



FACULTAD DE NEGOCIOS

TESIS

**IMPLEMENTACIÓN DEL COMITÉ DE CONTROL INTERNO
EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UCAYALI-
CONTAMANA, EJERCICIO FISCAL 2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR
PÚBLICO**

AUTOR: ZEGARRA TORRES, DAVID ALEXANDER

**ASESOR: CPCC. CARLOS DAVID ZEGARRA SEMINARIO,
Mgr.**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DESARROLLO SOSTENIBLE
DE ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS**

IQUITOS – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicado a mis padres, quienes siempre me acompañaron en todo momento para presenciar mis logros, y siguen unidos en los momentos más importantes de mi vida profesional, gracias por todo su apoyo, dedicación y confianza en mí.

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo agradezco a Dios y a mi familia por siempre acompañarme en el transcurso de mi vida, con su paciencia, sabiduría y empatía para lograr con éxito mis metas y objetivos profesionales.

ACTA DE SUSTENTACIÓN

FACULTAD DE
NEGOCIOS



ACTA DE SUSTENTACIÓN

Con Resolución Decanal N° 197-2022-UCP-FAC.NEGOCIOS, del 02 de mayo de 2022, se autorizó la sustentación para el día viernes 06 de mayo de 2022.

Siendo las 19.00 horas del día 06 de mayo se constituyó de modo presencial el Jurado para escuchar la presentación y defensa del informe Final de Tesis IMPLEMENTACIÓN DEL COMITÉ DE CONTROL INTERNO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UCAYALI-CONTAMANA, EJERCICIO FISCAL 2020.

Presentado por:

ZEGARRA TORRES DAVID ALEXANDER
Para optar el título profesional de Contador Público

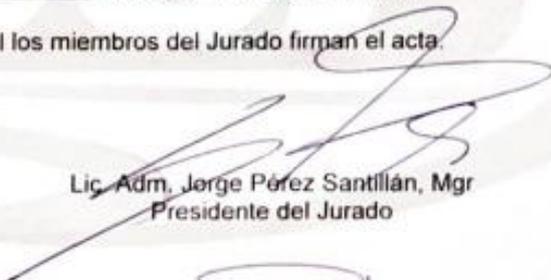
Asesor: CPC. Carlos David Zegarra Seminario, Mgr.

Luego de escuchar la sustentación y formuladas las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en privado, llegando a la siguiente conclusión:

La sustentación es: APROBADA POR UNANIMIDAD

A las 20.30 horas culminó el acto público.

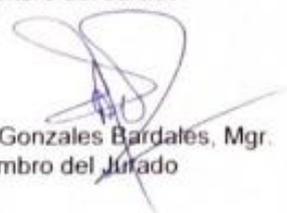
En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el acta.



Lic. Adm. Jorge Pérez Santillán, Mgr.
Presidente del Jurado



CPC. Fernando Paul Lazo Ríos, Mgr.
Miembro del Jurado



CPC. Jorge Gonzales Bardales, Mgr.
Miembro del Jurado

HOJA DE ANTIPLAGIO



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

La Tesis titulada:

**"IMPLEMENTACIÓN DEL COMITÉ DE CONTROL INTERNO EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UCAYALI-CONTAMANA, EJERCICIO FISCAL
2020"**

De los alumnos: **ZEGARRA TORRES DAVID ALEXANDER**, de la Facultad de Negocios, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **2% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 29 de Marzo del 2022.



Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética - UCP

CIRA/tri-a
143-2022

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | Página |
|---|-----------|
| Dedicatoria..... | i |
| Agradecimiento..... | ii |
| Acta de sustentación..... | iii |
| Hoja de antiplagio..... | iv |
| Índice de contenido..... | v |
| Índice de tablas..... | vii |
| Índice de gráficos..... | viii |
| RESUMEN..... | 01 |
| ABSTRACT..... | 02 |
| CAPÍTULO I: Marco teórico..... | 03 |
| 1.1. Antecedentes del estudio..... | 03 |
| 1.2 Bases teóricas..... | 07 |
| 1.2.1 Gestión municipal..... | 07 |
| 1.2.2 El control interno..... | 10 |
| 1.3 Definición de términos básicos..... | 16 |
| CAPÍTULO II: Planteamiento del problema..... | 18 |
| 2.1 Descripción del problema..... | 18 |
| 2.2 Formulación del problema..... | 19 |
| 2.2.1. Problema general..... | 19 |
| 2.2.2. Problema específico..... | 19 |
| 2.3 Objetivos..... | 20 |
| 2.3.1 Objetivo general | 20 |
| 2.3.2 Objetivos específicos..... | 20 |
| 2.4 Hipótesis..... | 21 |
| 2.4.1 Hipótesis general..... | 21 |

| | |
|--|-----------|
| 2.4.2 Hipótesis específicas..... | 21 |
| 2.5 Variables..... | 22 |
| 2.5.1 Identificación de las variables y operacionalización..... | 22 |
| CAPÍTULO III: Metodología..... | 23 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación..... | 23 |
| 3.2 Población y muestra..... | 23 |
| 3.3 Técnica, instrumento y procedimiento de recolección datos..... | 24 |
| 3.4 Procesamiento y análisis de datos..... | 25 |
| CAPÍTULO IV: Resultados..... | 26 |
| 4.1 Descripción de las decisiones estratégicas | 26 |
| 4.2 Descripción de las funciones cumplidas | 32 |
| 4.3 Descripción de las capacidades a desarrollar | 36 |
| CAPÍTULO V: Discusión, conclusiones y recomendaciones..... | 41 |
| 5.1 Discusión de resultados..... | 41 |
| 5.2 Prueba de hipótesis..... | 44 |
| 5.3 Conclusiones..... | 51 |
| 5.4 Recomendaciones..... | 54 |
| Referencias bibliográficas..... | 56 |
| Anexo 1. Matriz de consistencia..... | 60 |
| Anexo 2. Instrumento de recolección de datos..... | 61 |
| Anexo 3. Validez, opinión del experto..... | 64 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Página |
|----------|--|
| Tabla 1. | Presupuesto total certificado, Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, periodo 2016 - 2020.....18 |
| Tabla 2. | Prueba de validez de constructo del instrumento de recolección de datos.....24 |
| Tabla 3 | Consulta para formar parte del Comité de Control Interno,2020.....26 |
| Tabla 4 | Recepción de resolución para la participación en el Comité de Control Interno,2020.....27 |
| Tabla 5 | Reunión de miembros del Comité de Control Interno,2020.....28 |
| Tabla 6 | Elaboración de actas por sesión de trabajo en los miembros del Comité de Control Interno,2020.....29 |
| Tabla 7 | Asignación de funciones del Comité de Control Interno,2020.....30 |
| Tabla 8 | Asignación de recursos para el funcionamiento del Comité de Control Interno,2020.....31 |
| Tabla 9 | Comunicación de la existencia del Comité de Control Interno,2020.....32 |
| Tabla 10 | Capacitación referente a los miembros del Comité de Control Interno,2020.....33 |
| Tabla 11 | Información sobre el diagnóstico de Control Interno en la institución,2020.....34 |
| Tabla 12 | Información brindada de la implementación del Comité de Control Interno,2020.....35 |
| Tabla 13 | Capacitación de miembros en Ambiente de Control,2020.....36 |

| | | |
|----------|--|----|
| Tabla 14 | Capacitación de miembros en Evaluación de Riesgos,2020..... | 37 |
| Tabla 15 | Capacitación de miembros en Actividades de Control..... | 38 |
| Tabla 16 | Capacitación de miembros en Información y Comunicación,2020..... | 39 |
| Tabla 17 | Capacitación de miembros en Supervisión,2020..... | 40 |
| Tabla 18 | Primera prueba de hipótesis..... | 45 |
| Tabla 19 | Segunda prueba de hipótesis..... | 47 |
| Tabla 20 | Tercera prueba de hipótesis..... | 49 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | Página. |
|--|---------|
| Gráfico 1. Línea de tiempo de las normas del sistema de control en el Estado..... | 10 |
| Gráfico 2. El Sistema Nacional de Control, Perú..... | 11 |
| Gráfico 3. Componentes del Sistema de Control Interno..... | 17 |
| Gráfico 4. Medidas estadísticas de la competencia de las decisiones estratégicas,2020..... | 41 |
| Gráfico 5. Medidas estadísticas sobre la competencia funciones cumplidas,2020..... | 42 |
| Gráfico 6. Medidas estadísticas sobre la competencia capacidades a desarrollar,2020..... | 43 |

RESUMEN

Implementación del comité de control interno en la Municipalidad
Provincial de Ucayali-Contamana, ejercicio fiscal 2020

David Alexander Zegarra Torres

El objetivo fue determinar los factores que han influido en el trabajo del Comité de Control Interno. La metodología se basó en un diseño descriptivo y no experimental, con una población de 8 miembros del comité, a quienes se aplicó cuestionario para la obtención de resultados.

Los resultados señalan que existe alto nivel de decisiones estratégicas respecto a los miembros del comité, al tomarlas dentro de su labor, como en otro ámbito. También, se pudo observar que las funciones cumplidas por estos mismos son satisfactorias al existir una comunicación asertiva en todo momento para el correcto uso y función de cada uno de los miembros respectivos dentro del comité. Y respecto a las capacidades a desarrollar, se pudo evidenciar que se necesita enfoque en los elementos del control interno, ya que estos son de vital importancia para el correcto uso y verificación de los recursos de cada entidad.

Palabras claves: control interno, diagnóstico del control interno, miembros del comité.

ABSTRACT

Implementation of the internal control committee in the Provincial
Municipality of Ucayali-Contamana, fiscal year 2020

David Alexander Zegarra Torres

The objective was to determine the factors that have influenced the work of the Internal Control Committee. The methodology was based on a descriptive and non-experimental design, with a population of 8 members of the committee, to whom a questionnaire was applied to obtain results.

The results indicate that there is a high level of strategic decisions regarding the members of the committee, when making them within their work, as in another area. It was also possible to observe that the functions performed by them is satisfactory as there is assertive communication at all times for the correct use and function of each of the respective members within the committee. And regarding the capacities to be developed, it was possible to show that a focus on the elements of internal control is needed, since these are of vital importance for the correct use and verification of the resources of each entity.

Keywords: internal control, diagnosis of internal control, committee members.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes del estudio.

Amaru Mayta (2021) en su tesis *El Sistema de Control Interno como herramienta de calidad en la gestión administrativa de la unidad de tesorería de la Municipalidad Distrital de La Joya, periodo 2019*, tuvo como objetivo analizar los componentes de control como herramientas en la gestión administrativa.

Su metodología fue de diseño descriptivo y no experimental; con una población de 74 funcionarios y trabajadores de la municipalidad, y muestra de 57, a quienes aplicó cuestionario.

