuestados, el 50% indica que casi siempre ante un mal proceder se toman las medidas correctivas pertinentes. Asimismo, el 33% indicó que siempre, el 13% casi nunca y el 4% nunca, presentando una ejecución aceptable.

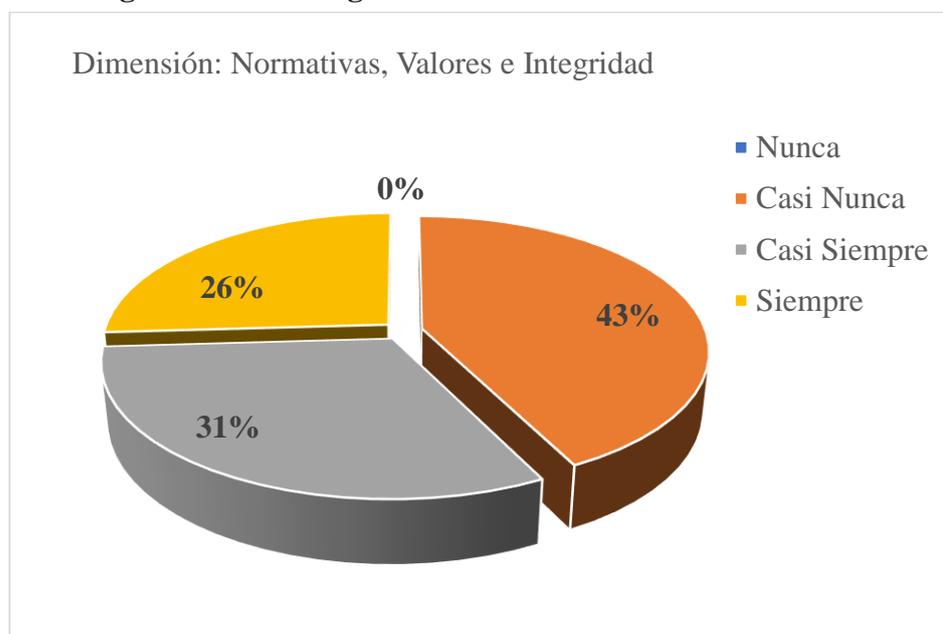
Existe una mayor proporción de trabajadores que afirma que casi siempre se toman las medidas correctivas pertinentes ante un mal proceder, esto también es debido a la existencia del reglamento de sanciones, el cual permite mantener un orden disciplinario ante conductas inapropiadas en la institución, de igual modo, se puede ir mejorando conforme se adecuen medidas correctivas que aporten a su nivel de ejecución en el porcentaje de trabajadores que opina lo contrario.

Tabla 6. ¿Los trabajadores son conocedores de sus derechos y obligaciones en la organización?

Nivel de Ejecución	Encuestados	
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	23	43%
Casi Siempre	17	31%
Siempre	14	26%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital Manuel A. Mesones Muro, 2021

Figura 3. ¿Los trabajadores son conocedores de sus derechos y obligaciones en la organización?



Fuente: Tabla 6

Según la tabla 6 y figura 3, se determina que, de la totalidad de los encuestados, el 43% casi nunca es conocedor de sus derechos y obligaciones en la organización. Asimismo, el 31% indicó que casi siempre y el 26% siempre, presentando una ejecución deficiente.

Existe una mayor proporción de trabajadores que afirma que casi nunca son conocedores de sus derechos y obligaciones en la institución donde realizan sus labores, debido a la falta de charlas y difusión sobre este tipo de temas, así como también las capacitaciones pertinentes en lo que

respecta a las obligaciones que tienen encomendadas, viéndose reflejado en una deficiente ejecución de sus funciones.

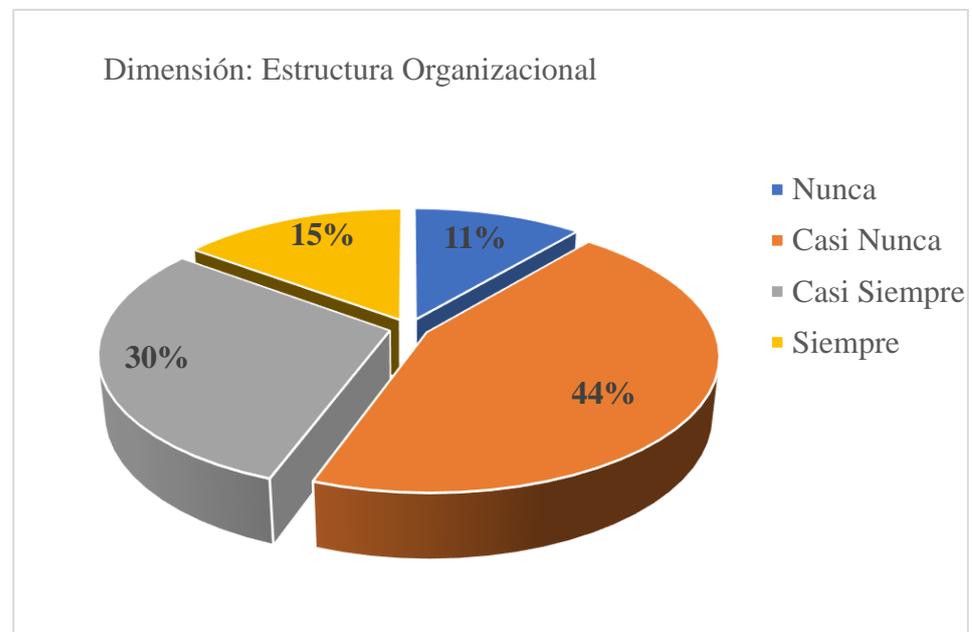
3.2.Objetivo Específico 02: Identificar si se cuenta con una correcta estructura organizacional en la Municipalidad Distrital Manuel A. Mesones Muro – Ferreñafe, 2021.

Tabla 7. ¿Se comunica sobre el perfil que debe contar el trabajador para el desempeño de sus responsabilidades?

Nivel de Ejecución	Encuestados	
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	11%
Casi Nunca	24	44%
Casi Siempre	16	30%
Siempre	8	15%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital Manuel A. Mesones Muro, 2021.

Figura 4. ¿Se comunica sobre el perfil que debe contar el trabajador para el desempeño de sus responsabilidades?



Fuente: Tabla 7

Según la tabla 7 y figura 4, se determina que, de la totalidad de los encuestados, el 44% indica que casi nunca se comunica sobre el perfil que debe contar el trabajador para el desempeño de sus responsabilidades. Asimismo, el 30% indicó que casi siempre, el 15% siempre y el 11% nunca, presentando una ejecución deficiente.

