

UNIVERSIDAD JOSE CARLOS MARIATEGUI

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, EMPRESARIALES Y PEDAGOGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



“EVALUACION DE LOS COMPONENTES DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SUS EFECTOS EN LA GESTIÓN DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO, 2014”

TESIS PRESENTADO POR

Bach. EDITH CARMELA EUGENIO MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

CONTADOR PÚBLICO

MOQUEGUA - PERU

2015

PÁGINA DE JURADOS

La tesis “EVALUACION DE LOS COMPONENTES DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SUS EFECTOS EN LA GESTIÓN DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO, 2014”, presentada por la Bachiller Edith Carmela Eugenio Mamani para optar el título de CONTADOR PUBLICO, ha sido aprobada por el siguiente jurado:

Dr. Teófilo Lauracio Ticona : _____
Presidente

Mgr. Guido Rojas Ramos : _____
Miembro

Mgr. Enrique Abelardo Mamani Meza : _____
Miembro

CPC. Pablo Alberto Aquije Chacón : _____
Asesor

Moquegua, Setiembre del 2015

DEDICATORIA

Esta tesis la dedico a mis queridos padres, quienes hicieron de mí una persona, con principios y valores, y por el apoyo incondicional y el amor que me brindaron, día a día en mi lucha por salir a delante.

AGRADECIMIENTO

A dios por darme la existencia y permitido llegar al final de mi carrera.

A mi asesor CPC. Pablo Aguije Chacón, a mi docente Dr. Dora Mayta Huiza quienes me han orientado con sus capacidades y conocimientos en el desarrollo de mi tesis.

RESUMEN

La tesis; “Evaluación de los componentes del sistema de control interno y sus efectos en la gestión de la gerencia de desarrollo económico y social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2014”, tiene como objetivo conocer, la situación actual de la emisión de normas internas de control y gestión; determinar los resultados la identificación de debilidades y fortalezas; determinar el nivel de percepción de los componentes del control interno que conforma el sistema de control interno; y, proponer los reglamentos y procedimientos de gestión en general relacionados al cumplimiento del sistema de Control Interno, de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la MPMN. Por lo que se realizó, un estudio cualitativo, en base a la información obtenida de: a) cuestionario de verificación de normas, y b) encuesta de percepción, de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social. En ambos casos, los ítems o factores, fueron construidos en base a las Normas de Control aprobado mediante Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG y la Guía para la Implementación del Sistema de Control Interno de las Entidades del Estado, aprobado con Resolución de Contraloría General N° 458-2008-CG. Por tanto para el análisis respectivo se empleó estadística descriptiva e inferencial, con una prueba de Chi cuadrado. Los resultados del estudio reportados nos indican, para el primer objetivo e hipótesis, en relación al estado de emisión de normas interna de control y gestión, de total de 64 normas que deben implementarse, según las normas de control interno para el sector público la GDES aplica 29 normas de 45.30% y 35 no los aplican y resulta insuficientes del 54.70%, así mismo, al aplicar los datos al análisis estadístico Chi cuadrado resulta un $X^2c = 11.893$, con un $p > \alpha = 0.05$, mensurado con una V de Cramer = 0.431 que corresponde a una estimación baja, de cuyo resultados se infiere que: *El estado actual de las normas internas de control que regulan las actividades de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social, son Insuficientes*, el segundo objetivo e hipótesis, se verifica que en total de 59 indicadores, las debilidades llegan a 43(72.90%) , mientras que las fortalezas alcanzan a 16 (27.10%), el análisis estadístico se tiene un $X^2c = 4.001$, con un $p > \alpha = 0.05$, se evaluó con una V de Cramer = 0.260 que cae en el rango (0.21-0.40) que corresponde a una estimación baja, de cuyo resultado se infiere que: *La identificación de debilidades y fortalezas de control interno, muestra mayores debilidades que afectan la gestión de las actividades de la GDES*; el tercer objetivo e hipótesis correspondiente, la percepción del desarrollo de las normas de control interno alcanzados por la Gerencia en donde la media es 2.547 cuyo resultado cualitativo es de Insatisfactorio, es decir, que la GDES, se encuentra en el rango de deficiente en cuanto a la implementación del sistema de control

interno, para la inferencia, respecto de las normas de control interno (componentes), según percepción de los trabajadores, se tiene un $X^2c= 7.723$, con un $p > \alpha = 0.05$, de lo que no podemos establecer significancia estadística, corroborado con una V de Cramer = 0.160 que cae en el rango (0 - 0.20), que corresponde establecer una estimación muy baja; de cuyo resultado se infiere que: *La percepción del desarrollo de los componentes del sistema de control interno de la GDES se muestran insatisfactorio, se muestran insatisfactorio.* En cuanto al cuarto objetivo, la hipótesis se reporta que de 73 indicadores, de los cuales registran 29 (39.7%) indicadores implementados, y se propone implementar 44 (60.3%) indicadores; sin embargo, el análisis inferencial arroja un $X^2c= 12.148$, con un $p < \alpha = 0.05$, lo cual nos conduce a establecer significancia estadística, el X^2c mencionado, se evaluó con una V de Cramer = 0.41, que cae en el rango (0.41-0.60), por lo que corresponde establecer una estimación moderada, de cuyo resultados se infiere que: *Se ha identificado los reglamentos y procedimientos, necesarios para la implementación del Sistema de Control Interno que mejorará sus actividades.* En cuanto a la hipótesis general, se tiene un $X^2c= 31.079$, con un $p = 0.513 > \alpha = 0.05$, de lo que No podemos establecer significancia estadística; por lo tanto, rechazamos la hipótesis alterna (H_i), aceptamos la nula (H_o), es decir, *El nivel de evaluación de las normas de control interno, no están asociados al grado cumplimiento de los componentes del control interno en la gestión de las actividades de GDES-MPMN*, en donde la relación de ambas variables es débil y que este, es un proceso multidisciplinario y que depende de las políticas y del compromiso tanto de los funcionarios y servidores, promover la eficiencia en las operaciones, estimular la observación de las políticas prescrita y lograr el cumplimiento de las metas y objetivos programados.