Concluye que, la Unidad de Tesorería no ha implementado el componente Ambiente de Control, no realiza trabajo en equipo y el ambiente físico es inadecuado. No ha implementado el Componente Evaluación de Riesgos, hay extravío de cheques, cartas fianzas, desorden en la documentación, no cuenta con caja fuerte. La encargada del área no controla el uso de las fuentes de financiamiento en el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF), lo que retrasa la elaboración de los Estados Financieros y genera errores en la Fase del Rendido.

Agrega que, el componente Actividades de Control Gerencial no está implementado, no existen directivas internas respecto a: encargo interno, viáticos y caja chica, generando dificultades en la fase del rendido al no cumplir el plazo establecido en la Directiva de Tesorería N° 001-2007-EF/77.15. Las funciones no se cumplen de acuerdo al Reglamento de Organización y Funciones (ROF), como dirigir, organizar, ejecutar y controlar las actividades del Sistema de Tesorería.

Finalmente concluye que, no tiene implementado el componente Información y Comunicación, la encargada de la unidad de tesorería tiene retraso en la información financiera al Gerente de Administración, existiendo un retraso en la elaboración de los Estados Financieros. El

Gerente de Administración Financiera no solicita información sobre conciliaciones mensuales de ingresos - egresos y arqueos de caja.

Jara Flores (2018), en su tesis *El Sistema Nacional de Control Gubernamental (Control Interno), en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Ocobamba.- La Convención-Cusco 2017*, tuvo como objetivo identificar el impacto de los componentes del control interno en la gestión administrativa de la municipalidad.

Su metodología fue de diseño correlacional, con una población de 45 trabajadores y una muestra de 20 de ellos, a quienes aplicó cuestionario.

Concluye que, el Órgano de Control Interno no se encuentra implementado y que las acciones de control interno lo realiza Asesoría Legal, a cargo de un procurador público, quien hace de Gerente de Asesoría Legal y de responsable de Control Interno.

Agrega que, en el Ambiente de Control, el recurso humano no es profesional, con problemas de conocimiento y manejo de las áreas; muchos son personal de confianza por alianza política. En el tema de control de riesgo, los reportes no se dan con la celeridad para poder subsanar. En actividades de control ocurren los mayores problemas, los compromisos celebrados por la municipalidad no se cumplen de acuerdo a los plazos establecidos y las normas legales. En la información y comunicación, está es vertical y burocrático. Finalmente, en la supervisión y monitoreo de las actividades, los resultados evidencian limitantes, como problemas de recurso humano y la presencia de corrupción administrativa. Todo esto indica que la gestión administrativa de la municipalidad tiene carencias y que su impacto es el incumplimiento de compromisos con la población.

Coha Zamata (2018) en su tesis *Control interno en la gestión pública. El caso en una entidad del Estado, año 2017*, tuvo como objetivo determinar las razones que imposibilitan cumplir con el trabajo establecido.

Su metodología fue de diseño descriptivo; con población formada por especialistas en control interno y una muestra de dos, a quienes aplicó entrevista.

Concluye que, es imprescindible y obligatorio implementar el Sistema de Control Interno (SCI) en una entidad pública; su inexistencia representa situaciones de riesgos que se cometan actos de corrupción por los funcionarios y servidores. Está normado, pero hay dificultades para implementarla, como la falta de interés del titular de la entidad, no cumplen sus funciones y responsabilidades los funcionarios del Comité de Control Interno (CCI) en los plazos aprobadas por el Órgano Superior de Control.

Finalmente concluye que, los miembros del CCI no conocen las normas y procedimientos del Modelo de Implementación del Sistema de Control Interno, con sus diversas etapas. Los integrantes del CCI, Equipos de Trabajo y Coordinadores que designa el Comité de Control Interno, requieren capacitación para cumplir con sus funciones. La entidad está en la primera fase, planificación, faltando ejecutar y evaluar.

Ramírez Chura (2019) en su tesis *Control interno en el área de tesorería de la Municipalidad Provincial el Collao llave, periodo 2017*, tuvo como objetivo analizar los procesos de control interno en el área y las mejoras en la gestión administrativa.

Su metodología fue de diseño descriptivo; con una población de 30 funcionarios de las diversas áreas, y una muestra de cinco de ellos, a quienes aplicó cuestionario.

Concluye que, existe deficiencias en el cumplimiento de las normas, explicado porque los servidores de esta área no cumplen debidamente con las normas vigentes, de igual manera sucede con el responsable del área de tesorería. El titular de la entidad, funcionarios y servidores deben tomar conocimiento de la importancia de la implementación del Control Interno sensibilizando y dando capacitaciones a todo el personal que labora en la entidad, quien tiene procedimientos tradicionales y débiles.

1.2 Bases teóricas.

1.2.1 Gestión Municipal

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL (2014, pág. 40) señala que “el Estado orientado al desarrollo tiene la capacidad de formular e implementar estrategias para alcanzar metas económicas y sociales, apoyándose sobre instituciones públicas eficientes y eficaces que minimizan la burocracia y operen con probidad, transparencia y un alto grado de rendición de cuentas, dentro del marco del Estado de derecho”.

Para lograr la eficiencia, la Constitución Política de cada país ha establecido una organización con niveles de gobierno, y uno de ellos corresponde a los gobiernos locales.

Los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del sector público; así como a las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos, y a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio (artículo VIII, Disposición preliminar, Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades).

Los gobiernos locales son instituciones cuyo órgano de gobierno es el concejo municipal, quien tiene funciones de aprobar el régimen de organización interior y funcionamiento del gobierno local (numeral 3, art. 9, Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades).

La organización interna responde a las competencias que asumen los gobiernos locales, según su ámbito provincial o distrital.

La administración municipal adopta una estructura gerencial sustentándose en principios de programación, dirección, ejecución, supervisión, control concurrente. Se rige por los principios de legalidad, economía, transparencia, simplicidad, eficacia, eficiencia, participación y seguridad ciudadana (art. 26, Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades).

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL (2014, pág. 40) explica la importancia de fiscalizar la ejecución de las competencias:

El Estado realiza sus funciones mediante diversas acciones que le son de su competencia, como es la realización de inversión pública; la ejecución de programas públicos, la provisión de servicios públicos; la regulación normativa de sectores estratégicos como la energía, transporte, seguridad alimentaria; el fomento e inversión en innovación; la orientación económica ofreciendo incentivos o concesiones de licencias y permisos comerciales, así como la fiscalización de la normativa para asegurar el bien común”.

Para lograr este propósito se ha establecido el órgano de auditoría interna de los gobiernos locales.

Está bajo la jefatura de un funcionario que depende funcional y administrativamente de la Contraloría General de la República, y designado previo concurso público de méritos y cesado por la Contraloría General de la República. Su ámbito de control abarca a todos los órganos del gobierno local y a todos los actos y operaciones, conforme a ley (primer párrafo, art. 30, Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades).

El jefe del órgano de auditoría interna emite informes anuales al concejo municipal acerca del ejercicio de sus funciones y del estado del control del uso de los recursos municipales. Las observaciones,

conclusiones y recomendaciones de cada acción de control se publican en el portal electrónico del gobierno local. En el cumplimiento de dichas funciones, el jefe del órgano de auditoría interna deberá garantizar el debido cumplimiento de las normas y disposiciones que rigen el control gubernamental, establecida por la Contraloría General como Órgano Rector del Sistema Nacional de Control (segundo párrafo, art. 30, Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades).

Castilla, M. M. (2002). define gestión como “un conjunto de procesos y/o actividades conducentes al logro de un propósito, que implica un proceso permanente de planeación, ejecución y evaluación de la acción, en función de los objetivos y metas del plan de desarrollo de la entidad territorial”. Asimismo, define a los instrumentos de gestión municipal como “las herramientas de gerencia pública que permiten direccionar las acciones de una entidad territorial hacia el logro de su visión”. (p.3).

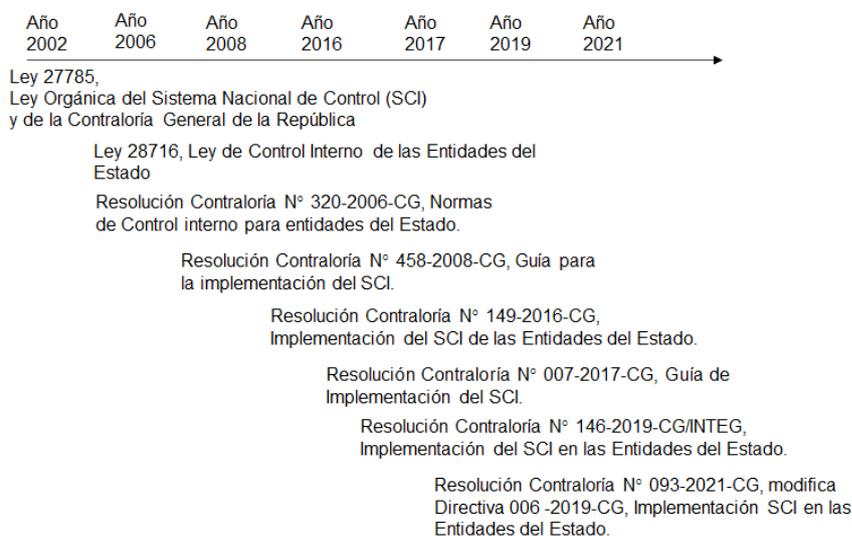
1.2.1. El Control Interno

Mantilla, S. (2003, pág 47) indica que “el control interno es un proceso diseñado para proporcionar seguridad razonable mirando el cumplimiento de los objetivos en las siguientes categorías: efectividad y eficiencia de las operaciones, confiabilidad de la información financiera”.

El control interno de las actividades de las instituciones públicas o privadas requiere de normas, sistema de procesos, organización funcional y comportamiento humano eficiente. A continuación, se describe la normatividad que rige el control interno en las instituciones públicas. públicas y privadas, especialmente cuando ocurren crisis en el entorno mundial o del país.

Gráfico 1

Línea de tiempo de las normas del sistema de control en el Estado



La Contraloría General de la Republica refirió que el “control interno, es el proceso integral que efectúa el titular, funcionarios y servidores de una institución que le permite enfrentarse ante los riesgos dando una seguridad razonable en el cumplimiento de la misión de la entidad”. Resolución de Contraloría General N° 320-2006, (p.7).

La resolución de Contraloría N° 149-2016-CG definió que “el control interno, es un proceso continuo, dinámico e integral de gestión, efectuado por el titular, funcionarios y servidores de la entidad, diseñado para enfrentar los riesgos y dar la seguridad razonable de alcanzar los objetivos institucionales”. (p. 587194).

En el país, se ha establecido el Sistema Nacional de Control (SCI), con fines, estructura y normatividad, que contribuyan a tener un oportuno y efectivo ejercicio del control gubernamental en las instituciones, para contribuir y orientar el mejoramiento de sus actividades y servicios en beneficio de la nación.

Gráfico 2

El Sistema Nacional de Control, Perú



Fuente: Ley 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

El control gubernamental se basa en diversos principios, y uno de ellos corresponde a la *autonomía funcional*, entendida como “la potestad de los órganos de control para organizarse y ejercer sus funciones con independencia técnica y libre de influencias. Ninguna entidad o autoridad, funcionario o servidor público, ni terceros, pueden oponerse, interferir o dificultar el ejercicio de sus funciones y atribuciones de control” (numeral c, art 9, Ley 27785).