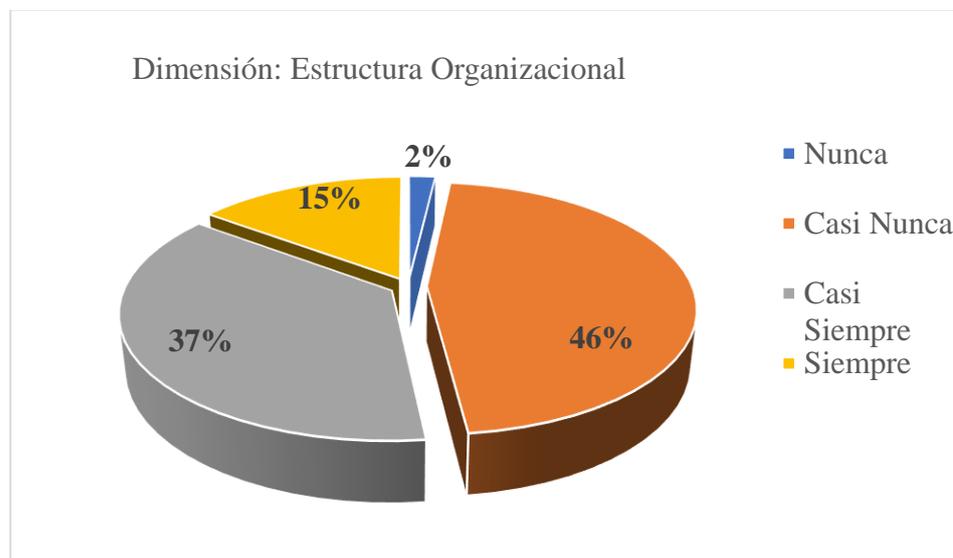
Existe una mayor proporción de trabajadores que afirma que casi nunca es comunicado el perfil que se solicita para un determinado puesto, esto debido al patrón de reclutamiento que tiene la institución, careciendo de una eficiente difusión de las convocatorias.

Tabla 8. ¿La actual estructura organizacional con la que se cuenta permite una buena gestión?

Nivel de Ejecución	Encuestados	
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2%
Casi Nunca	25	46%
Casi Siempre	20	37%
Siempre	8	15%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital Manuel A. Mesones Muro, 2021.

Figura 5. ¿La actual estructura organizacional con la que se cuenta permite una buena gestión?



Fuente: Tabla 8

Según la tabla 8 y figura 5, se determina que, de la totalidad de los encuestados, el 46% revela que casi nunca se logra una buena gestión con la actual estructura organizacional. Asimismo, el 37% indicó que casi siempre, el 15% siempre y el 2% nunca, presentando una ejecución deficiente.

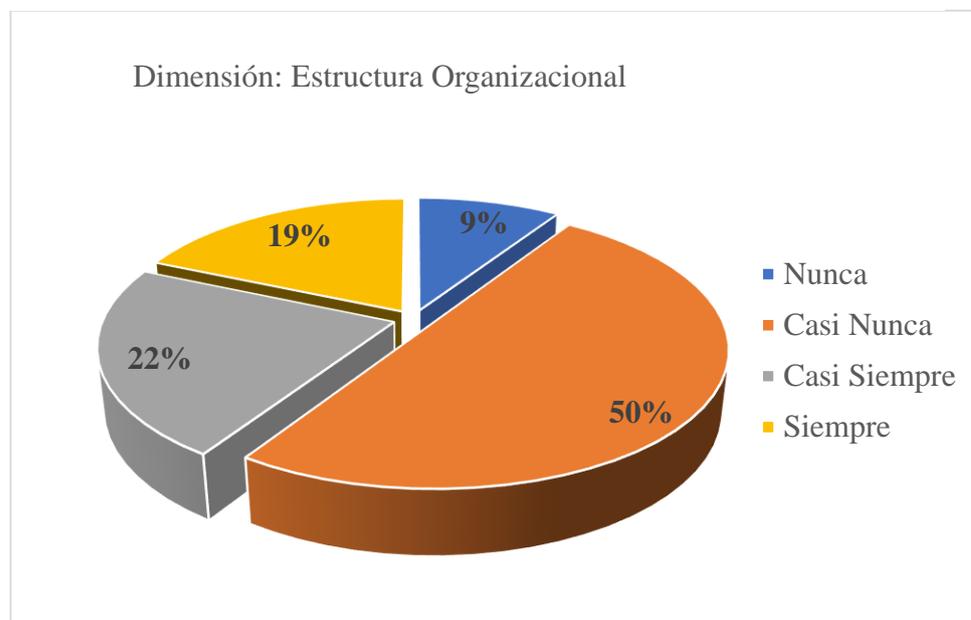
Existe una mayor proporción de trabajadores que se encuentra insatisfecha con la estructura organizacional que tiene la institución, el cual debería ir de acorde al perfil con que cuenta el personal, sin embargo, al no comunicarse el perfil para el puesto, este repercute en su estructura.

Tabla 9. ¿Se indica cada puesto con su respectivo ejercicio?

Nivel de Ejecución	Encuestados	
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	9%
Casi Nunca	27	50%
Casi Siempre	12	22%
Siempre	10	19%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital Manuel A. Mesones Muro, 2021.

Figura 6. ¿Se indica cada puesto con su respectivo ejercicio?



Fuente: Tabla 9

Según la tabla 9 y figura 6, se determina que, de la totalidad de los encuestados, el 50% señala que casi nunca se indica cada puesto con su respectivo ejercicio. Asimismo, el 22% indicó que casi siempre, el 19% siempre y el 9% nunca.

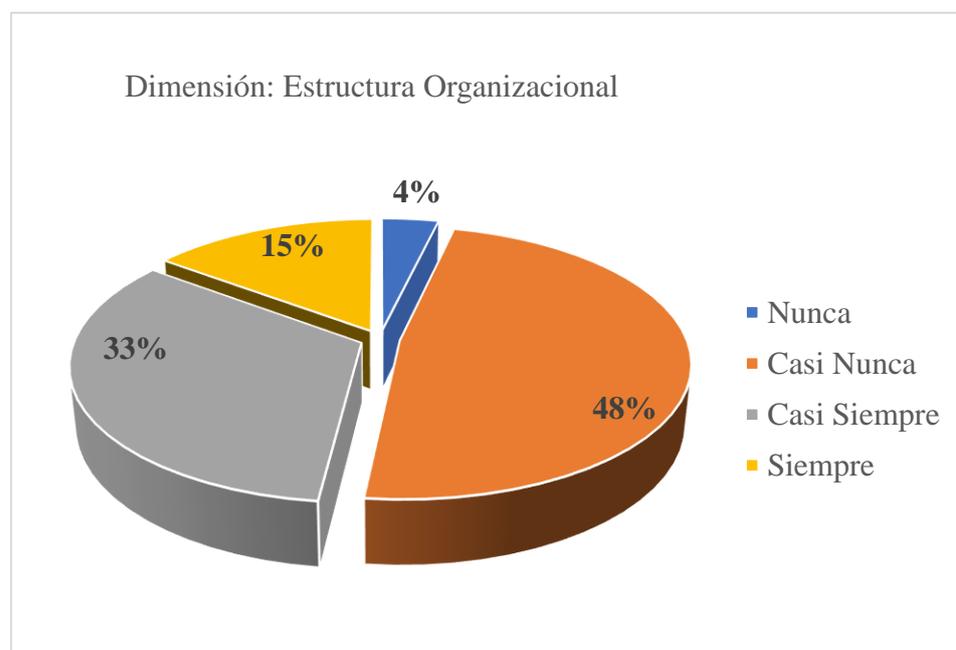
Existe una mayor proporción de trabajadores que afirma que casi nunca se indica cada puesto con su respectivo ejercicio, es decir que carecen de una buena asesoría o capacitación al personal que se incorpora en la institución, del mismo modo, repercute en el desempeño del trabajador, su estructura organizacional y el logro de objetivos institucionales.

Tabla 10. ¿Se realiza de manera eficiente la delegación y coordinación de funciones?

Nivel de Ejecución	Encuestados	
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4%
Casi Nunca	26	48%
Casi Siempre	18	33%
Siempre	8	15%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital Manuel A. Mesones Muro, 2021.

Figura 7. ¿Se realiza de manera eficiente la delegación y coordinación de funciones?