Palabras Claves: Control Interno, Normas, Evaluación, Componentes, Gerencia.

ABSTRACT

The thesis; "Evaluation of the components of internal control system and its effects on the management of the management of economic and social development of the Provincial Municipality Mariscal Nieto, 2014", aims to determine the current status of the issue of internal rules control and management; determine the results to identify strengths and weaknesses; determine the level of perception of the internal control components that make up the internal control system; and propose regulations and general management procedures related to compliance with the internal control system, the management of Economic and Social Development MPMN. As performed a qualitative study, based on information from: a) questionnaire verification standards, b) perception survey, employees of the Management of Economic and Social Development. In both cases, the items or factors, were built based on the Standards of Control approved by Resolution No. 320-2006-CG Comptroller and Guidelines for Implementation of Internal Control System of State Entities, approved Resolution Comptroller General No. 458-2008-CG. Therefore for the respective descriptive and inferential statistical analysis was used, with a chi-square test. Reported study results indicate for the first goal and hypotheses regarding the status of emission control rules and internal management, total of 64 standards to be implemented, according to the internal control standards for the public sector GDES applies 45.30% 29 standards and 35 do not apply and it is enough of 54.70%, likewise, applying statistical data analysis results in a X^2_c Chi square = 11,893, with $p > \alpha = 0.05$, measurand with a V Cramer = 0.431 corresponding to a low estimate, whose results it follows that: The current state of internal control standards that govern the activities of the Management of Economic and Social Development, are insufficient, the second objective and hypotheses, verified that total of 59 indicators, weaknesses reach 43 (72.90%), whereas the strengths achieved at 16 (27.10%), statistical analysis has $X^2_c = 4.001$ with a $p > \alpha = 0.05$, was evaluated with a Cramer's $V = 0.260$ which falls in the range (.21 to .40) corresponding to a low estimate of the result reveals that: Identifying strengths and weaknesses of internal control, shows major weaknesses affecting management activities the GDES; the third objective and corresponding hypothesis, perception of the development of internal control standards achieved by management where the average is 2,547 whose qualitative result is Unsatisfactory, ie the GDES, is in the range deficient in the implementation of the internal control system, for inference with respect to the internal control standards (components) as perception of workers have a $X^2_c = 7.723$, with $p > \alpha = 0.05$, what we can not establish statistical significance, corroborated with Cramer's $V = 0.160$ which falls in the range (0 to 0.20), we must establish a very low estimate; whose

outcome is inferred that: The perception of the development of the components of internal control system of the GDES is unsatisfactory, they are unsatisfactory. Regarding the fourth objective, and assumptions is reported remaining 73 indicators, of which recorded 29 (39.7%) implemented indicators, and intends to implement 44 (60.3%) indicators; however, the inferential analysis shows $\chi^2 = 12,148$, with $p < \alpha = 0.05$, which leads us to establish statistical significance, the χ^2 mentioned, was assessed with a Cramer's $V = 0.41$, which falls in the range (0.41- 0.60), so we must establish a conservative estimate, whose results it follows that: We have identified the policies and procedures necessary to implement the internal control system to improve its activities. As for the general hypothesis, we have a $\chi^2 = 31,079$, with $p = 0.513 > \alpha = 0.05$, what we can not establish statistical significance; therefore, we reject the alternative hypothesis (H_1), we accept the null (H_0), ie, the level of assessment of internal control standards are not associated with the degree fulfillment of the components of internal control management GDES-MPMN activities, in which the ratio of two variables is weak and that this is a multidisciplinary process that depends on the policies and commitment of both the officers and servants, promote operational efficiency, stimulate observation prescribed policies and achieve compliance with the goals and deliverables.

Keywords: Internal Control Standards, Evaluation, Component Management.

INTRODUCCION

La tesis titulada, "Evaluación de los componentes del sistema de control interno y sus efectos en la gestión de la gerencia de desarrollo económico y social de la municipalidad provincial mariscal nieto, 2014", es un estudio que se realizó para conocer el nivel de implementación y cumplimiento de los componentes que forman el sistema de control interno en la gerencia de desarrollo económico social de la municipalidad provincial mariscal nieto.