Se ha establecido un SCI que se aplica en todas las instituciones públicas, entendida como “el conjunto de órganos de control, normas, métodos y procedimientos, estructurados e integrados funcionalmente, destinados a conducir y desarrollar el ejercicio del control gubernamental en forma descentralizada” (art. 12, Ley 27785).

El SCI es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y el personal, organizados e instituidos en cada

entidad del Estado (art. 4, Ley 28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado).

Una de sus tareas es la acción de control, definida como “la herramienta esencial del Sistema, por la cual el personal técnico de sus órganos conformantes, mediante la aplicación de las normas, procedimientos y principios que regulan el control gubernamental, efectúa la verificación y evaluación, objetiva y sistemática, de los actos y resultados producidos por la entidad en la gestión y ejecución de los recursos, bienes y operaciones institucionales (art. 10, Ley 27785)

El Órgano de Control Institucional, conforme a su competencia (art. 9, Ley 28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado) efectúa:

- a. Control preventivo sin carácter vinculante, con el propósito de optimizar la supervisión y mejora de los procesos, prácticas e instrumentos de control interno, sin que ello genere prejuzgamiento u opinión que comprometa el ejercicio de su función, vía control posterior.
- b. Actúa de oficio, cuando en los actos y operaciones de la entidad, se adviertan indicios razonables de ilegalidad, de omisión o de incumplimiento, informando al Titular de la entidad para que adopte las medidas correctivas pertinentes. Verifica el cumplimiento de las disposiciones legales y normativa interna aplicables a la entidad, por parte de las unidades orgánicas y personal de ésta.
- c. El profesional debe estar completamente capacitado para poder cumplir sus funciones con eficiencia y eficacia, y realizar los objetivos de control. Cuidar y resguardar los recursos y bienes del Estado contra cualquier forma como pérdida, deterioro, uso indebido, actos ilegales, así como, en general contra todo hecho irregular o situación perjudicial que pudiera afectarlos.

Con Resolución de Contraloría N° 149-2016-CG, se aprueba la Directiva N° 013-2016-CG-2016-CG, denominada Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado. Este señala que, con la finalidad de conocer el estado situacional de la implementación en la entidad se debe elaborar un documento denominado Diagnóstico del Sistema de Control Interno, y para tal efecto se lleva a cabo a través de dos actividades.

La elaboración del programa de trabajo por el Comité de Control Interno y aprobado por el titular de la entidad, para realizar su diagnóstico es necesario constituir un instrumento que permite a la entidad definir el curso de acción, ordenarse, prevee y estimar los recursos humanos, presupuestarios, materiales, entre otros, que se requiere para el desarrollo del diagnóstico del SCI.

La realización del diagnóstico del SCI a través de un equipo de trabajo, con el apoyo de los funcionarios responsables y coordinadores de control interno, y sus resultados obtenidos se darán a través de un informe que es aprobado por el comité de Control Interno y presentado a la alta dirección de la entidad para que disponga la elaboración del Plan de Trabajo

Con fecha 28 de marzo del 2018, se aprueba la Ley de Fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control Interno.

Con fecha 06 de diciembre del 2018, se establezca la centésima vigésima segunda disposición complementaria final de la ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2019.

Con fecha 15 de mayo del 2019, se aprueba la Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG/INTEG, Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado.

Con fecha 20 de diciembre del 2019, se aprueba la Resolución de Contraloría N° 409-2019-CG, que aprueba la Directiva N° 011-2019-CG/INTEG, Implementación del Sistema de Control Interno en el BCR, PETROPERU, SBS y AFP, FONAFE y entidades que se encuentran bajo la supervisión de las mismas.

Con fecha 26 de mayo del 2020, se aprueba la Resolución de Contraloría N° 130-2020-CG, que aprueba la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado.

Según **Álvarez (2007)**, en su libro Auditoria Gubernamental Integral, Técnicas y Procedimientos, señaló que: es el conjunto de planes, procesos, políticas, normas y métodos, con el fin de asegurar un objetivo, lograr una eficiente seguridad y eficacia administrativa y operativa, alentando y supervisando una buena gestión, que involucre la actitud de las autoridades y el personal organizado que instituye en cada entidad proporcionando seguridad razonable para el logro de metas propuestas. (p. 149.)

Valdivia, E.,(2010)., en su libro Manual del Sistema Nacional de Control y Auditoria Gubernamental, refirió que el Control Interno: Los efectúa el titular, funcionarios y servidores de la entidad, debiendo estar diseñado para enfrentar riesgos dando seguridad razonable en el cumplimiento de la misión de la entidad. (p. 418.)

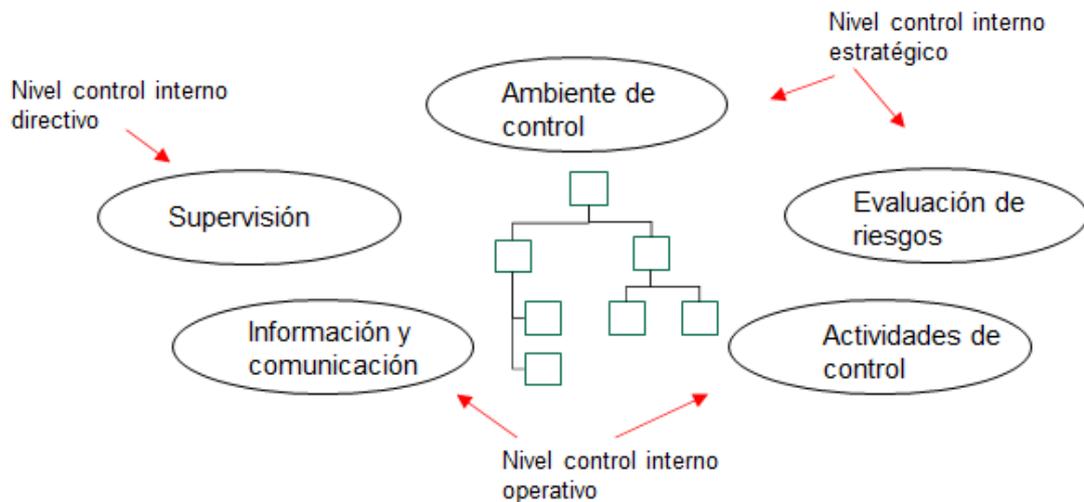
1.3 Definición de términos básicos.

- a. Implementación del SCI. Se ha definido un esquema para evaluar el grado de implementación del SCI sobre la base de la información que le proporcionan los órganos internos. Debe efectuarse una evaluación semestral al concluir el primer semestre, con base a la información y documentación registrada en el primer seguimiento del Plan de Acción Anual, y una evaluación anual (Resolución de Contraloría 093-2021-CG, del 30 de marzo del 2021.)

Es importante el trabajo que debe realizar el Comité de Control Interno en diversos aspectos.

Gráfico 3

Componentes del Sistema de Control Interno



CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción del problema.

La Municipalidad Provincial de Ucayali, integrante de la región Loreto, es una institución pública con actividades crecientes, expresado en temas presupuestales. Entre los años 2016 y 2020, el presupuesto ha crecido 82.84%, constituyendo el año 2020 como el mayor crecimiento respecto al año 2019, 64.13%. Pero hubo una caída en el año 2017-19.6%. Todo esto muestra variabilidad en el presupuesto recibido.

Tabla 1

**Presupuesto total certificado, Municipalidad Provincial de Ucayali –
Contamana, periodo 2016 - 2020**

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|----------------------|--------|---------|--------|--------|--------|
| Millones de soles | 25.78 | 20.73 | 27.72 | 28.71 | 47.13 |
| Índice 2016 = 100 | 100.00 | 80.40 | 107.55 | 111.39 | 182.84 |
| Variación anual | | -19.60% | 33.76% | 3.58% | 64.13% |

Fuente: MEF, transparencia económica (tomado al 27 diciembre 2021)

Un mayor nivel de gasto implica mayor grado de operaciones y por lo tanto se debe tener mayores niveles de control interno de las actividades que realizan las diversas áreas funcionales de la municipalidad en estudio.

Se ha podido evidenciar que en esta institución, existe el diagnóstico del Sistema de Control Interno; sin embargo, en el plazo establecido no se pudo dar a conocer los reales puntos débiles de la respectiva entidad, es por ello que nace la necesidad de realizar un diagnóstico del equipo de trabajo que integra el Comité de Control Interno.

Se ha definido mecanismos de trabajo que deben seguir para las capacidades que ellos deben tener y el apoyo de la alta dirección que deben recibirse para lograr las respectivas sobre la formación y limitaciones.

2.2. Formulación del problema.

2.2.1 Problema general

¿Cuáles son los factores que han influido en el trabajo del Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, durante el ejercicio fiscal 2020?

2.2.2 Problemas específico

¿Qué decisiones estratégicas ha tomado la institución para formar el Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, durante el ejercicio fiscal 2020?

¿Cuáles son las funciones que ha cumplido el Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, durante el ejercicio fiscal 2020?

¿Cuáles son las capacidades a desarrollar para implementar el Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, durante el ejercicio fiscal 2020?

2.3 Objetivos.

2.3.1 Objetivo general.

Determinar los factores que han influido en el trabajo del Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, durante el ejercicio fiscal 2020.

2.3.2 Objetivos específicos.

- a. Determinar las decisiones estratégicas que ha tomado la institución para formar el Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, durante el ejercicio fiscal 2020.
- b. Describir la diversidad de funciones que ha cumplido el Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, durante el ejercicio fiscal 2020.
- c. Identificar la demanda de capacidades a desarrollar para implementar el Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, durante el ejercicio fiscal 2020

2.4 Hipótesis.

2.4.1 Hipótesis general.

Se observan diversos factores que han influido en el trabajo del Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, durante el ejercicio fiscal 2020.

2.4.2 Hipótesis específicas.

Se observan alta toma de decisiones estratégicas en la institución para formar el Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, durante el ejercicio fiscal 2020.

Se observan diversas funciones que ha cumplido el Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, durante el ejercicio fiscal 2020.

Se observa amplia demanda de capacidades a desarrollar para implementar el Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, durante el ejercicio fiscal 2020

2.5 Variables.

2.5.1 Identificación de las variables y operacionalización.

| Variable | Indicador | Índice |
|--|------------------------------------|---|
| Implementación del Comité de Control Interno | 1. Decisiones estratégicas tomadas | 1.1 Organización del Comité, documentación y personas. |
| | | 1.2 Funcionamiento del Comité. |
| | 2. Funciones cumplidas | 2.1 Monitorear el proceso de sensibilización y capacitación del personal de la entidad sobre control interno. |
| | | 2.2 Desarrollar el diagnóstico actual del Control Interno dentro de la entidad. |
| | 3. Capacidades a desarrollar | 3.1 Capacidades en ambiente de control. |
| | | 3.2 Capacidades en evaluación de riesgos. |
| | | 3.3 Capacidades en actividades de control. |
| | | 3.4 Capacidades en información y comunicación. |
| | | 3.5 Capacidades en supervisión. |

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación.