Fuente. Tabla 10

Según la tabla 10 y figura 7, se determina que, de la totalidad de los encuestados, el 48% indica que casi nunca se realiza de manera eficiente la delegación y coordinación de funciones. Asimismo, el 33% indicó que casi siempre, el 15% siempre y el 4% nunca, presentando un nivel de ejecución deficiente.

Existe una mayor proporción de trabajadores que afirma que casi nunca se realiza la delegación y coordinación de funciones de manera pertinente, lo

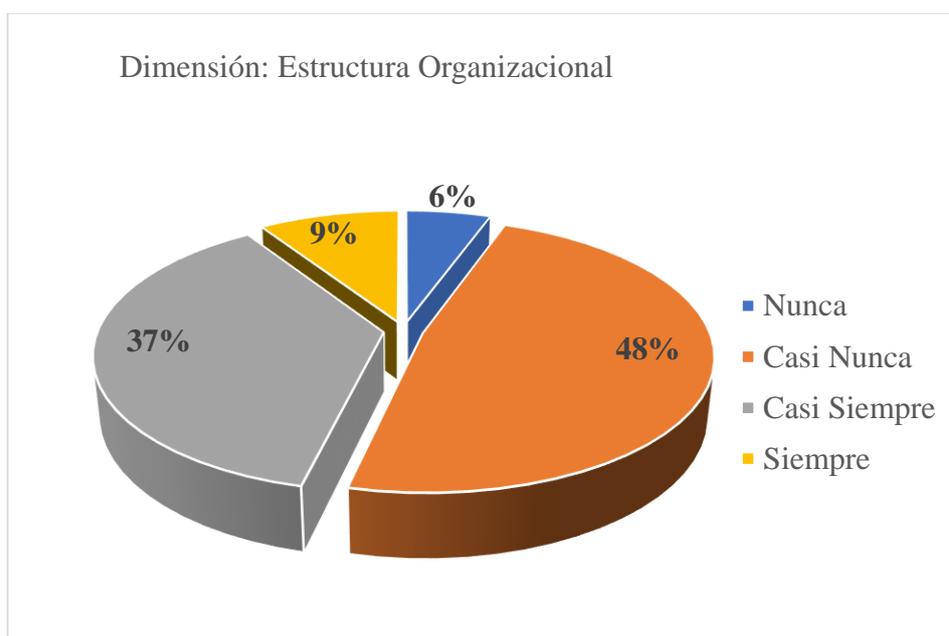
que permite apreciar en que se invierte cierto tiempo extra en las labores de cada departamento, mermando su eficiencia.

Tabla 11. ¿Hay indicadores que comuniquen sobre el progreso de resultados que obtiene la Municipalidad?

Nivel de Ejecución	Encuestados	
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	6%
Casi Nunca	26	48%
Casi Siempre	20	37%
Siempre	5	9%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital Manuel A. Mesones Muro, 2021.

Figura 8. ¿Hay indicadores que comuniquen sobre el progreso de resultados que obtiene la Municipalidad?



Fuente: Tabla 11

Según la tabla 11 y figura 8, se determina que, de la totalidad de los encuestados, el 48% señala que casi nunca hay indicadores que comuniquen sobre el progreso que obtiene la Municipalidad. Asimismo, el 37% indicó que casi siempre, el 9% siempre y el 6% nunca, presentando una ejecución deficiente.

Existe una mayor proporción de trabajadores que afirma que casi nunca se comunica sobre el progreso de resultados que obtiene la entidad, haciendo hincapié en el cuarto componente de control interno, siendo la carencia de información y comunicación, el cual es muy útil para el adecuado ambiente de control.

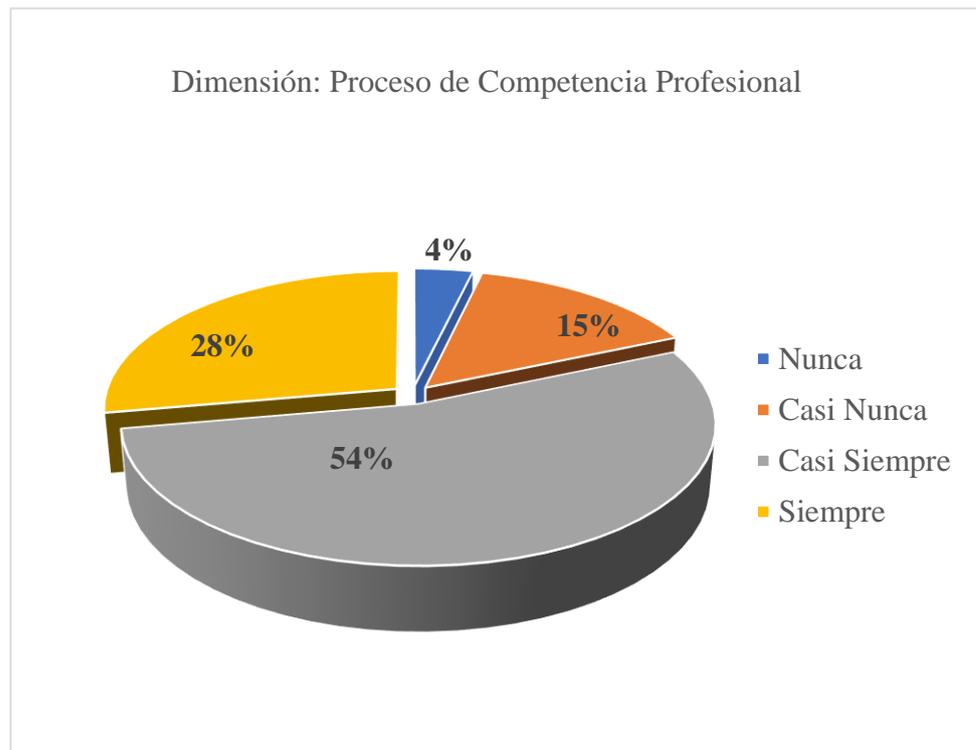
3.3.Objetivo Específico 03: Analizar los procesos de competencia profesional de los trabajadores de la Municipalidad D. de Manuel A. Mesones Muro, 2021.

Tabla 12. ¿Se establecen metas constantes que debe cumplir el trabajador?

Nivel de Ejecución	Encuestados	
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4%
Casi Nunca	8	15%
Casi Siempre	29	54%
Siempre	15	28%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital Manuel A. Mesones Muro, 2021.

Figura 9. ¿Se establecen metas constantes que debe cumplir el trabajador?



Fuente: Tabla 12

Según la tabla 12 y figura 9, se determina que, de la totalidad de los encuestados, el 54% revela que casi siempre se establecen metas constantes que debe cumplir el trabajador. Asimismo, el 28% que siempre, el 15% casi nunca y el 4% nunca, presenta un nivel de ejecución aceptable.