El estudio se orienta a evaluar los componentes del sistema de control interno, desarrollando procedimientos de control aprobados por la Contraloría General de la República.

El presente trabajo de investigación está compuesto por los siguientes Capítulos

El Capítulo I, se presenta el planteamiento del problema de la investigación.

El Capítulo II, está referido a la descripción del marco teórico, que soportan las variables de estudio.

El Capítulo III, referido al método utilizada en la investigación, el estudio está enmarcada dentro del tipo descriptivo, para obtener los datos y la forma del análisis de los resultados, así como la población y muestra del estudio.

El Capítulo IV, presentación y análisis de los resultados, los mismos que se muestran tal como se observan y se obtiene los datos con los instrumentos de investigación.

El Capítulo V, se formulan las conclusiones y recomendaciones, que se ha determinado el nivel de evaluación de las normas de control interno, no están asociados al grado cumplimiento de los componentes del sistema del control interno en la gestión de las actividades de GDES-MPMN, en donde la relación de ambas variables es deficiente, producto de la presente investigación.

Así mismo se detalla la bibliografía utilizada para contrastar con los resultados y efectuar las conclusiones y en anexos se presentan los resultados los cuales se sistematizan para su análisis en el capítulo IV.

INDICE

RESUMEN.....	5
ABSTRACT.....	7
INTRODUCCION.....	9
INDICE DE TABLAS.....	12
CAPITULO I	13
EL PROBLEMA DE INVESTIGACION	13
1.1. Descripción de la realidad problemática	13
1.2. Definición del problema	14
1.2.1. Problema Principal.....	14
1.2.2. Problemas Secundarios	14
1.3. Objetivo de la investigación	15
1.3.1 Objetivo General	15
1.3.2 Objetivos Específicos.....	15
1.4. Justificación e importancia de la investigación	15
1.5. Variables de investigación	16
1.5.1. Variable Independiente: “X”	16
1.5.2. Medición de las variables e indicadores	16
1.6. Hipótesis de la investigación.....	16
1.6.1. Hipótesis General.....	16
1.6.2. Hipótesis Específica.....	17
CAPITULO II	18
MARCO TEORICO	18
2.1. Antecedentes de la investigación.....	18
2.2. Bases teóricas	20
2.2.1. Ley de Control Interno para el Sector Publico	20
2.2.2. Los componentes del control interno	20
2.2.3. Procedimientos de implementación del sistema de control interno en las entidades del estado	22
2.2.4. El diagnóstico de control interno	22
2.2.5. Ley Organica del Sistema Nacional de Control	23
2.2.6. Resolucion de Contaloria General N° 320-2006-CG	24
2.2.7. COSO Committee of sponsoring organizati3n of the Treadway Commission	25
2.2.8. Gerencia de Desarrollo Economica Social (GDES).....	26
2.2.9. Subgerencia de Desarrollo Economico.....	26

2.2.10. Subgerencia de Desarrollo Social.....	27
2.3. Marco conceptual.....	27
CAPITULO III	30
METODO	30
3.1. Tipo de investigación	30
3.2. Diseño de investigación	30
3.3. Poblacion de investigación	30
3.3.1. Descripcion de la Poblacion.....	30
3.3.2. Tamaño de la muestra	30
3.4. Técnicas e instrumentos de recoleccion de datos	31
3.4.1. Técnicas.....	31
3.4.2. Instrumentos	32
3.5. Técnicas de procesamientos y analisis de datos.....	33
CAPITULO IV	34
PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS	34
4.1. Presentacion de resultados	34
4.1.1. Normas Internas de Control y Documentos de Gestión Implementados en la Gerencia de Desarrollo Económico y Social (GDES) de la MPMN	34
4.1.2. Identificación de Debilidades y Fortalezas de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social (GDES) de la MPMN	35
4.1.3. Percepción de los Componentes del Control Interno del Sistema de Control Interno de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social.....	37
4.1.4. Normas y Procedimientos Internas a Implementar en el Marco del Sistema de Control Interno, en la Gerencia de Desarrollo Económico y Social- MPMN.I ...	38
4.2. Contrastación de la hipótesis	42
4.2.1. Prueba de la primera Sub Hipótesis	42
4.2.2. Prueba de la Segunda Sub Hipótesis	44
4.2.3. Prueba de la Tercera sub hipótesis	45
4.2.4. Prueba de la Cuarta Sub Hipótesis.....	46
4.2.5. Prueba de la Hipótesis General	48
4.3. Discusión de resultados.....	51
CAPITULO V	56
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
5.1. Conclusiones	56
5.2. Recomendaciones	57
BIBLIOGRAFÍA.....	58