La presente investigación es de diseño descriptivo y no experimental, porque no se aplicó ningún tipo de trabajo antes del estudio para conseguir cambios en la población específica del estudio.

Por la intensidad es transversal, ya que los datos se recolectaron en un solo momento.

Por el grado de comparación es individual, porque sus resultados no se compara con los de otra institución municipal.

3.2 Población y muestra.

La población de estudio tiene las siguientes características de inclusión:

Elemento: personas vinculadas a la entidad municipal.

Alcance: quienes realizan actividades dentro de la entidad municipal.

Unidad de muestreo: Comité de Control Interno.

Unidad de análisis: funcionario que forma parte del Comité

Tiempo: del 2 al 15 de febrero del 2022.

Para determinar el tamaño de la muestra se empleó el muestreo no probabilístico por juicio: se tomaron todos los miembros del Comité (Ocho personas).

3.3 Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos.

La técnica de recolección de datos fue la encuesta expresada en un cuestionario.

El instrumento se presenta en anexo 02, y a continuación se hace una medición de validez de su elaboración, mostrando concordancia entre indicadores, índices y las preguntas del cuestionario.

Tabla 2

Prueba de validez de constructo del instrumento de recolección de datos

| Indicador | Índice | Cuestionario |
|------------------------------|--|---------------------|
| 1. Decisiones estratégicas | 1.1 Organización del Comité, documentación y personas. | Preguntas 1 y 2 |
| | 1.2 Funcionamiento del Comité | Preguntas 3 al 6 |
| 2. Funciones cumplidas | 2.1 Monitorear el proceso de sensibilización y capacitación del personal de la entidad sobre control interno | Preguntas 7 y 8 |
| | 2.2 Desarrollar el diagnóstico actual del Control Interno dentro de la entidad | Preguntas 9 y 10 |
| 3. Capacidades a desarrollar | 3.1 Capacidades en ambiente de control | Preguntas 11 |
| | 3.2 Capacidades en evaluación de riesgos | |
| | 3.3 Capacidades en actividades de control | |
| | 3.4 Capacidades en información y comunicación | |
| | 3.5 Capacidades en supervisión | |

El procedimiento de recolección de datos fue el siguiente:

- a. Se identificaron las personas
- b. Se conversó y se pidió el permiso para aplicar el cuestionario, en función de su tiempo en un rango de quince días.

3.4 Procesamiento y de análisis de datos.

Para el procesamiento respectivo de los datos, se utilizó la hoja de cálculo Excel, y para el análisis univariado se empleó tablas de frecuencias simples y porcentajes.

La confiabilidad de la información se presenta mediante el cálculo del Alfa de Cronbach, con un puntaje de 0.813001.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

| | | |
|-----------|---|---------------|
| K | items o preguntas del cuestionario= | 8 |
| $\sum Vi$ | Sumatoria de la varianza de los items = | 2.34761 |
| $\sum Vt$ | Varianza de los totales = | 10.30108 |
| Alfa | Más cerca de 1,0 más grado de | |
| = | 0.813001 | confiabilidad |

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Descripción de las decisiones estratégicas tomadas

En las entidades es fundamental contar con profesionales que cumplan con el perfil del puesto para poder cumplir su función con total eficiencia y eficacia contribuyendo a la toma de decisiones, realización de metas y objetivos a través de las estrategias respectivas. Que posean iniciativa para resolver las problemáticas que se presenten ya sean rutinarios o excepcionales, y poder contribuir con ello a un mejor rendimiento de los resultados, o metas asignadas a su puesto o a su área.

El 37.50% expresó que, los profesionales que laboran en las entidades recibieron las consultas solo días antes para formar parte del comité de control interno; mientras que el 62.50%, señaló que fueron consultados con mucho tiempo de anticipación.

Tabla 03

Consulta para formar parte del Comité de Control Interno,2020

| Decisiones estratégicas tomadas | R1 | R2 | R3 | TOTAL | MODA | MEDIA |
|---------------------------------|-------|--------|--------|-------|------|-------|
| | 0 | 3 | 5 | 8 | 3 | 2.66 |
| | 0.00% | 37.50% | 62.50% | 100% | | |

Fuente: cuestionario aplicado en el mes de febrero del 2022, ciudad de Contamana.

Elaboración: propia.

R 1: Nunca fue consultado

R 2: Lo consultaron días antes

R 3: Fue consultado con mucho tiempo

Para las entidades es importante contar con profesionales que cumplan con el perfil profesional del puesto laboral respectivo. Es por ello, que para lograr la formación correcta del Comité para la implementación del control interno se les debe de informar y anticipar a los participantes para ello a través de una resolución que lleva el nombramiento a ello.

De las empresas encuestadas, el 50%, expresó que se les hicieron llegar sus resoluciones con retraso; mientras que, el 50% restante, señala que en que se les entregaron con total puntualidad.

Tabla 04
Recepción de resolución para la participación en el Comité de Control Interno,2020

| Decisiones estratégicas tomadas | R1 | R2 | R3 | TOTAL | MODA | MEDIA |
|---------------------------------|-------|--------|--------|-------|------|-------|
| | 0 | 4 | 4 | 8 | 3 | 2.5 |
| | 0.00% | 50.00% | 50.00% | 100% | | |

Fuente: Cuestionario aplicado en el mes de Febrero del 2022, ciudad de Contamana.

Elaboración: propia.

R 1: Todavía no lo entregaron

R 2: Lo entregaron con retraso

R 3: Lo entregaron con puntualidad

La mayor parte del tiempo, en las entidades surgen imprevistos no tan agradables que necesitan solucionarse de manera eficiente, ya que está podría ocasionar consecuencias. Es importante y así mismo primordial realizar un correcto uso del monitoreo del proceso de sensibilización y capacitación del personal de la entidad sobre el control interno. Ya que de esto dependerían muchos aspectos de la entidad respecto al uso de sus recursos interno y externos de la entidad.

El 63%, opinó que los integrantes del comité de implementación del control interno se reunían algunas veces durante el periodo determinado.

Un grupo menor señala que, el 38%, en algunos casos afirmaron que se reunieron muchas veces o las suficientes durante el periodo determinado.

Tabla 05

Reunión de miembros del Comité de Control Interno, 2020

| Decisiones estratégicas tomadas | R1 | R2 | R3 | TOTAL | MODA | MEDIA |
|---------------------------------|-------|--------|--------|-------|------|-------|
| | 0 | 5 | 3 | 8 | 2 | 2.125 |
| | 0.00% | 63.00% | 38.00% | 100% | | |

Fuente: cuestionario aplicado en el mes de febrero del 2022, ciudad de Contamana.

Elaboración: propia.

R 1: Nunca ocurrieron reuniones

R 2: Algunas veces se reunían

R 3: Muchas veces se reunían

En la vida se le presenta a todas las personas momentos buenos como también malos, y depende de cada uno hacerlos lo más viable en su solución. Es por eso que cada entidad se plantea metas y objetivos a corto y largo plazo.

De los miembros del comité encuestados, el 63%, opina que se realizaron algunas actas dentro de ese periodo respecto al control interno que se llevaba.

Se puede observar un porcentaje inferior, del 38%, que señalaron que se realizaron todas las actas respectivas en el periodo de la implementación del control interno

Tabla 06

Elaboración de actas por sesión de trabajo en los miembros del Comité de Control Interno,2020

| Decisiones estratégicas tomadas | R1 | R2 | R3 | TOTAL | MODA | MEDIA |
|---------------------------------|-------|--------|--------|-------|------|-------|
| | 0 | 3 | 5 | 8 | 3 | 2.375 |
| | 0.00% | 37.00% | 63.00% | 100% | | |

Fuente: cuestionario aplicado en el mes de febrero del 2022, ciudad de Contamana.

Elaboración: propia.

R 1: No se realizaron actas

R 2: Se hicieron algunas actas

R 3: Se hicieron todas las actas

Para que los profesionales puedan ejercer correctamente el puesto se le debe orientar, guiar y hasta enseñar las funciones respectivas para las mismas. Es por ello que se asignaron funciones en el comité de implementación del control interno.

Del 100% de los encuestados, el 63%, señala que la gran parte de las funciones fueron asignadas respectivamente; el 37%, menciona que se asignaron la mayoría de las funciones a los profesionales que cumplen con el perfil del puesto.

Tabla 07

Asignación de funciones del Comité de Control Interno,2020

| Decisiones estratégicas tomadas | R1 | R2 | R3 | TOTAL | MODA | MEDIA |
|---------------------------------|-------|--------|--------|-------|------|-------|
| | 0 | 3 | 5 | 8 | 3 | 2.625 |
| | 0.00% | 37.00% | 63.00% | 100% | | |

Fuente: cuestionario aplicado en el mes de febrero del 2022, ciudad de Contamana.

Elaboración: propia.

R 1: No se asignaron funciones

R 2: Se asignaron algunas funciones

R 3: Se asignaron todas las funciones

Dentro de cualquier ambiente laboral es importante plantearse metas y objetivos para que los profesionales puedan cumplirlos a corto y largo plazo. Uno de ellos es asignar los recursos necesarios para la óptima realización de funciones correspondientes.

De las encuestas realizadas, el 87.5%, señala que todos los recursos pedidos se asignaron adecuadamente durante el periodo señalado.

En cambio, el 12.5%, señaló que se asignaron algunos recursos respectivos dentro del comité establecido.

Tabla 8
Asignación de recursos para el funcionamiento del Comité de Control
Interno, 2020

| Decisiones estratégicas tomadas | R1 | R2 | R3 | TOTAL | MODA | MEDIA |
|---------------------------------|-------|--------|--------|-------|------|-------|
| | 0 | 1 | 7 | 8 | 3 | 2.875 |
| | 0.00% | 12.50% | 87.50% | 100% | | |

Fuente: cuestionario aplicado en el mes de febrero del 2022, ciudad de Contamana.

Elaboración: propia.

R 1: No se asignaron recursos

R 2: Se asignaron algunas recursos

R 3: Se asignaron todas las recursos

4.2 Descripción de las funciones cumplidas

Dentro de cualquier ambiente laboral es primordial interactuar con los todo el personal de trabajo, que incluye a nuestros compañeros, jefes y posibles clientes. Para esto el profesional requiere de muchos valores y virtudes adquiridos a lo largo de su carrera, esta incluye los necesarios para una comunicación asertiva, comprensiva y flexiva, para así mismo las funciones se realicen con éxito.

De las encuestas realizadas, el 75.00%, señala que los miembros del comité afirmaron que se les hizo conocer alguna noticia; mientras que el 25.0%, expresa que se les dio a conocer con totalidad.