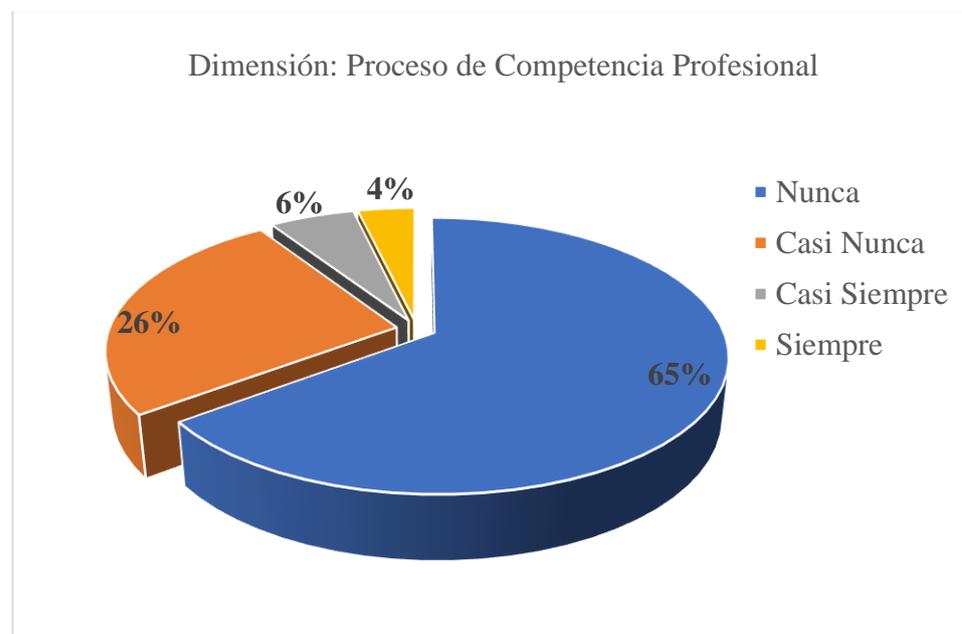
Existe una mayor proporción de trabajadores que afirma que casi siempre se establecen metas que deben ser cumplidas por el trabajador, es decir, buscan establecer tareas constantes, sin embargo, como se mostró en tablas anteriores, no aporta eficientemente en el logro de objetivos, porque el personal no tiene el perfil idóneo para el puesto, consecuentemente sus tareas no serán del todo eficientes.

Tabla 13. ¿Se recompensa al trabajador por su buen desempeño laboral?

Nivel de Ejecución	Encuestados	
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	35	65%
Casi Nunca	14	26%
Casi Siempre	3	6%
Siempre	2	4%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital Manuel A. Mesones Muro, 2021.

Figura 10. ¿Se recompensa al trabajador por su buen desempeño laboral?



Fuente: Tabla 13

Según la tabla 13 y figura 10, se determina que, de la totalidad de los encuestados, el 65% muestra que nunca se recompensa al trabajador por su buen desempeño en la institución. Asimismo, el 26% indicó que casi nunca, el 6% casi siempre y el 4% siempre, presenta una ejecución nula.

Existe una proporción de trabajadores muy considerable que afirma que nunca se recompensa al trabajador por su buena labor, lo cual incide en

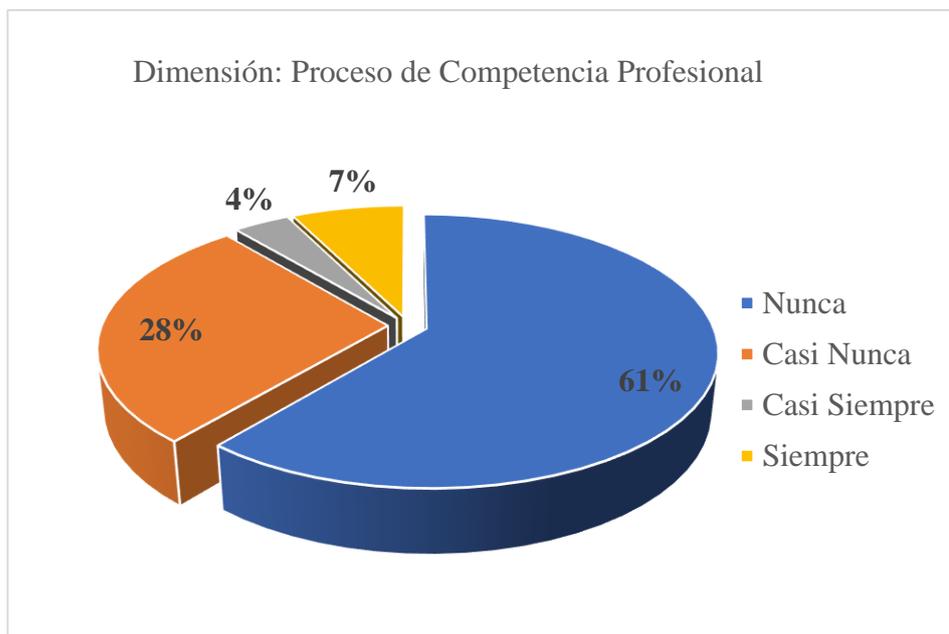
que además de que realicen funciones no de acorde su perfil, estos lo cumplan y no haya un reconocimiento.

Tabla 14. ¿Se realizan de manera oportuna y eficiente las capacitaciones al personal?

Nivel de Ejecución	Encuestados	
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	33	61%
Casi Nunca	15	28%
Casi Siempre	2	4%
Siempre	4	7%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital Manuel A. Mesones Muro, 2021.

Figura 11. ¿Se realizan de manera oportuna y eficiente las capacitaciones al personal?



Fuente: Tabla 14

Según la tabla 14 y figura 11, se determina que, de la totalidad de los encuestados, el 61% indica que nunca se realiza de manera oportuna y eficiente las capacitaciones al personal. Asimismo, el 28% señala que casi nunca, el 7% siempre y el 4% casi siempre, presentando una ejecución nula.

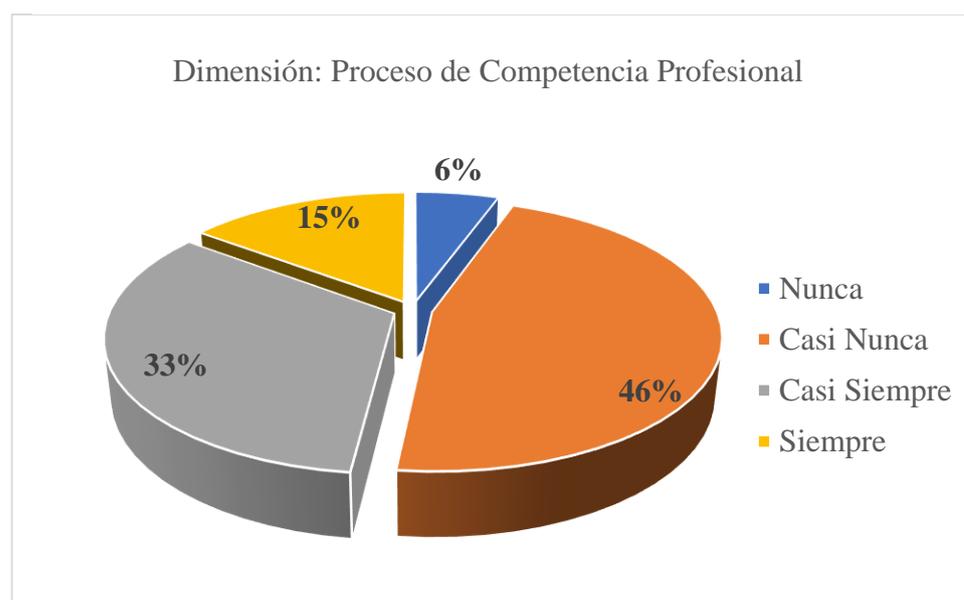
Existe una mayor proporción de trabajadores que afirma que nunca se realizan de manera oportuna y eficiente las capacitaciones al personal, por lo que se determina que, no se les comunica las funciones qué, cómo, y cuándo deben realizar; toda institución debe orientar y capacitar a su personal de manera periódica para que adquieran conocimiento de los proyectos y actitudes que deben adquirir, y de esta forma puedan interactuar en su entorno de labores eficientemente.

Tabla 15. ¿Existe un clima laboral apropiado para la realización de los fines institucionales?