INDICE DE TABLAS

TABLA 01	Personal que Participó en el Estudio.....	30
TABLA 02	Normas Internas de Control Implementadas en la Gerencia de Desarrollo Económico y Social.....	35
TABLA 03	Debilidades y Fortalezas por Componente de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social-MPMN.....	36
TABLA 04	Resultado de Evaluación de Percepción de Trabajadores respecto a las Normas de Control Interno para sector público de la GDES-MPMN.....	37
TABLA 05	Propuesta de Normas y Procedimientos, Aplicables a la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la MPMN.....	38
TABLA 06	Normas y Procedimientos Identificados por Componente del control Interno de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto para Implementar en la GDES- MPMN.....	42
TABLA 07	Pruebas de Chi-Cuadrado de la emisión de Normas Internas de Control en Actividades de la GDES – MPMN.....	43
TABLA 08	Pruebas de Chi-Cuadrado de debilidades y fortalezas por Componente y Actividades de la GDES– MPMN.....	44
TABLA 09	Pruebas de Chi-Cuadrado de la Percepción de los trabajadores respecto de las Normas de Control Interno para sector público de la GDES – MPMN.....	46
TABLA 10	Datos de Normas y Procedimientos propuestos a ser Implementados dentro del Marco del Sistema de Control Interno de la GDES – MPMN....	47
TABLA11	Pruebas de Chi-Cuadrado de Normas y procedimientos propuestos a ser implementados dentro del marco del sistema de control interno de la GDES – MPMN.....	48
TABLA 12	Relación del nivel de evaluación de las normas de control interno y el cumplimiento de los componentes del SCI de GDES-MPMN.....	49
TABLA 13	Pruebas de Chi-cuadrado de factores de análisis de las normas y procedimientos de control DE GDES-MPMN.....	50
TABLA 14	Estadístico de fiabilidad de la encuesta de percepción y cuestionario de verificación de normas.....	51

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, de acuerdo a su estructura orgánica, la gerencia de administración tiene a su cargo a la Gerencia de Desarrollo Económico Social, es el órgano de línea responsable de promover e impulsar el desarrollo económico y social de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, y responsables de implementar las normas y procedimientos del Sistema de Control Interno.

La Gerencia de Desarrollo Económico Social está obligada a cumplir con las normas de control establecido en la Ley 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, que en su artículo 7° establece, “El funcionamiento del Control Interno es continuo, dinámico y alcanza a la totalidad de la Organización, desarrollándose en forma previa, simultánea y posterior”(Ley N° 27785, 2002), así mismo para implementar el Sistema de Control Interno en el Sector Público Nacional se ha emitido la Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las entidades del estado, donde, se define el control interno en entidades del Estado, sus objetivos y responsabilidades.

Asimismo, la Contraloría General de la República ha emitido la “Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, donde se aprueban las Normas de Control Interno de cumplimiento obligatorio para el Sector Público. Posteriormente, la CGR, a fin de facilitar e impulsar para que las entidades del Estado cumplan con la implementación del Sistema de Control Interno, emite la Resolución de Contraloría N° 458-2008-CG, donde aprueba la “Guía para la implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado”, el mismo que se constituye en una herramienta que guía el proceso de implementación, dentro del enfoque de mejora continua(Resolución de la Contraloría General N° 458-2008-CG, 2008).

Dentro de este marco, la responsabilidad de implementar el SCI de acuerdo a las normas mencionadas, recae en el Titular de la Entidad; por lo tanto, en aplicación de la Filosofía de la Dirección, es quien tiene que comprometerse con el Control Interno en la Organización, lo que significa que debe ejercer el liderazgo fomentando el cumplimiento de las normas establecidas en el SCI y en toda la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

Para la Gerencia de Desarrollo Económico Social, estas normas y procesos son desconocidos y no hay la suficiente motivación para implementarlas. En GDES no se realizó un diagnóstico del sistema de control interno que es una etapa muy importante donde debe recopilarse la información a través de distintas fuentes por cada uno de los componentes de control interno de la gerencia, para su posterior análisis de la información, análisis normativo, identificación de debilidades y fortalezas y finalmente el informe final de situación del Sistema de Control Interno en la gerencia, es por eso que se origina la necesidad de plantear la presente investigación a fin de establecer en qué medida GDES ha implementado y cumple las normas del sistema de Control Interno, por cuanto este previene la ocurrencia de factores de riesgos que influyen negativamente en el logro de los objetivos y metas de la Gerencia, por lo que, es necesario estudiar y conocer el nivel de implementación y cumplimiento de dichas normas y determinar sus efectos, todo ello dentro del marco de los procedimientos establecidos en la Resolución de Contraloría N° 458-2008-CGR.

1.2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema Principal

¿Cuál es la evaluación de los componentes del Sistema de Control Interno de la Gerencia de Desarrollo Económico Social de la MPMN, 2014?

1.2.2. Problemas Secundarios

- a) ¿Cuál es la situación actual de la emisión de normas internas del Sistema de Control Interno de la Gerencia de Desarrollo Económico Social de la MPMN, 2014?
- b) ¿Cuáles son los resultados de la identificación de debilidades y fortalezas de los componentes de control interno desarrollado por los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico Social de la MPMN, 2014?
- c) ¿Cuál es la percepción de los componentes del Sistema de Control Interno implementados en la Gerencia de Desarrollo Económico Social de la MPMN, 2014?
- d) ¿Qué normas y procedimientos pueden desarrollarse en los componentes del Sistema de Control Interno, para potenciar la eficiencia de las operaciones de la Gerencia de Desarrollo Económico Social de la MPMN, 2014?