Tabla 09

Comunicación de la existencia del Comité de Control Interno,2020

| Funciones cumplidas | R1 | R2 | R3 | TOTAL | MODA | MEDIA |
|---------------------|-------|--------|--------|-------|------|-------|
| | 0 | 6 | 2 | 8 | | |
| | 0.00% | 75.00% | 25.00% | 100% | 2 | 2.875 |

Fuente: cuestionario aplicado en el mes de febrero del 2022, ciudad de Contamana.

Elaboración: propia.

R 1: Nunca se comunicó

R 2: Alguna noticia se dio

R 3: Se comunicó con anticipación

Las capacitaciones en los profesionales es un punto muy importante ya que depende de la entidad que tan eficiente se pueda volver un trabajador respecto a la motivación y metas que se haya planteado. Por eso es importante siempre capacitar al personal sobre sus funciones correspondientes.

Se observa que, el 75%, menciona que se han realizado muchas veces las capacitaciones correspondientes sobre el perfil del profesional.

En cambio, el 25%, expresa que se han realizado algunas veces este tipo de capacitaciones, siendo así este porcentaje mínimo.

Tabla 10

Capacitación referente a los miembros del Comité de Control Interno, 2020

| Funciones cumplidas | R1 | R2 | R3 | TOTAL | MODA | MEDIA |
|---------------------|-------|--------|--------|-------|------|-------|
| | 0 | 2 | 6 | 8 | 2 | 2.875 |
| | 0.00% | 25.00% | 75.00% | 100% | | |

Fuente: cuestionario aplicado en el mes de febrero del 2022, ciudad de Contamana.

Elaboración: propia.

R 1: Nunca se hizo

R 2: Alguna noticia se hizo

R 3: Se realizaron muchas veces

Llevar una comunicación asertiva, fluida y flexible con el personal de la entidad es clave ya que permite acelerar muchas cosas debido a la fluidez de la misma. Al cuestionar al personal si tienen por conocimiento que ha realizado el diagnóstico del control interno en ese año.

En los resultados se puede observar que, el 62.5%, menciona que conocen acerca de la información que se brindó sobre la realización de la implementación del control interno.

Tan solo el 37.5%, expresa que en se ha brindado algo de información sobre la implementación del sistema de control interno.

Tabla 11

Información sobre el diagnóstico de Control Interno en la institución, 2020

| Funciones cumplidas | R1 | R2 | R3 | TOTAL | MODA | MEDIA |
|---------------------|-------|--------|--------|-------|------|-------|
| | 0 | 3 | 5 | 8 | 3 | 2.625 |
| | 0.00% | 37.50% | 62.50% | 100% | | |

Fuente: cuestionario aplicado en el mes de febrero del 2022, ciudad de Contamana.

Elaboración: propia.

R 1: No tiene conocimiento

R 2: Se brindó alguna información

R 3: Se brindó buena información

La manera más eficiente y eficaz de transmitir cualquier tipo de información dentro de la entidad es a través de los comunicados o documentos respectivos. Es por ello que es importante mantener al tanto a los profesionales de lo que se realiza periódicamente.

De la gran mayoría de integrantes, el 87.5%, mencionó que se brindó buena información respecto a los avances de la implementación del comité del control interno.

Además, la minoría, el 12.5%, señala que casi siempre se brindó alguna información respecto al comité de la implementación del control interno

Tabla 12
Información brindada de la implementación del Comité de Control Interno,
2020

| Funciones cumplidas | R1 | R2 | R3 | TOTAL | MODA | MEDIA |
|---------------------|-------|--------|--------|-------|------|-------|
| | 0 | 1 | 7 | 8 | 3 | 2.875 |
| | 0.00% | 12.50% | 87.50% | 100% | | |

Fuente: cuestionario aplicado en el mes de febrero del 2022, ciudad de Contamana.

Elaboración: propia.

R 1: No tiene conocimiento

R 2: Se brindó alguna información

R 3: Se brindó buena información

4.3 Descripción de las capacidades a desarrollar .

Dentro de las diversas entidades que existen en el país, es de suma importancia que los profesionales cuenten con capacidad suficiente para desenvolverse en su cargo de manera correcta. Esto permite generar un trabajador capaz de lograr la habilidad de resolución de problemas para confrontar diversas circunstancias que podrían presentarse a lo largo del periodo.

Dentro de los miembros del comité, el 62.5%, señala que muchas veces se realizaron muchas capacitaciones, capaces de mostrar este factor dentro de los demás.

A esto se añade que, el 37.5%, menciona que se realiza regular capacitación respecto al ambiente de control.

Tabla13
Capacitación de miembros en Ambiente de Control, 2020

| Ambiente de Control | R1 | R2 | R3 | TOTAL | MODA | MEDIA |
|---------------------|-------|--------|--------|-------|------|-------|
| | 0 | 3 | 5 | 8 | 3 | 2.625 |
| | 0.00% | 37.50% | 62.50% | 100% | | |

Fuente: cuestionario aplicado en el mes de febrero del 2022, ciudad de Contamana.

Elaboración: propia.

R 1: Alguna capacitación

R 2: Regular Capacitación

R 3: Mucha capacitación

Después de haber generado un análisis enfocado en la evaluación de riesgos, para que los miembros del comité sean los suficientemente capaces de poder lograr la labor correspondiente.

Los miembros del comité que representan el 50%, señala que se realizaron regular capacitación sobre la evaluación de riesgos en el periodo.

Así mismo, un porcentaje igual, el 50% restante, mencionó que se realizó mucha capacitación respecto a la evaluación de riesgos en el periodo.

Tabla 14

Capacitación de miembros en Evaluación de Riesgos, 2020

| Evaluación de Riesgos | R1 | R2 | R3 | TOTAL | MODA | MEDIA |
|-----------------------|-------|--------|--------|-------|------|-------|
| | 0 | 4 | 4 | 8 | 2 | 2.5 |
| | 0.00% | 50.00% | 50.00% | 100% | | |

Fuente: cuestionario aplicado en el mes de febrero del 2022, ciudad de Contamana.

Elaboración: propia.

R 1: Alguna capacitación

R 2: Regular capacitación

R 3: Mucha capacitación

De manera que influya positivamente a la entidad con las actividades de control que las acciones establecidas por la misma respectiva, mediante políticas y procedimientos, para responder a los riesgos que pudieran afectar el cumplimiento y logro de los objetivos.

El estudio realizado señala, el 62.5%, que los miembros afirman tener una regular capacitación sobre las actividades de control de la entidad.

Por otro lado, tenemos, el 37.5% que mucha capacitación referente a este elemento del sistema de control interno en la entidad durante el ejercicio fiscal.

Tabla 15

Capacitación de miembros en Actividades de Control, 2020

| Actividades de Control | R1 | R2 | R3 | TOTAL | MODA | MEDIA |
|------------------------|-------|--------|--------|-------|------|-------|
| | 0 | 5 | 3 | 8 | 2 | 2.375 |
| | 0.00% | 62.50% | 37.50% | 100% | | |

Fuente: cuestionario aplicado en el mes de febrero del 2022, ciudad de Contamana.

Elaboración: propia.

R 1: Alguna capacitación

R 2: Regular capacitación

R 3: Mucha capacitación

A pesar de las dificultades que se puedan presentar en los labores del trabajador, siempre es importante compartir y cooperar en la información y comunicación para hacerla más eficaz y flexible, es por eso que se rescata uno de los elementos del control interno que es aquella función de la entidad y se difunden en su interior, para la identificación de los objetivos, las estrategias, hacia lo que se enfoca la entidad respectiva

El estudio realizado da a conocer que, el 75%, señala que muchas veces se ha aplicado la correcta capacitación periódica respecto a este elemento del control interno.

Así mismo, un porcentaje menor, el 25%, señala que se recibía regular capacitación frente a este elemento durante el periodo del ejercicio fiscal.

Tabla 16
Capacitación de miembros en Información y Comunicación, 2020

| Información y Comunicación | R1 | R2 | R3 | TOTAL | MODA | MEDIA |
|----------------------------|-------|--------|--------|-------|------|-------|
| | 0 | 2 | 6 | 8 | 3 | 2.75 |
| | 0.00% | 24.50% | 74.50% | 100% | | |

Fuente: cuestionario aplicado en el mes de febrero del 2022, ciudad de Contamana.

Elaboración: propia.

R 1: Alguna capacitación

R 2: Regular capacitación

R 3: Mucha capacitación

En diversas entidades siempre se realiza de manera preventiva el control interno anualmente, para lograr identificar variables que puedan afectar a la misma de una manera poco favorable durante el ejercicio fiscal. Es por eso que el elemento de supervisión es fundamental para poder permitir el desarrollo de la misma.

El estudio realizado da a conocer que, el 62.5%, señala que muchas veces se ha aplicado la correcta capacitación periódica respecto a este elemento del control interno.

Así mismo, un porcentaje menor, el 37.5%, señala que se recibía regular capacitación frente a este elemento durante el periodo del ejercicio fiscal.

Tabla 17
Capacitación de miembros en Supervisión, 2020

| Supervisión | R1 | R2 | R3 | TOTAL | MODA | MEDIA |
|-------------|-------|--------|--------|-------|------|-------|
| | 0 | 5 | 3 | 8 | 2 | 2.375 |
| | 0.00% | 62.50% | 37.50% | 100% | | |

Fuente: cuestionario aplicado en el mes de febrero del 2022, ciudad de Contamana.

Elaboración: propia.

R 1: Alguna capacitación

R 2: Regular capacitación

R 3: Mucha capacitación

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusión de resultados

Descripción de las decisiones estratégicas tomadas por los miembros del comité de la implementación del control interno.

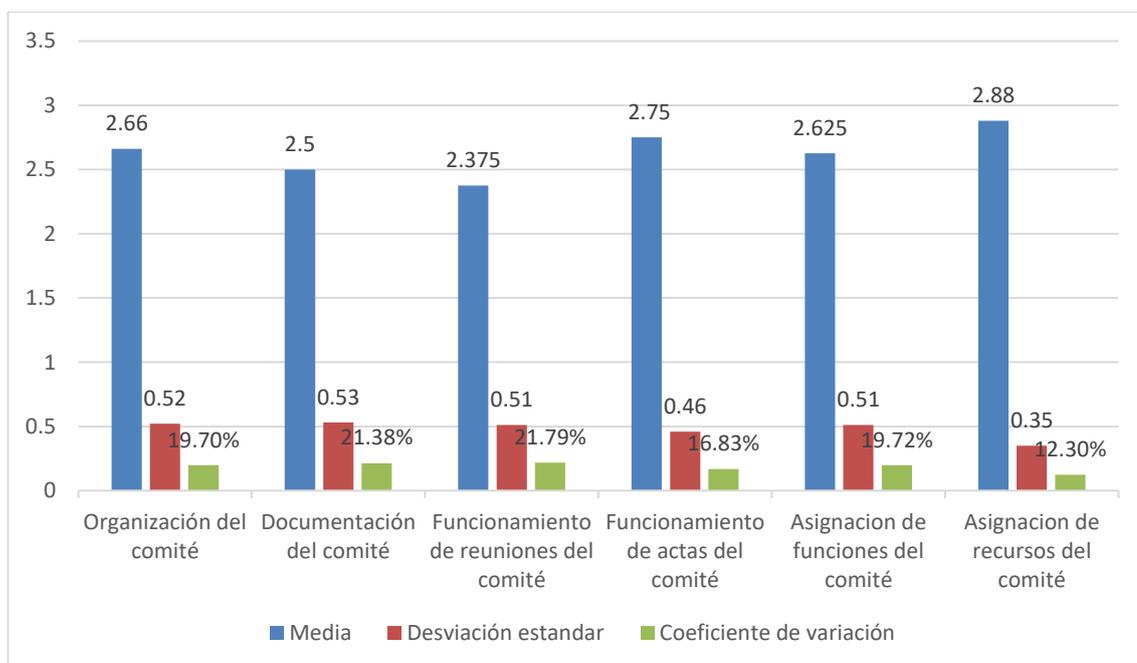
En este indicador se puede observar alta variabilidad en las opiniones de los miembros encuestados, en donde el más alto porcentaje es el 21.79% y el más bajo el 12.3%, tal como se puede observar en el gráfico.