Nivel de Ejecución	Encuestados	
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	6%
Casi Nunca	25	46%
Casi Siempre	18	33%
Siempre	8	15%
TOTAL	54	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital Manuel A. Mesones Muro, 2021.

Figura 12. ¿Existe un clima laboral apropiado para la realización de los fines institucionales?



Fuente: Tabla 15

Según la tabla 15 y figura 12, se determina que, de la totalidad de los encuestados, el 46% indica que casi nunca existe un clima laboral apropiado para la realización de los fines institucionales. Asimismo, el 33% indicó que casi siempre, el 15% siempre y el 6% nunca, presentando un nivel de ejecución deficiente.

Existe una mayor proporción de trabajadores que afirma que el clima laboral no es el adecuado para la realización de los fines institucionales, al no existir una comunicación entre las áreas, falta de delegación de funciones, coordinación de actividades y su compensación laboral, incide en una ejecución deficiente del clima laboral.

3.4. Verificación de Documentos

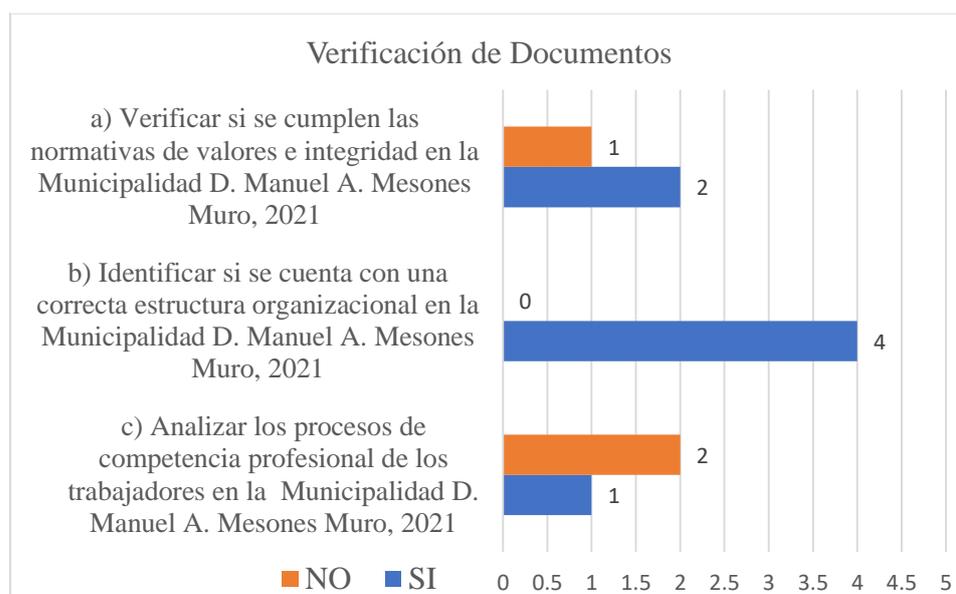
Tabla 16. Lista de Verificación de Documentos sobre la Gestión del Entorno de Control.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS		
a) Verificar si se cumplen las normativas de valores e integridad en la Municipalidad Distrital de Manuel A. Mesones Muro – Ferreñafe, 2021.		
Acta de compromiso y registro de sanciones	SÍ	
Acta de charla de sensibilización sobre control interno y Código de Ética Institucional		NO
Enunciado de Misión y Visión	SÍ	
b) Identificar si se cuenta con una correcta estructura organizacional en la Municipalidad Distrital Manuel A. Mesones Muro – Ferreñafe, 2021.		
Estructura orgánica - organigrama	SÍ	
Reglamento de Organización y Funciones (ROF), Manual de Organización y Funciones (MOF) vigente y aprobado	SÍ	
Plan Anual de Contrataciones debidamente aprobado	SÍ	

Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) vigente y aprobado	SÍ	
c) Analizar los procesos de competencia profesional de los trabajadores en la Municipalidad D. de Manuel A. Mesones Muro, 2021.		
Inducción a los funcionarios y servidores públicos, relacionado con el puesto que ingresa.		NO
Escala remunerativa en relación con el cargo asignado.	SÍ	
Registro de evaluaciones del clima laboral y perfil del personal de la Entidad.		NO

Fuente: Lista Chequeo Aplicada

Figura 13. Lista de Verificación de Documentos sobre la Gestión del Entorno de Control.



Fuente: Tabla 16

Como se muestra en la tabla 16 y figura 13, hay documentos con los que aún no cuenta la Municipalidad, como son los registros de ética institucional, acta de sensibilización sobre control interno, la inducción a los funcionarios y servidores públicos, relacionado con el puesto que ingresa, las evaluaciones del clima laboral y el perfil del personal; los cuales deberían implementarse para que coopere a una mejor gestión en el

entorno de control. A pesar de contar con todos los documentos señalados en el segundo objetivo específico, siendo, identificar si se cuenta con una correcta estructura organizacional en la Municipalidad, estos no son eficientes en la práctica, ya que, como se muestran en las respuestas de los cuestionarios, no se desarrollan como es debido, por ende, a nivel de ejecución se encuentran en uno deficiente.

IV. DISCUSIÓN

La tesis titulada “Gestión del Entorno de Control Interno en la Municipalidad Distrital Manuel A. Mesones Muro, 2021”, tuvo como objetivo principal, determinar la gestión del entorno de control interno en esta entidad; para poder obtener resultados óptimos se elaboró un cuestionario y una lista de chequeo de documentos; asimismo, se desarrolló en el software Microsoft Excel el nivel de confiabilidad del instrumento a través de la fórmula Alfa de Cronbach, y según la investigación e interpretación de (Celina & Campo, 2005), éste brinda un grado de “confiabilidad aceptable”, por lo que se concluye en que el cuestionario es válido para su aplicación.

El cuestionario contó con 12 ítems, dividido en tres dimensiones, siendo: las tres primeras sobre las “Normativas de valores e integridad”, las cinco siguientes de “estructura organizacional” y las cuatro últimas sobre “los procesos de competencia profesional”, a través de éste se recopiló información por parte de los trabajadores como consideraban el nivel de ejecución de la gestión del entorno de control, arribando a los siguientes resultados. El estudio nos reporta para el primer objetivo específico: Verificar si se cumplen las normativas de valores e integridad en la Municipalidad D. Manuel A. Mesones Muro, se certifica en referencia a los porcentajes presentados en las tablas y figuras, un nivel de ejecución aceptable en los ítems, 1 y 2, siendo estos: si la gerencia promueve el correcto actuar de las conductas mediante la integración, libertad y respeto con un 37% , y si ante un mal proceder se toman las medidas correctivas pertinentes en un 50%, sin embargo, se debe incrementar su eficiencia del ítem 3, que indica sobre el conocimiento por parte de los trabajadores acerca de sus derechos y obligaciones en la entidad, ya que este muestra un 43% de que “casi nunca” los trabajadores conocen sobre estos temas.

En su investigación elaborada por (Pereyra, 2019) aporta a través de sus conclusiones que, un correcto entorno de control, mejores canales de comunicación sobre las normativas que rigen la institución y una idónea difusión de las actividades y políticas son imprescindibles para una eficiente operatividad, de esta manera se va a poder garantizar la buena gestión pública.