1.3. OBJETIVO DE LA INVESTIGACION

1.3.1 Objetivo General

Evaluar los componentes del sistema de control Interno en la gestión de la Gerencia de Desarrollo Económico Social de la MPMN, mediante, pruebas de cumplimiento de normas, revisión de documentos de gestión y aplicación de encuestas, entrevistas, 2014.

1.3.2 Objetivos Específicos

- a) Conocer la situación actual de la emisión de normas internas del Sistema de Control Interno de la Gerencia de Desarrollo Económico Social de la MPMN, mediante verificación de normas a fin de determinar su implementación y aplicación, 2014.
- b) Determinar y conocer los resultados de identificación de debilidades y fortalezas desarrolladas por los funcionarios y servidores de la Gerencia de Desarrollo Económico Social de la MPMN, 2014.
- c) Determinar el grado de desarrollo de percepción de los componentes del Control Interno de los funcionarios y servidores de la Gerencia de Desarrollo Económico Social de la MPMN, 2014.
- d) Proponer las normas y procedimientos que pueden desarrollarse en los componentes del Sistema de Control interno, relacionados al cumplimiento del sistema de Control Interno, aplicable a la GDES, 2014.

1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION

La presente investigación se justifica debido a la importancia de conocer la situación actual del sistema de control interno implementado y como se desarrolla en los procesos y actividades de la Gerencia de Desarrollo Económico Social de la MPMN, con la finalidad de identificarlos y proponer los procedimientos de control interno que les permitan lograr mayor eficiencia en sus actividades.

Asimismo, a los profesionales y auditores les proporcionará la metodología de auditoría de cumplimiento para evaluar los sistemas de control interno en las entidades públicas, y de manera especial en la MPMN. Además, contribuye a brindar recomendaciones y

propuestas que ayuden a mejorar el Sistema de Control Interno en la Gerencia de Desarrollo Económico Social de la MPMN.

1.5. VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

Las variables identificadas son

1.5.1. Variable Independiente: “X”

X1: Implementación de normas internas de control

X2: Identificación de debilidades y fortalezas

X3: Nivel de desarrollo de percepción de los componentes de control interno

1.5.2. Medición de las variables e indicadores

Variable	Indicadores	Medición
Implementación NCI	Normas implementadas Normas No implementados	Porcentaje
Desarrollo de NCI	Ambiente de Control Evaluación de Riesgos Actividades de Control Gerencial Información Comunicación Supervisión y monitoreo	Muy satisfactorio Satisfactorio Neutral Insatisfactorio Muy Insatisfactorio
Debilidades y fortalezas de Control	Debilidades de control Fortalezas de control	Porcentaje

1.6. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Hipótesis General

El Nivel de evaluación de Normas de Control interno está asociado al grado de cumplimiento de los componentes del sistema control interno en las operaciones de la Gerencia de Desarrollo Económico Social de la MPMN, 2014.

1.6.2. Hipótesis Específica

- a) La situación actual de las normas de Control Interno, que regulan la gestión de la Gerencia de Desarrollo Económico Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto son insuficientes, 2014.
- b) La identificación de debilidades y fortalezas de control interno, muestra mayores debilidades que afectan la gestión de las actividades de la Gerencia de Desarrollo Económico Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2014.
- c) El grado de desarrollo de percepción de los componentes del Control Interno, de los funcionarios y servidores de la Gerencia de Desarrollo Económico Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, se muestran insatisfactorio, 2014.
- d) La situación actual de las normas, las debilidades y fortalezas identificadas y la percepción de los componentes del Control Interno, permitirán proponer las normas y procedimientos aplicables a la Gerencia de Desarrollo Económico Social de la MPMN, 2014.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Domingo Vílchez Cisneros, elaboro una tesis titulada: “Control Interno y su incidencia en la Ejecución de gastos en la Municipalidad Provincial de Huamanga períodos: 2006 – 2007”, llega a la siguiente conclusión: En la Municipalidad Provincial de Huamanga no está implementado un Sistema de Control Interno en las oficinas y unidades orgánicas encargadas de la ejecución de gastos. No cuenta con personal idóneo, capacitado, especializado; a falta de una selección mediante concurso público de plazas, existiendo cantidad de personal contratado por favores políticos y familiares, que en su mayoría son profesionales de otras materias, que desconocen la administración municipal, no hay políticas de capacitación técnica al personal; además que los documentos normativos de gestión como el ROF, CAP, MOF se encuentran desactualizados; por consiguiente limitan la implementación efectiva de los planes y programas, generando el incumplimiento de los objetivos y metas institucionales, por desconocimiento y negligencia del personal en el cumplimiento de sus funciones”(Vílchez Cisneros Domingos, 2008).

Barbaràn Barragà Gloria M. elaboro la tesis Titulada: “Implementación del control interno en la gestión institucional del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú”, plantea la siguiente conclusión: La implementación del control interno incide en la gestión del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. La Implementación del control interno implica que el entorno de control aporte el ambiente en el que las personas desarrollen sus actividades y cumplan con sus responsabilidades de control. Sirve de base de los otros componentes. Dentro de este entorno, los directivos evalúan los riesgos relacionados con el cumplimiento de determinados objetivos. Las actividades de control se establecen para ayudar a asegurar que se pongan en práctica las directrices de la alta dirección para hacer frente a dichos riesgos. Mientras tanto, la información relevante se capta y se comunica por todo el CGBVP. Todo este proceso es supervisado y modificado según las circunstancias. Asimismo se realiza el seguimiento de los resultados y se asume el compromiso de mejoramiento institucional(Gloria M. Barbarán Barragán, 2013).