El mejor resultado, media de 2.88, se encuentra en el indicador funcionamiento del comité. Los profesionales de la entidad se encuentran al tanto de lo que sucede en la asignación de recursos.

El resultado más bajo, media de 2.375, se encuentra en el indicador de toma funcionamiento de las reuniones del comité, esto se explica por la falta de comunicación y como se dan acabo las reuniones de los miembros.

Gráfico 4

Medidas estadísticas de la competencia de las decisiones estratégicas, 2020



Descripción de las funciones cumplidas de los miembros del comité

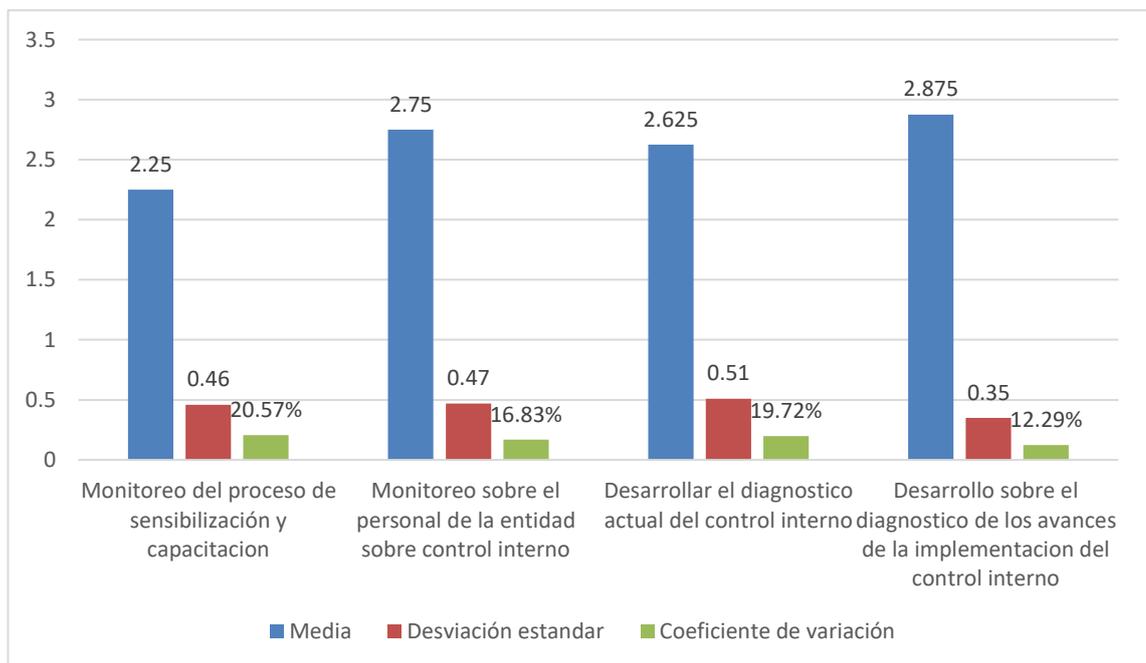
En esta competencia se puede observar alta variabilidad respecto al 39.5%, y cuanto a los demás indicadores se puede apreciar que el porcentaje es menor.

El mejor resultado, una media de 2.875, se encuentra en el indicador desarrollo sobre el diagnóstico de los avances de la implementación del control interno, lo que significa que los profesionales se están logrando una relación clara, coherente y fluida respecto a esto.

El resultado menos favorable que se obtuvo, una media de 2.25, se encuentra en el indicador de monitoreo el proceso de sensibilización y capacitación, ya que profesionales deben ser comunicados sobre la existencia del comité de implementación del sistema de control interno.

Gráfico 5

Medidas estadísticas sobre la competencia funciones cumplidas, 2020



Descripción de las capacidades a desarrollar en los miembros del comité de la implementación del Sistema de Control Interno

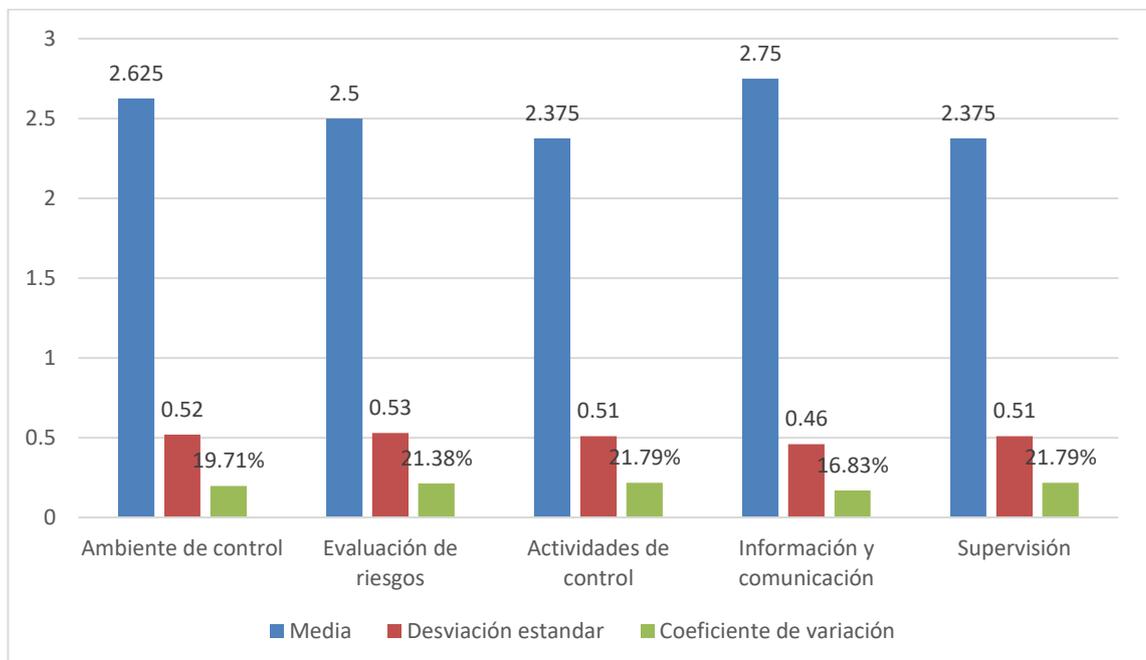
El estudio demostró que existe una variabilidad considerablemente baja en cuanto a capacidades a desarrollar, todas son menores al 25%, tal como se puede apreciar en el gráfico siguiente.

El resultado más óptimo, es una media de 2.75, se encuentra en el indicador Información y comunicación, donde se puede evidenciar que la gran mayoría de los miembros poseen una gran coincidencia respecto a que necesitan mucha capacitación referente al indicador respectivo

El resultado menos favorable, es una media de 2.125, se encuentra en el indicador de actividades de control, esto significa que los miembros del comité necesitan más capacitación referente a este indicador durante el tiempo establecido.

Gráfico 6

Medidas estadísticas sobre la competencia capacidades a desarrollar, 2020



5.2 Prueba de hipótesis.

Se realizaron las siguientes pruebas de hipótesis de diversos factores que han influido en el trabajo del Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, durante el ejercicio fiscal 2020.

Primera prueba: Probar estadísticamente si hay alta toma de decisiones estratégicas en la institución para formar el Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, durante el ejercicio fiscal 2020.

Segunda prueba: Probar estadísticamente si hay alto cumplimiento de las funciones del Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, durante el ejercicio fiscal 2020.

Tercera prueba: Probar estadísticamente si hay altas capacidades a desarrollar para implementar el Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali-Contamana, durante el ejercicio fiscal 2020.

Primera prueba de hipótesis.

Referente a la competencia específica de alta decisiones estratégicas que ha tomado la institución para formar el Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana.

Tabla 18
Primera prueba de hipótesis

| Decisiones estratégicas | Media | Desviación estándar |
|--|-------------|---------------------|
| Organización del comité | 2.66 | 0.52 |
| Documentación del comité | 2.5 | 0.53 |
| Funcionamiento de reuniones del comité | 2.375 | 0.51 |
| Funcionamiento de actas del comité | 2.75 | 0.46 |
| Asignaciones de funcionamientos del comité | 2.625 | 0.51 |
| Asignación de recursos del comité | 2.88 | 0.35 |
| Promedio | 2.63 | 0.48 |

Escala de respuestas: 1 (baja implementación), 3 (alta implementación), promedio 2.50

1. Se establece las hipótesis nula y alternativa:

$H_0: U > 2.50$ Existe alta toma de decisiones estratégicas en la institución para formar el Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2020.

$H_1: U \leq 2.50$ No existe alta toma específica de decisiones estratégicas en la institución para formar el Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2020.

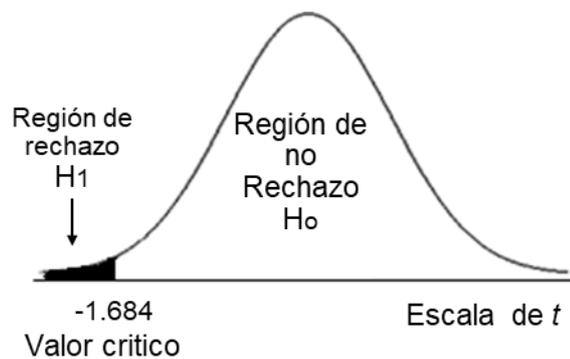
Nivel de significancia (α): 0.05. Es la probabilidad de un error de Tipo 1, que es la probabilidad de que se rechace una hipótesis nula cuando en realidad es verdadera.

Grados de libertad: $8 - 1 = 7$

Prueba estadística:

$$t = \frac{\bar{x} - u}{S/\sqrt{n}}$$

4. Regla de decisión:



$$t = \frac{2.63 - 2.50}{0.48/\sqrt{8}} = 0.812$$

El valor de 0.812 se encuentra en la región de no rechazo...

5. Se toma la decisión de aceptar la hipótesis nula.

Esto significa que existe alta toma de decisiones estratégicas en la institución para formar el Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana,2020.