De manera similar, (Pacheco, 2021) en su estudio del análisis de control interno, mostró que la Administración Local del Agua Tingo María, se ubica en un grado medio, conllevando como resultado a poner énfasis en los cumplimientos de los reglamentos, inculcando a los trabajadores sobre la importancia de la buena práctica de valores, asimismo, menciona que el entorno de control necesita incrementar su responsabilidad, comunicación, y disciplinas en la institución. Igualmente, (Montalván, 2021) da a entender que el OCI aporta de forma moderada al ambiente de control en la Municipalidad P. San Martín, mostrando mayor hincapié en la adecuada normatividad para generar una gestión de calidad, y sobre mejorar la comunicación laboral, ya que es imprescindible para que se alcance un eficiente logro de objetivos.

Se determina con la investigación, que este tipo de normativas debería orientarse a los trabajadores con más relevancia, a través de capacitaciones generales; buscando incrementar periódicamente el conocimiento acerca de los derechos y deberes que debe acatar el trabajador; este tipo de normas, regula las relaciones que existen en el ambiente laboral, ya que cada trabajador tiene su propia conducta y cada una difiere de la otra

Para el segundo objetivo: Identificar si se cuenta con una correcta estructura organizacional en la Municipalidad D. Manuel A. Mesones Muro, presenta un nivel de ejecución deficiente. Donde el ítem más preocupante es, sobre si se indica cada puesto con su respectivo ejercicio, debido a que este señala que un 50% “casi nunca” es conocedor de sus funciones. Si bien se conoce el rol a desempeñar, no cubre en gran parte al eficiente logro en cada una de sus áreas por parte de los trabajadores, la mitad de estos cumplen sus labores pudiendo aún ser mejores de los que vienen desempeñando en la institución, asimismo el ítem 4, sobre el perfil con el que debe contar el trabajador para el puesto debe ser el que más se ajuste a las actitudes y aptitudes que posee, el 44% “casi nunca” es comunicado.

De igual manera, según (Salazar, 2019) explica en su investigación que el papel que desenvuelve el control interno es de mucha relevancia, debido a que en su estudio se ha permitido verificar que 02 trabajadores asignados a

esta entidad como es la Municipalidad D. José Leonardo Ortiz, no cuentan con datos claros para ser precisos, sobre su profesión, por lo que va en contra de la normativa de la Contraloría, viendo afectada el perfil para el puesto, conllevando a que no realice pertinentemente sus funciones, seguido a eso no se logra una correcta estructura organizacional . Del mismo modo, (López & Santisteban, 2018) indicó en su estudio que la Municipalidad de Mochumí no ha tomado la iniciativa de implementar un OCI, lo que conlleva a tener muchas deficiencias en su gestión, tanto como es en el organigrama estructural, y no se distribuye correctamente las funciones en las distintas áreas. (Failoc, 2019) aporta en sus conclusiones, que la entidad solo cuenta con un 7.5% en planeamiento, el presente estudio en un 48% indican que casi nunca hay indicadores de progreso de resultados esperados, lo que conlleva a indicar que se tiene una mala gestión pública.

En el estudio realizado, se relaciona con que el trabajador desconozca en gran parte que funciones debe ejercer, de igual manera el ajuste correspondiente en su estructura organizacional permitirá corroborar a una buena gestión, ya que con la que se cuenta actualmente no es la más óptima, seguidamente se logrará una mejor delegación de funciones, y como resultado permitirá agilizar los procesos administrativos, entre otros.

Para el tercer objetivo: Analizar los procesos de competencia profesional de los trabajadores en la Municipalidad D. Manuel A. Mesones Muro, a través de los resultados obtenidos y representados mediante tablas y gráficas, se cuenta con un nivel de ejecución deficiente; siendo los ítems más preocupantes sobre la compensación al trabajador por su buen desempeño laboral, y las capacitaciones eficientes al personal, puesto que, indican porcentajes que superan la mitad de los encuestados, siendo de 65% y 61% respectivamente. Los resultados en referencia a la dimensión de los procesos de competencia profesional, nos permite determinar que, en la Municipalidad los trabajadores no son capacitados, este conjunto de procesos didácticos son los que ayudan a que los conocimientos, buenas prácticas se amplíen, conllevando a que se vuelvan más eficientes, por otra parte, la compensación

laboral juega un papel importante, si bien es de conocimiento de los trabajadores a la hora de firmar su contrato, saben cuánto será la remuneración a captar; las compensaciones económicas o emocionales por el buen desempeño en sus funciones generará que el trabajador opte por mejorar sus habilidades, trabajar con más ahínco, y no incurra en malas prácticas.

Los presentes resultados guardan concordancia con lo que sostiene (Huamán & Quispe, 2017) en su estudio que acaparó como población fue de 34 personas, en el que participaban los servidores y funcionarios públicos, la muestra fue la misma, a causa de que la población es inferior a la cuantía de 50 individuos, describe las deficiencias en lo que respecta al reclutamiento del personal y su correcta gestión en los recursos humanos de la Municipalidad D. Yauyos, limitando la ejecución de los objetivos institucionales, ya que tampoco realizan exámenes de logro laboral, y ver a través de estos, el rendimiento del trabajador, a su vez se observa la carencia de capacitación en los recursos humanos, lo que conlleva a que se generen acciones deficientes en sus tareas que intervienen, por último se diagnosticó que no existen los incentivos o también llamados reconocimientos al personal, por aquellas acciones que sobresalen ; esto mismo se presenta en la Municipalidad D. Manuel A. Mesones Muro. De modo semejante (Barrio, 2020) menciona que las aptitudes emocionales por parte de quienes conforman el liderazgo del sector público están vinculadas a cómo actúan en diversas situaciones, los buenos hábitos profesionales conducirán a una excelente eficiencia por parte de sus subordinados, delegando funciones competentes, de lo contrario desencadenan una mala gestión en toda la organización. El trabajo del autor, se centró en el ámbito de control, por lo que recomienda contar con recursos humanos muy bien capacitados, y orientado a desarrollarse de manera competente, menciona además que, la competencia que se necesita mayormente en toda institución es la de capacidad social, ya que esta generará un mejor clima laboral.

Asimismo, en la investigación de (Ochsenius, 2018) manifiesta que, el control interno facilitará un gran cambio en la competencia profesional, de la misma

manera, el sistema gubernamental de contrataciones, será más transparente y sobre todo ahorrará recursos, el autor menciona que el gestor público debe ser el encargado de componer sistemas de control que corroboren de manera frecuente las actividades que se desarrollen en la contratación. El ambiente de control por su parte debe incorporar las capacitaciones internas, buscando mermar las malas prácticas, ayudando a equilibrar el clima laboral y verificar a menudo todas las actividades que deben desarrollarse dentro del marco normativo. De manera semejante, (De la Cruz, 2019) en su investigación resalta la carencia de experiencia profesional del gerente, por lo que no cumple con las metas de su encargatura, notándose, además, una falta de capacitación al personal, asimismo, menciona que el control interno es un programa que aporta en gran medida a las instituciones ya que suprime interrogantes ante diversos problemas, brinda además información de calidad, oportuna y sobre todo es transparente, lo cual es un indicador que ayuda a erradicar también malos manejos generados debido a la corrupción que se pueden suscitar en estas áreas.