Daniela Katherine Aviles Encalada, elaboro la tesis titulada: ““Evaluación de la efectividad del control interno implantado en las entidades del Sector Público Ecuatoriano para la prevención de fraudes”, llega a la siguiente conclusión: En general el sistema de control

interno en las entidades del sector público evaluadas es débil, las deficiencias más comunes detectadas son: mala selección del personal; falta de documentación de soportes de egreso; no se practica conteo físico de los bienes; inobservancia de la legislación referente a las adquisiciones; mala ejecución presupuestaria; falta de seguimiento a las recomendaciones de auditorías realizadas.

Los controles establecidos para el área de Recursos Humanos presentan deficiencias en cuanto al proceso de selección del personal, esto permite el ingreso a la entidad de personas con un bajo nivel de valores éticos que ante la percepción de oportunidad tendrán un comportamiento deshonesto que aumenta el riesgo de fraude en la entidad.(Daniela Katherine Aviles Encalada, 2008)

Jimena Mercedes Segovia Villavicencio, elabora la tesis titulada: “Diseño e implementación de un sistema de control interno para la compañía datugourmetCia. Ltda.”, llega a la siguiente conclusión: La falta de segregación de funciones entre los diferentes departamentos de la Compañía genera duplicidad de funciones y en ciertos casos, el desempeño inadecuado de las mismas. El capital humano es el recurso principal para la aplicación de un sistema de control interno debido a que depende principalmente el nivel de compromiso del personal para desempeñar las actividades asignadas de manera eficiente y eficaz.(Jimena Mercedes Segovia Villavicencio, 2011)

Edwin Culqui Fajardo, elabora la tesis titulada: “El Control Previo como herramienta de mejora para el proceso de ejecución de pagos en el departamento de tesorería de la Fuerza Aérea del Perú” llega a la siguiente conclusión. No se aplica el ambiente de control como herramienta de mejora, para efectos de la ejecución de pagos de cheques a proveedores en el departamento de tesorería de la Fuerza Aérea del Perú. No se aplica una evaluación de la eficacia como herramienta de mejora, para efectos de las transferencias de fondos y pagos de proveedores en el departamento de tesorería de la Fuerza Aérea del Perú. No se aplica actividades de control como herramienta de mejora, para la custodia de valores y de fondos para pagos en efectivo (FPPEF) en el departamento de tesorería de la Fuerza Aérea del Perú. No se aplica la información y comunicación como herramienta de mejora, para el control de recepción de los bienes que se adquiere para el pago respectivo en el departamento de tesorería de la Fuerza Aérea del Perú. No se aplica el monitoreo permanente como herramienta de mejora, para efectos de la supervisión y monitoreo en el departamento de tesorería de la Fuerza Aérea del Perú.(Edwin Culqui Fajardo, 2013)

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Ley de Control Interno para el Sector Público

La ley N° 28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado, aprobada por el Congreso de la República, se dio con el propósito de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos y operativos con acciones y actividades de control previo simultáneo y posterior. Para ello se establece en el artículo 10 que corresponde a la CGR dictar la normativa técnica de control que oriente la efectiva implantación, funcionamiento y evaluación del control interno en las entidades del estado (Ley N° 28716, 2006).

Dichas normas constituyen lineamientos, criterios, métodos y disposiciones para la aplicación y/o regulación del control interno en las principales áreas de su actividad administrativa u operativa de las entidades, incluidas las relativas a la gestión financiera, logística, de personal, de obras, de sistemas computarizados y de valores éticos, entre otras.

A partir de dicho marco normativo, los titulares de las entidades están obligados a emitir las normas específicas aplicables a su entidad, de acuerdo a su naturaleza, estructura y funciones, las que deben ser concordantes con la normativa técnica de control que dicte la Contraloría General de la República.¹

2.2.2. Los componentes del control interno

La ley N° 28716, señala que los componentes de la estructura de control interno se interrelacionan entre sí y comprenden diversos elementos que se integran en el proceso de gestión. Por ello en el presente documento, para fines de la adecuada formalización e implementación de la estructura de control interno en todas las entidades del Estado, se concibe que ésta se organice con base en los siguientes cinco componentes:

a. Componente Ambiente de control

El componente ambiente de control define el establecimiento de un entorno organizacional favorable al ejercicio de buenas prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas, para sensibilizar a los miembros de la entidad y generar una cultura de control interno. Estas prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas contribuyen al establecimiento y fortalecimiento de políticas y procedimientos de control interno que

¹ Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado

conducen al logro de los objetivos institucionales y la cultura institucional de control. El titular, funcionarios y demás miembros de la entidad deben considerar como fundamental la actitud asumida respecto al control interno. La naturaleza de esa actitud fija el clima organizacional y, sobre todo, provee disciplina a través de la influencia que ejerce sobre el comportamiento del personal en su conjunto.