Segunda prueba de hipótesis.

Probar estadísticamente sobre la diversidad de funciones que ha cumplido el Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, durante el ejercicio fiscal 2020.

Tabla 19

Segunda prueba de hipótesis

| Funciones cumplidas | Media | Desviación estándar |
|---|-------------|---------------------|
| Monitoreo del proceso de sensibilización y capacitación | 2.25 | 0.46 |
| Monitoreo sobre el personal de la entidad sobre control interno | 2.75 | 0.47 |
| Desarrollo del diagnóstico actual del control interno | 2.625 | 0.51 |
| Desarrollo sobre el avance del diagnóstico de la implementación del control interno | 2.875 | 0.35 |
| Promedio | 2.63 | 0.4475 |

Escala de respuestas: 1 (baja implementación), 3 (alta implementación), promedio 2.50

1. Se establece las hipótesis nula y alternativa:

$H_0: U > 2.50$ Existe alta diversidad de funciones cumplidas en la institución para formar el Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana,2020.

$H_1: U \leq 2.50$ No existe alta diversidad funciones cumplidas en la institución para formar el Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana,2020.

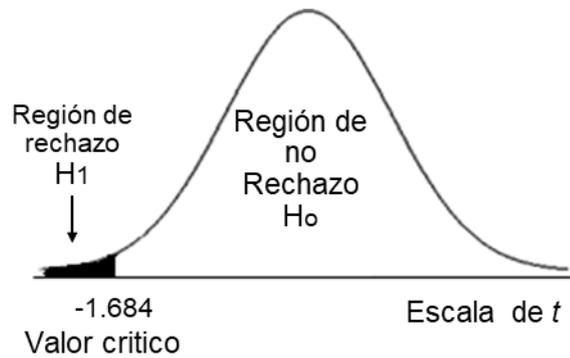
2. Nivel de significancia (α): 0.05. Es la probabilidad de un error de Tipo 1, que es la probabilidad de que se rechace una hipótesis nula cuando en realidad es verdadera.

Grados de libertad: $8 - 1 = 7$

3. Prueba

$$t = \frac{\bar{x} - u}{S/\sqrt{n}} \quad \text{estadística:}$$

3. Regla de decisión:



$$t = \frac{2.63 - 2.50}{0.45/\sqrt{8}} = 0.817$$

El valor de 0.817 se encuentra en la región de no rechazo...

4. Se toma la decisión de aceptar la hipótesis nula.

Esto significa que existe alta diversidad de funciones cumplidas en la institución para formar el Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2020.

Tercera prueba de hipótesis.

Referente a la demanda de capacidades a desarrollar para implementar el Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, durante el ejercicio fiscal 2020.

Tabla 20
Tercera prueba de hipótesis

| Capacidades a desarrollar | Media | Desviación estándar |
|----------------------------|-------------|---------------------|
| Ambiente de control | 2.625 | 0.52 |
| Evaluación de riesgos | 2.5 | 0.53 |
| Actividades de control | 2.375 | 0.51 |
| Información y comunicación | 2.75 | 0.46 |
| Supervisión | 2.375 | 0.51 |
| Promedio | 2.53 | 0.51 |

Escala de respuestas: 1 (baja implementación), 3 (alta implementación), promedio 2.50

1. Se establece las hipótesis nula y alternativa:

$H_0: U > 2.50$ Existe alta demanda de capacidades a desarrollar de la institución para formar el Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2020.

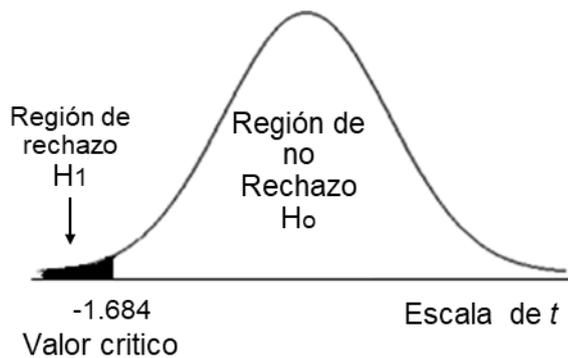
$H_1: U \leq 2.50$ No existe alta implementación específica de capacidades a desarrollar de la institución para formar el Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana, 2020.

2. Nivel de significancia (α): 0.05. Es la probabilidad de un error de Tipo 1, que es la probabilidad de que se rechace una hipótesis nula cuando en realidad es verdadera.

Grados de libertad: $8 - 1 = 7$

3. Prueba estadística:
$$t = \frac{\bar{x} - u}{S/\sqrt{n}}$$

4. Regla de decisión:



$$t = \frac{2.53 - 2.50}{0.51/\sqrt{8}} = 0.167$$

El valor de 0.167 se encuentra en la región de no rechazo...

5. Se toma la decisión de aceptar la hipótesis nula.

Esto significa que existe alta demanda de capacidades a desarrollar que ha tomado la institución para formar el Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali – Contamana,2020.

5.3 Conclusiones

1. Referente a decisiones estratégicas, los miembros del comité señalaron lo siguiente:
 - a. Los miembros evidencian iniciativa para tomar medidas, decisiones estratégicas, respecto a que se les consultó para ser parte del Comité de la implementación del control interno. Así lo evidencia un grupo importante, representado por el 62.5%. El otro grupo, representado por el 37.5%, menciona que igualmente los consultaron pero con algunos días de anticipación.
 - b. Sobre el factor funcionamiento del Comité, donde oficialmente les hicieron llegar resoluciones de su participación del comité de la implementación del sistema de control interno (el 50% afirma que se les entregaron con ligero retraso, y el otro 50% en algunos casos se los entregaron con puntualidad).
 - c. Referente a la eficiencia para reunirse los miembros del Comité, estos afirmaron que el 63%, se reunían algunas veces. Y el 37% señaló que se reunían muchas veces respecto al comité y las funciones que se les asignaron.
 - d. Respecto a la interacción de los miembros del Comité, con sus funciones, estos tuvieron dificultades para siempre elaborar actas después de cada sesión, solo se elaboraron algunas actas, el 63%, y se elaboraron todas las actas, el 37%, así lo manifiesta.
 - e. Sobre el tema del funcionamiento del Comité, respecto a las funciones asignadas, los miembros del comité señalaron que se les asignaron todas las funciones con anticipación (todas las funciones representadas por el 63%, y algunas funciones, por el 37%).

- f. Acerca de los recursos que se les asignaron al Comité, los miembros como todo profesional señalaron la eficacia y eficiencia respecto a cómo se les pudo asignar y requerir estos para su uso obligatorio, para que el Comité pueda operar al 100% con lo mencionado. Los miembros señalaron que la gran mayoría de los recursos fueron asignados con total satisfacción. Y también hubo una minoría que mencionaron que se les asignó algunos recursos (el 87.5% señala que todos los recursos se asignaron, y el 12.5% que solo se asignaron algunos)
2. Referente a la competencia de las funciones cumplidas, se expresa lo siguiente:
 - a. Respecto al monitoreo de sensibilización y capacitación, en un ambiente laboral competitivo, las encuestas realizadas señalan que los miembros del comité recalcaron un buen porcentaje significativo respecto a que si se dio alguna noticia, alguna noticia se dio, el 75%; se dio la noticia con anticipación, el 25% así lo señala.
 - b. Referente a monitoreo y sensibilización de personal, estos en su mayoría afirmaron que se realizaron muchas capacitaciones respecto al control interno (algunas veces se realizaron capacitaciones representados por el 25%, y muchas capacitaciones por el 75%)
 - c. Respecto a desarrollo actual del diagnóstico del sistema de control interno, los miembros del Comité señalaron que el 62.5% afirma conocer la información brindada respecto a si se realizó este diagnóstico; sin embargo, el 37.5% señalaron que se brindó alguna información.
 - d. Sobre el manejo del diagnóstico del sistema de control interno, los miembros del comité señalaron que en este aspecto se realizó la información respecto a los avances de la

implementación, representado por el 87.5% y una minoría del 12.5% que afirma que se brindó alguna información.

3. Referente a la competencia capacidades a desarrollar en los miembros del comité, señalaron lo siguiente:
 - a. Referente al ambiente de control, los miembros del Comité mostraron un interés relativamente superior a la mitad del resto. Esto se evidencia ya que el 62.5% recibió mucha capacitación referente a este elemento, y el 37.5% señaló que se dio regular capacitación.
 - b. Referente a la evaluación de riesgos, los miembros del Comité señalaron que se requiere recibir regular capacitación como mucha capacitación (representado por el 50% y el otro 50% referente a mucha capacitación).
 - c. Sobre las actividades de control, el estudio realizado señala que los miembros del Comité muchas veces requieren de regular capacitación, el 62.5%, requiere de regular capacitación, mientras que el 27.5% de mucha capacitación.
 - d. Referente a la información y comunicación, los miembros del Comité señalaron que este elemento requiere de mucha capacitación, representado por el 75% del mismo, y el 25% con regular capacitación.
 - e. Sobre las actividades de supervisión, el estudio mostró que los miembros del Comité señalaron que necesitan regular capacitación frente a este elemento (el 62.5% regular capacitación, y el 37.5% con mucha capacitación).

5.2 Recomendaciones

1. Es de suma importancia reiterar a miembros del Comité, que están laborando en una institución del Estado, que a su vez actúa de entidad ejecutora, con un presupuesto asignado anualmente, con gastos mensuales por cumplir y en base a eso se realiza una proyección de los mismos. Deben evidenciar interés e importancia acerca de su labor al formar parte de ese comité, para poder lograr que se ejecuten con estrategias planeadas y planificadas minuciosamente.

A lo largo del periodo anual, se realiza este tipo de diagnóstico como obligación a base de las ejecuciones del presupuesto en diversas áreas. Existen los problemas en cada una de cualquier entidad, es por eso que esto se debe manejar con total serenidad y eficiencia. Por ello, se recomienda que la institución realice constantemente capacitaciones, referente a este tipo de actividades. También cada participante de este Comité debe contar con el perfil ideal y adecuado, acreditando el uso de aptitudes y discernimientos personales para lograr los mejores resultados.

2. En un país siempre va a ser necesario una comunicación asertiva, y más en cuestiones laborales y profesionales. En una entidad del Estado, como es el caso de un municipio, se llevan a cabo diversas actividades y procesos respectivos. Por ello, se recomienda el cumplimiento total de las funciones establecidas a través de la comunicación y métodos que existen para un mejor proceso dinámico acerca del desarrollo integral. Así mismo, transmitiendo la información con total transparencia el uso correcto de los recursos asignados a este comité de implementación del sistema de control interno.