V. CONCLUSIONES

- Se concluyó que, la gestión del entorno de control en la Municipalidad D. Manuel A. Mesones Muro, presenta un nivel de ejecución deficiente, asimismo se constató que no existen algunos documentos, siendo estos los registros de código de ética institucional, acta de sensibilización sobre control interno, registro de inducción a los funcionarios y servidores públicos relacionados con el puesto que ingresa, y por último, pero no menos importante, el registro de evaluaciones sobre el clima laboral y perfil del personal de la entidad.
- Se verificó que el cumplimiento de las normativas de valores e integridad en la Municipalidad Distrital de Manuel A. Mesones Muro, presenta un nivel de ejecución aceptable; en un 37% la gerencia “casi siempre” promueve el correcto actuar de conductas, y que ante un mal proceder “casi siempre” se toman las medidas correctivas pertinentes, así lo indicó el 50% de los trabajadores; en el tercer ítem del cuestionario de esta dimensión, se presentó en un 43% que “casi nunca” los trabajadores son conocedores de sus derechos y obligaciones en la organización.
- Se identificó que no se cuenta con una correcta estructura organizacional en la Municipalidad Distrital Manuel A. Mesones Muro, mostrando un nivel de ejecución deficiente en esta dimensión, el sexto ítem es el más preocupante, el cual trata sobre si se indica cada puesto con su respectivo ejercicio, debido a que este señala que un 50% “casi nunca” es conocedor de sus funciones. Un 44% indicó que “casi nunca” se comunica el perfil que debe contar el trabajador para el desempeño de sus responsabilidades, el 46% de encuestados mostró que se encuentra insatisfecha con la actual estructura organizacional, asimismo, el 48% indicó que no se realiza de manera eficiente la delegación y coordinación de funciones, de manera similar, el 48% menciona que “casi nunca” hay indicadores que comuniquen sobre el progreso de resultados que obtiene la entidad.

- Se analizó que los procesos de competencia profesional de los trabajadores en la Municipalidad D. de Manuel A. Mesones Muro, presentan un nivel de ejecución deficiente, debido a que el décimo y onceavo ítem, muestran en un 65% y 61% respectivamente que “nunca” se realizan este tipo de actividades, las cuales tratan sobre la compensación al trabajador por su buen desempeño laboral, y las oportunas capacitaciones que deberían brindarse al personal; por otra parte en un 46% se mostró que “casi nunca” se brinda un clima laboral apropiado para la realización de los fines institucionales.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la Municipalidad D. Manuel Antonio M. Muro que, debería implementar su control interno con ayuda de la “Guía de implementación y fortalecimiento del sistema de control interno en las entidades del estado”
- Se recomienda, brindar mayor información a los trabajadores sobre el conocimiento de sus derechos y obligaciones en la organización, de esta manera generar mayor compromiso institucional, conociendo este tipo de conceptos, orientará a los trabajadores a contribuir de una mejor manera en los resultados de la Municipalidad, y limitar las conductas irregulares que puedan suscitarse.
- Se recomienda, tomar las medidas correctivas pertinentes sobre una idónea estructura organizacional, ya que, un organigrama bien estructurado, con el personal preparado para el puesto, mejorará el desempeño y rendimiento de estos, asimismo, se ahorrará tiempo en los diversos procesos administrativos, y sus funciones serán mucho más eficientes de las que se vienen dando actualmente; en el proceso de reclutamiento, comunicar sobre el perfil que debe contar el trabajador para el desempeño de sus responsabilidades, y brindar la confianza para delegar funciones, de igual manera, proporcionar información sobre el progreso de resultados que obtiene la entidad.
- Se recomienda, capacitar oportunamente a los trabajadores en las distintas actividades que deben desarrollar, para incrementar el conocimiento sobre las funciones preestablecidas por la entidad, de este modo , con personal capacitado, no sólo incrementará su desempeño laboral, sino también contribuirá con cumplir cabalmente los objetivos institucionales, si bien es de conocimiento que otorgar funciones de acorde al perfil es recomendable, también se debería recompensar el buen desempeño laboral, el cual se puede dar brindando incentivos económicos, flexibilidad en su horario, permitir el trabajo remoto, de

esta forma se generará en el trabajador que se desempeñe con más esmero, compartiendo un mejor clima laboral.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barrio, S. (2020). *El Control Interno En La Administración Pública: Influencia De Los Factores Emocionales*. [Tesis Doctoral, Universidad De Salamanca, Salamanca, España]. Obtenido de <https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/145240/Barrio%20Carvajal%2c%20Sandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). Colombia: Pearson Educación. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf>.
- Carballo, M., & Guelmes, E. (2016). *Algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en educación*. *Revista Universidad Y Sociedad*, 8(1), 140-150. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/317514604_Algunas_consideraciones_acerca_de_las_variables_en_las_investigaciones_que_se_desarrollan_en_educacion
- Celina, O., & Campo, A. (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach*. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, XXXIV(4), 572 - 580. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>
- Contraloría General de la República. (2014). *Marco Conceptual Del Control Interno*. Obtenido de https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf
- Contraloría General de la República. (2017). *Guía para la implementación y fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado*. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/sis_control_interno/normativa/RCG004_2017_Guia_implemen_SCI.pdf

- De la Cruz, A. (2019). *Control Interno Y Su Influencia En Los Procesos De Contrataciones Y Adquisiciones De La Municipalidad Distrital De San José - 2018*. [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú]. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6470/De%20la%20Cruz%20Ramos%20Alexa%20Violeta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Failoc, M. (2019). *Control Interno y Gestión Administrativa en la Municipalidad de Lambayeque*. [Tesis de Postgrado, Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú]. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73041/Failoc_CM A-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73041/Failoc_CM_A-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández et al. (2011). *Metodología de la Investigación*. Colombia: McGraw-Hill. Obtenido de https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Methodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: Interamericana Editores, S.A. De C.V. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huamán, C., & Quispe, M. (2017). *Control Interno Gubernamental en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Yauyos de la Provincia de Jauja*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú]. Obtenido de <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/3879>
- Ley Orgánica de Municipalidades N°27972. (2003, 27 de mayo). *Congreso de la República*. Artículo IV. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCD316201CA9CDCA05258100005DBE7A/\\$FILE/1_2.Compendio-normativo-OT.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCD316201CA9CDCA05258100005DBE7A/$FILE/1_2.Compendio-normativo-OT.pdf)
- López, A., & Santisteban, D. (2018). *Propuesta de un modelo de control interno para mejorar el desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital de Mochumí - 2015*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque,

- Perú]. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/2016?show=full>
- Martínez, H. (2012). *Metodología de la investigación*. México, México: CENGAGE Learning. Obtenido de http://190.116.26.93:2171/mdv-biblioteca-virtual/libro/documento/ddB6BhT14ygaUQE-Ktt9rn_METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION.pdf
- Montalván, K. (2021). *El Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de San Martín y su incidencia en el ambiente de control en el año 2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú]. Obtenido de <https://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/4253/CONTABILIDAD%20-%20Karolay%20Natividad%20Montalv%c3%a1n%20Tafur.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montiel et al. (2017). *¿La implementación del control interno fortalece la gobernabilidad en las alcaldías municipales en Colombia?* *Administración&Desarrollo*, 47(1), 97-117. Colombia. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6403441>
- Ochsenius, I. (2018). *Mecanismos de control interno que complementan y fortalecen el control jurídico de la contratación pública española*. [Tesis Doctoral, Universidad de Zaragoza, Zaragoza, España]. Obtenido de <https://zaguan.unizar.es/record/76131/files/TESIS-2019-007.pdf>
- Pacheco, M. (2021). *Análisis Del Control Interno En Los Colaboradores Administrativos De La Administración Local Del Agua Tingo Maria, Año 2020*. [Tesis de Pregrado, Universidad De Huanuco, Huánuco, Perú]. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3056/PACHECO%20VIDAL%2c%20MARIA%20CARMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pereyra, E. (2019). *La transparencia y el control interno en el sector público. El caso del municipio de Monte Cristo (Provincia de Córdoba)*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de Cordoba, Córdoba, Argentina]. Obtenido de