b. Componentes Evaluación de Riesgo

El componente evaluación de riesgos abarca el proceso de identificación y análisis de los riesgos a los que está expuesta la entidad para el logro de sus objetivos y la elaboración de una respuesta apropiada a los mismos. La evaluación de riesgos es parte del proceso de administración de riesgos, e incluye: planeamiento, identificación, valoración o análisis, manejo o respuesta y el monitoreo de los riesgos de la entidad.

c. Componente Actividades de Control Gerencial

El componente actividades de control gerencial comprende políticas y procedimientos establecidos para asegurar que se están llevando a cabo las acciones necesarias en la administración de los riesgos que pueden afectar los objetivos de la entidad, contribuyendo a asegurar el cumplimiento de estos.

d. Componente de Información y Comunicación

Se entiende por el componente de información y comunicación, los métodos, procesos, canales, medios y acciones que, con enfoque sistémico y regular, aseguren el flujo de información en todas las direcciones con calidad y oportunidad. Esto permite cumplir con las responsabilidades individuales y grupales.

e. Supervisión

El sistema de control interno debe ser objeto de supervisión para valorar la eficacia y calidad de su funcionamiento en el tiempo y permitir su retroalimentación. Para ello la supervisión, identificada también como seguimiento, comprende un conjunto de actividades de autocontrol incorporadas a los procesos y operaciones de la entidad, con fines de mejora y evaluación. Dichas actividades se llevan a cabo mediante la prevención y monitoreo, el seguimiento de resultados y los compromisos de mejoramiento.²

² Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado

2.2.3. Procedimientos de implementación del sistema de control interno en las entidades del estado

Las entidades Públicas están obligadas a implementar el Sistema de Control Interno en sus organizaciones. En la Resolución de Contraloría N°458-2008-CGR, establece la Guía para la Implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado en el cual reúne lineamientos, herramientas y métodos que permitirá realizar una adecuada implementación del SCI en la gestión de las operaciones de la entidad, con la finalidad de fortalecer la organización y contribuir al logro de sus objetivos, siempre de acuerdo con la naturaleza de sus actividades.

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

- La primera fase es la Planificación, la cual tiene como objetivo la formulación de un Plan de Trabajo que incluya los procedimientos orientados a implementar adecuadamente el SCI, en base a un diagnóstico previamente elaborado. Son aspectos inherentes a esta fase asegurar el compromiso de la Alta Dirección y la conformación de un comité de Control Interno;
- La segunda fase es la Ejecución, en la que se implantará el SCI en sus procesos, actividades, recursos, operaciones y actos institucionales, para lo cual la entidad procede al desarrollo del Plan de Trabajo para la implantación del SCI;
- La tercera fase es la Evaluación, en la que se evalúan los avances logrados y las limitaciones encontradas en el proceso de implementación como parte de la autoevaluación mencionada en el componente de Supervisión.³

2.2.4. El diagnóstico de control interno

De acuerdo a la Res. N° 458-2008-CGR, el Diagnóstico se presenta como un medio de análisis para determinar el estado Situacional actual del SCI, con respecto a lo establecido por las NCI aprobadas por la CGR. En este sentido, la información obtenida constituye el insumo principal para la implementación de la SCI.

Habiéndose establecido los compromisos de la Alta Dirección para el proceso de

³ Resolución de la Contraloría General N° 485-2008-CG “Guía para la implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del estado” Pág. 07

implementación del SCI, el Comité de Control Interno tendrá a su cargo la realización de un Diagnóstico que, mediante la recopilación, estudio y análisis del sistema de control interno existente en la entidad, permitirá tomar conocimiento de su situación actual y de su grado de desarrollo.

El Diagnóstico que constituye una etapa previa al proceso de implementación del SCI en todos los niveles de la organización, debe ser realizado bajo el enfoque conocido como top down (descendente, de lo general hacia lo particular), esto quiere decir que se empieza con un diagnóstico de los controles que están a un nivel general de la entidad, para luego pasar de manera progresiva a los controles que están a nivel de procesos o actividades.

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

- a) El nivel de desarrollo y organización del SCI;
- b) Los elementos de control que conforman el sistema existente;
- c) Las deficiencias, vacíos y oportunidades de mejora que presenta el sistema;
- d) Los ajustes o modificaciones que deben desarrollarse;
- e) Los componentes y normas de control que deben ser implementados;
- f) Las prioridades en la implementación (identificación de los principales procesos críticos);
- g) Una estimación de los recursos económicos, materiales y de personal requeridos para la implementación,
- h) Los lineamientos a considerar por el equipo institucional para su plan de trabajo.
- i) Los resultados deben ser plasmados en un informe que será presentado a la Alta Dirección de la entidad, el mismo que contendrá conclusiones y recomendaciones, producto del análisis realizado. Tal información constituirá la base para la formulación del Plan de Trabajo para la implementación del SCI.⁴

2.2.5. Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control

La ley N° 27785, tiene por objeto propender al apropiado, oportuno y efectivo ejercicio del control gubernamental, para prevenir y verificar, mediante la aplicación de principios, sistemas y procedimientos técnicos, la correcta, eficiente y transparente utilización y

⁴ Resolución de la Contraloría General N° 458-2008-CG “Guía para la implementación del Sistema de Control Interno de la entidades del estado” Pág. 10

gestión de los recursos y bienes del Estado, el desarrollo honesto y probo de las funciones y actos de las autoridades, funcionarios y servidores públicos, así como el cumplimiento de metas y resultados obtenidos por las instituciones sujetas a control, con la finalidad de contribuir y orientar el mejoramiento de sus actividades y servicios en beneficio de la Nación

Asimismo la ley N° 27785 indica que el control gubernamental consiste en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública, en atención al grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado, así como del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de política y planes de acción, evaluando los sistemas de administración, gerencia y control, con fines de su mejoramiento a través de la adopción de acciones preventivas y correctivas pertinentes.