3. En el control interno, existen elementos, siendo muy importante cada uno de ellos. Por ello, se busca priorizar su correcto uso, funcionamiento y orientación de los mismos para que los profesionales sea cual sea el ámbito, circunstancia o momento puedan hacer uso de la información y procedimientos con total seguridad y firmeza. Así mismo, se busca desarrollar en los profesionales que asuman el cargo dentro del Comité de implementación del Sistema de Control Interno, aptitudes y fortalezas para poder ser capaces de cumplir con los objetivos y metas que se plantean a corto y largo plazo en el ejercicio fiscal que se encuentre. Es relevante mencionar que dentro de la Resolución de contraloría 320-2006-CG establecen y mencionan cada uno de los elementos del control interno para lograr una adquisición más clara sobre estos mismos

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amaru Mayta, Benilda Diocelina. (2021) *El Sistema de Control Interno como herramienta de calidad en la gestión administrativa de la unidad de tesorería de la Municipalidad Distrital de La Joya, periodo 2019*. Tesis de título profesional de contador público, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Perú.

Álvarez Aguilar, José (2007). Auditoría Gubernamental Integral. Técnicas y procedimientos, Lima, Perú: Instituto Pacífico 2007

Coha Zamata, Luis Nolberto. (2018). *Control interno en la gestión pública. El caso en una entidad del Estado, año 2017*. Tesis de maestro en gestión pública, Universidad César Vallejo, Perú.

Castilla, Myriam Mercedes (2002). *Observatorios de políticas públicas: Formulación del plan de desarrollo* (Documentos para discusión). Bogotá: Departamento para la Gestión Pública Efectiva de la OEA.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL (2014). *Lacapacidad del Estado y la planificación de las políticas públicas*. En: El Panorama de la Gestión Pública en América Latina y el Caribe. LC/W.633, Santiago de Chile.

Congreso de la República (2002). Ley 27785, *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la Republica*. Diario Oficial El Peruano

Congreso de la República (2006). Ley N° 28716, *Ley de Control Interno de las entidades del Estado*. Diario Oficial El Peruano

Congreso de la Republica (2015). Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Publico para el año fiscal 2016 – Quincuagésima Tercera Disposición Complementaria Final. Diario Oficial El Peruano.

Contraloría General de la República (2006). Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, Normas de Control Interno. Diario Oficial El Peruano

Contraloría General de la República (2008). Resolución de Contraloría N° 458-2008-CG, Guía para la implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado. Diario Oficial El Peruano.

Contraloría General de la República (2014). Marco conceptual del Control Interno.

Recuperado de: doc.contraloria.gob.pe/CONTROL-INTERNO/WEB/

Contraloría General de la República (2015), Boletín Institucional “Control” Edición N° 35.

Recuperado de: www.unjbg.edu.pe/oci/pdf/7-boletin.pdf

Contraloría General de la República (2016). Resolución de Contraloría N° 149-2016-CG Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado, Diario Oficial El Peruano

Contraloría General de la República (2016). Resolución de Contraloría N° 159-2016-CG, que aprueba la Directiva N° 015-2016-CG/GPROD, Rendición de Cuentas de Titulares de las Entidades. Diario Oficial El Peruano.

Contraloría General de la República (2017). Publicación virtual de Roles del Control Interno. Recuperado de: <http://doc.contraloria.gob.pe/Control-Interno/web/index.html>.

Contraloría General de la República (2017). Publicación virtual de Beneficios de Control Interno. Recuperado de: <http://doc.contraloria.gob.pe/Control Interno/web/index.html>

Contraloría General de la República (2017). Resolución de Contraloría N° 004-2017-CG, Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado. Diario Oficial El Peruano.

Contraloría General de la República (2017). Resolución de Contraloría N° 490-2017-CG, sin efecto lo establecido en el numeral 7.6 de la Directiva N° 013-2016-CG/GPROD denominada “Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado”, Diario Oficial El Peruano.

Jara Flores, Raúl (2018). *El Sistema Nacional de Control Gubernamental (Control Interno), en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Ocobamba - La Convención - Cusco 2017*. Tesis para grado de doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, Universidad César Vallejo, Perú.

Mantilla, Blanco; Mantilla, Samuel (2013). *Auditoría del control interno* (3a. Ecoe Ediciones.

Ramírez Chura, Julio Hernán. (2019). *Control interno en el área de tesorería de la Municipalidad Provincial el Collao Ilave, periodo 2017*. Tesis para optar el título de contador público, Universidad Nacional del Altiplano, Perú.

Valdivia, E. (2010). *Manual del sistema nacional de control y auditoría gubernamental*, Lima, Perú: Instituto Pacífico 2010.

ANEXO Nº 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLE | INDICADORES | INDICES |
|---|---|---|--|----------------------------|--|
| ¿Cuáles son los factores que han influido en el trabajo del Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, durante el ejercicio fiscal 2020? | Determinar los factores que han influido en el trabajo del Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, durante el ejercicio fiscal 2020. | Se observa diversos factores que han influido en el trabajo del Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, durante el ejercicio fiscal 2020. | Implementación del Comité del Sistema de Control Interno | 1. Decisiones estratégicas | 1.1. Organización del comité, documentación y personas. |
| PROBLEMAS ESPECIFICOS | OBJETIVOS ESPECIFICOS | HIPOTESIS ESPECIFICAS | | | 1.2 Funcionamiento del comité |
| ¿Qué decisiones estratégicas ha tomado la institución para formar el Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, durante el ejercicio fiscal 2020? | Determinar decisiones estratégicas ha tomado la institución para formar el Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, durante el ejercicio fiscal 2020. | Se observan diversas decisiones estratégicas que ha tomado la institución para formar el Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, durante el ejercicio fiscal 2020. | | 2. Funciones cumplidas | 2.1. Monitorear el proceso de sensibilización y capacitación del personal de la entidad sobre el control interno |
| ¿Cuáles son las funciones que ha cumplido el Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, durante el ejercicio fiscal 2020? | Describir las funciones que ha cumplido el Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, durante el ejercicio fiscal 2020. | Se observan diversas funciones que ha cumplido el Comité de Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, durante el ejercicio fiscal 2020. | | | 2.2 Desarrollar el diagnóstico actual del control interno dentro de la entidad |
| ¿Cuáles son las capacidades a desarrollar para implementar el Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, durante el ejercicio fiscal 2020? | Identificar las capacidades a desarrollar para implementar el Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, durante el ejercicio fiscal 2020 | Se observa amplia demanda de capacidades a desarrollar para implementar el Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali - Contamana, durante el ejercicio fiscal 2020 | | | 3. Capacidades a desarrollar |
| | | | 3.2 Capacidades en evaluación de riesgos | | |
| | | | 3.3 Capacidades en actividades de control | | |
| | | | 3.4 Capacidades en información y comunicación | | |
| | | | 3.5 Capacidades en supervisión | | |

ANEXO Nº 02. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.



CUESTIONARIO

DATOS GENERALES

I. Sexo: Hombre 1 Mujer 2

II. Edad:

a. Menor de 35 años. 1

b. 35 hasta 50 años 2

c. Mayor de 50 años. 3

III. ¿Tiene interés en responder la siguiente encuesta?

No 1 Si 2

Si respondió *NO*, termina la encuesta.

I. DECISIONES ESTRATÉGICAS

1. ¿Recibió consulta para formar parte del Comité de Control Interno?

a. Nunca fui consultado. 1

b. Me consultaron días antes. 2

c. Fui consultado con mucho tiempo. 3

2. ¿Ha recibido la Resolución de su participación en el Comité de Control Interno?

a. Todavía no me entregan. 1

b. Me entregaron con retraso. 2

c. Me entregaron con puntualidad. 3

3. Señale las veces que se han reunido los miembros del Comité de Control Interno en el último semestre del año

a. Nunca ocurrió las reuniones. 1

b. Algunas veces nos reunimos. 2

c. Muchas veces nos reunimos. 3

Si respondió *Nunca ocurrió las reuniones*, pasar a la pregunta 5

4. ¿Se elaboraron actas por cada sesión de trabajo?
- a. No se hicieron actas. 1
- b. Algunas actas se hicieron. 2
- c. Todas las actas se hicieron. 3
5. ¿Fueron asignadas las funciones del Comité de Control Interno?
- a. No se asignaron funciones. 1
- b. Algunas funciones tenemos. 2
- c. Todas las funciones se asignaron. 3
6. ¿Fueron asignados recursos para el funcionamiento del Comité de Control Interno?
- a. No se asignaron recursos. 1
- b. Algunos recursos se asignaron. 2
- c. Los recursos pedidos se asignaron. 3

II. FUNCIONES CUMPLIDAS.

7. ¿Comunicó la institución la existencia del Comité de Control Interno?
- a. Nunca se comunicó. 1
- b. Alguna noticia se dio. 2
- c. Los recursos pedidos se asignaron. 3
8. ¿Ha realizado la institución capacitación sobre el Control Interno?
- a. Nunca se hizo. 1
- b. Alguna vez se hizo. 2
- c. Se han realizado muchas veces. 3
9. ¿Tiene conocimiento si la institución ha realizado el diagnóstico del Control Interno?
- a. No tengo conocimiento. 1
- b. Alguna información brindó. 2
- c. Buena información se brindó. 3
10. ¿Se brindó información sobre los avances de la implementación del Comité de Control Interno?
- a. No tengo conocimiento. 1
- b. Alguna información brindó. 2
- c. Buena información se brindó. 3

III. CAPACIDADES A DESARROLLAR

11. Señale las capacidades que requieren los miembros del Comité de Control Interno.

| | Alguna capacitación | Regular capacitación | Mucha capacitación |
|---------------------------------|---------------------|----------------------|--------------------|
| 11.1 Ambiente de control | 1 | 2 | 3 |
| 11.2 Evaluación de riesgos | 1 | 2 | 3 |
| 11.3 Actividades de control | 1 | 2 | 3 |
| 11.4 Información y comunicación | 1 | 2 | 3 |
| 11.5 Supervisión | 1 | 2 | 3 |

ANEXO N° 03

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

1. Datos generales.

1.1 Apellidos y nombres del investigador.

Zegarra Torres, David Alexander

Título de la investigación. “IMPLEMENTACIÓN DEL COMITÉ DE CONTROL INTERNO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UCAYALI-CONTAMANA, EJERCICIO FISCAL 2020

2. Aspectos de la investigación.

| Indicador | Criterio | Calificación | | | |
|-----------------|--|--------------|---------|-------|-----------|
| | | Deficiente | Regular | Buena | Excelente |
| 1. Lenguaje | Entendible | | | x | |
| 2. Objetividad | Mide opinión sin restricciones | | | x | |
| 3. Construcción | Secuencia lógica | | | x | |
| 4. Respuestas | Va del peor escenario al mejor escenario | | | x | |
| 5. Consistencia | Se sustenta teorías | | | x | |
| 6. Tiempo | No agota | | | x | |

Calificación promedio: Buena

(Deficiente, regular, buena, excelente)

Comentarios: El estudio efectuado sobre el control interno en la municipalidad provincial de Ucayali es necesario en vista que las entidades tienen que establecer un sistema de control interno a fin de coadyubar a mejorar sus sistemas administrativos públicos.

Lugar y fecha: Iquitos, 04 de Marzo 2022

Nombre y apellidos del experto: Carlos David Zegarra Seminario