<https://1library.co/document/q5ewvdrq-transparencia-control-interno-publico-municipio-cristo-provincia-cordoba.html>

Pizarro, Y. (2019). *El Control Interno Como Herramienta Para El Fortalecimiento De La Gestión Presupuestal De Las Municipalidades Provinciales De La Región Puno*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional Del Altiplano, Puno, Perú]. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11340/Yuri_Alshira_Pizarro_Viveros.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salazar, Y. (2019). *Control Interno Y Su Incidencia En La Municipalidad Distrital De José Leonardo Ortiz, 2018*. [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú]. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6168/Salazar%20Le%C3%B3n%20Yony%20Edwin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salkind, N. (1998). *Métodos de Investigación*. México, México: Prentice Hall. Obtenido de <https://sbecdb035178db168.jimcontent.com/download/version/0/module/10120081460/name/M%C3%A9todos-de-investigacion.pdf>

Soto, E. (2018). *Diagnóstico del ambiente de control interno en la Municipalidad Distrital de Jesús - Cajamarca, 2017*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú] Obtenido de <https://1library.co/document/qo5x6j5y-diagnostico-ambiente-control-interno-municipalidad-distrital-jesus-cajamarca.html>

Tamayo, M. (2004). *El Proceso De La Investigación Científica: Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. (Cuarta ed.). México: Limusa Noriega Editores. Obtenido de https://books.google.com.cu/books?id=BhymmEqkkJwC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r#v=onepage&q&f=true

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de variable

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
ENTORNO DE CONTROL INTERNO	Principal componente del Control Interno, siendo un conjunto de determinadas normativas, idónea estructura y procesos que se emplea como cimiento para un correcto Control Interno en una organización	Normativas, Valores e Integridad	<ul style="list-style-type: none"> - Acta de compromiso y registro de sanciones. - Acta de charla de sensibilización sobre control interno y Código de Ética Institucional. - Enunciado de la Misión y visión de la organización. 	Cuestionario Y Lista Chequeo
		Estructura Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Puesto de trabajadores de acuerdo al perfil profesional – organigrama. - Avance de resultados. - Reglamento de organización y funciones (ROF) vigente y admitido. 	

			<ul style="list-style-type: none"> - Manual de Organización y Funciones (MOF) vigente y apto. - Plan Anual de Contrataciones debidamente aprobado. - Texto Único de Procedimientos y Administrativos (TUPA) vigente y admitido. 	
		<p>Proceso de Competencia Profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Inducción a los funcionarios y servidores públicos, relacionado con el puesto que ingresa. - Escala remunerativa. - Evaluación al personal. - Evaluación del clima laboral. 	

Anexo 02:**CUESTIONARIO**

La presente encuesta tiene como finalidad recopilar información acerca del entorno de control interno en la Municipalidad Distrital de Manuel Antonio Mesones Muro 2021, misma que se desarrolla para una investigación académica la cual se analizará de manera confidencial, ésta cuenta con 12 preguntas, de la cual debe marcar con un aspa (X) según el nivel de ejecución que crea correspondiente

1. Normativas de valores e integridad.

Descripción	Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre
1.1. ¿La gerencia promueve el correcto actuar de las conductas, mediante la integración, libertad y respeto?				
1.2. ¿Ante un mal proceder se toman las medidas correctivas pertinentes?				
1.3. ¿Los trabajadores son conocedores de sus derechos y obligaciones en la organización?				

2. Estructura organizacional

Descripción	Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre
2.1. ¿Se comunica sobre el perfil que debe contar el trabajador para el desempeño de sus responsabilidades?				
2.2. ¿La actual estructura organizacional con la que se				

cuenta permite una buena gestión?				
2.3. ¿Se indica cada puesto con su respectivo ejercicio?				
2.4. ¿Se realiza de manera eficiente la delegación y coordinación de funciones?				
2.5. ¿Hay indicadores que comuniquen sobre el progreso de resultados que obtiene la Municipalidad?				

3. Procesos de competencia profesional

Descripción	Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre
3.1. ¿Se establecen metas constantes que debe cumplir Trabajador?				
3.2. ¿Se recompensa al trabajador por su buen desempeño laboral?				
3.3. ¿Se realizan de manera oportuna y eficiente las capacitaciones al personal?				
3.4. ¿Existe un clima laboral apropiado para la realización de los fines institucionales?				

Anexo 03: Lista Chequeo

a) Acta de compromiso y registro de sanciones

SÍ () NO ()

- b) Acta de charla de sensibilización sobre control interno y Código de Ética Institucional SÍ () NO ()
- c) Enunciado de Misión y Visión SÍ () NO ()
- d) Estructura orgánica - organigrama SÍ () NO ()
- e) Reglamento de Organización y Funciones (ROF), Manual de Organización y Funciones (MOF) vigente y aprobado SÍ () NO ()
- f) Plan Anual de Contrataciones debidamente aprobado SÍ () NO ()
- g) Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) vigente y aprobado SÍ () NO ()
- h) Inducción a los funcionarios y servidores públicos, relacionado con el puesto que ingresa. SÍ () NO ()
- i) Escala remunerativa en relación con el cargo asignado SÍ () NO ()
- j) Registro de evaluaciones del clima laboral y perfil del personal de la Entidad. SÍ () NO ()

Anexo 04: Solicitud para aplicación de instrumentos en la Municipalidad D.



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS

Facultad de Ciencias Económicas y
Administrativas
Escuela Profesional de Contabilidad

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Ferreñafe, 27 de junio de 2022.



Señor:

JOSÉ MERCEDES RAMÍREZ HUAMÁN

Alcalde de Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro- Ferreñafe – Lambayeque

Asunto:

Solicito permiso para la aplicación de cuestionario a los trabajadores de la Municipalidad D. Manuel Antonio Mesones Muro, y una lista chequeo de documentos.

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, me presento, soy Bachiller en Contabilidad de la UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS, **MAX FRANCISCO RAMOS VELÁSQUEZ** identificado con código N°7265163862, DNI N°72651638 y a la vez comunicarle sobre el desarrollo de mi tesis en la Institución que usted representa, titulada "Gestión del Entorno de Control Interno de la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro, 2021", solicitando el permiso y las facilidades correspondientes para llevar a cabo esta investigación, por lo que deberé aplicar dos instrumentos de recolección de datos, siendo estos el cuestionario y una lista chequeo con fines únicamente académicos.

Sin otro en particular, quedo de usted agradecido por la atención prestada.

Atentamente,

Bach. RAMOS VELÁSQUEZ MAX FRANCISCO
DNI N°72651638

Anexo 05: Autorización de aplicación de instrumentos de recolección de datos en la Municipalidad Distrital Manuel A. Mesones Muro.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
“Manuel A. Mesones Muro”
FERREÑAFE

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Mesones Muro, 30 de Junio del 2022.

CARTA N° 022-2022/ARRHH/MDMAMM

SEÑOR:
Bach. MAX FRANCISCO RAMOS VELASQUEZ

ASUNTO : AUTORIZO APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

De nuestra consideración:

Por la presente me es grato dirigirme a usted, en calidad de responsable de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manuel Antonio Mesones Muro, AUTORIZO la aplicación de instrumentos de recolección de datos, en las dependencias necesarias.

Sin otro particular, me suscribo de Usted.

Atentamente

MUNICIPALIDAD DISTRITAL
MANUEL A. MESONES MURO
JOSÉ PISCAR FERNÁNDEZ
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS



Anexo 06: Imágenes del exterior e interior de la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro.



Anexo 07:

Imágenes de algunos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Manuel A. Mesones Muro, desarrollando el cuestionario.