El control gubernamental es interno y externo y su desarrollo constituye un proceso integral y permanente.

En el Art. 12 en la presente ley, define el Sistema Nacional de Control 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.

Su actuación comprende todas las actividades y acciones en los campos administrativo, presupuestal, operativo y financiero de las entidades y alcanza al personal que presta servicios en ellas, independientemente del régimen que las regule.

2.2.6. Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG

Según la Res. N° 320-2006-CG, las Normas de Control Interno, constituyen lineamientos, criterios, métodos y disposiciones para la aplicación y regulación del control interno en las principales áreas de la actividad administrativa u operativa de las entidades, incluidas las relativas a la gestión financiera, logística, de personal, de obras, de sistemas de información y de valores éticos, entre otras. Se dictan con el propósito de promover una administración adecuada de los recursos públicos en las entidades del Estado.

Los titulares, funcionarios y servidores de cada entidad, según su competencia, son responsables de establecer, mantener, revisar y actualizar la estructura de control interno en función a la naturaleza de sus actividades y volumen de operaciones. Asimismo, es obligación de los titulares, la emisión de las normas específicas aplicables a su entidad,

de acuerdo con su naturaleza, estructura, funciones y procesos en armonía con lo establecido en el presente documento.

Las Normas de Control Interno se fundamentan en criterios y prácticas de aceptación general, así como en aquellos lineamientos y estándares de control.

Objetivos de las Normas de Control Interno.-Las Normas de Control Interno tienen como objetivo propiciar el fortalecimiento de los sistemas de control interno y mejorar la gestión pública, en relación a la protección del patrimonio público y al logro de los objetivos y metas institucionales.

En este contexto, los objetivos de las Normas de Control Interno son:

- Servir de marco de referencia en materia de control interno para la emisión de la respectiva normativa institucional, así como para la regulación de los procedimientos administrativos y operativos derivados de la misma
- Orientar la formulación de normas específicas para el funcionamiento de los procesos de gestión e información gerencial en las entidades
- Orientar y unificar la aplicación del control interno en las entidades.

Características.- Las Normas de Control Interno tienen como características principales:

- Concordantes con el marco legal vigente, directivas y normas emitidas por los sistemas administrativos, así como con otras disposiciones relacionadas con el control interno
- Compatibles con los principios del control interno, principios de administración y las normas de auditoría gubernamental emitidas por la CGR
- Sencillas y claras en su redacción y en la explicación sobre asuntos específicos
- Flexibles, permitiendo su adecuación institucional y actualización periódica, según los avances en la modernización de la administración gubernamental.

2.2.7. COSO Committee of sponsoring organization of the Treadway Commission

El Informe COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), constituye el modelo sobre Control Interno en las empresas de mayor reconocimiento y aceptación a nivel mundial.

El Informe COSO fue redactado con el objetivo de, establecer una definición común de control interno que responda a las necesidades de las distintas partes. Facilitar un modelo en base al cual las empresas y otras entidades, cualquiera sea su tamaño y naturaleza, puedan evaluar sus sistemas de control interno.

A nivel organizacional, este documento destaca la necesidad de que la alta dirección y el resto de la organización comprendan cabalmente la trascendencia del control interno, la incidencia del mismo sobre los resultados de la gestión, el papel estratégico a conceder a la auditoría y esencialmente la consideración del control como un proceso integrado a los procesos operativos de la empresa y no como un conjunto pesado, compuesto por mecanismos burocráticos.

Este nuevo enfoque no sustituye el marco de control interno, sino que lo incorpora como parte de él, permitiendo a las compañías mejorar sus prácticas de control interno o decidir encaminarse hacia un proceso más completo de gestión de riesgo. Todas las organizaciones independientemente de su tamaño, naturaleza o estructura, enfrentan riesgos. Los objetivos de la gestión de riesgo son identificar, controlar y eliminar las fuentes de riesgos.⁵

2.2.8. Gerencia de Desarrollo Económico Social (GDES)

La gerencia de Desarrollo Económico y Social, es el órgano encargado de planificar, gestionar, y controlar las Actividades sociales, desarrollo de capacidades, participación vecinal, promoción social, educación, cultura, deporte, recreación, asistencia y seguridad alimentaria; atención primaria de la salud, actividades económicas, competitividad empresarial, promoción económico productiva y fomento a la inversión privada y al empleo.

La Gerencia de desarrollo Económico Social, para el mejor cumplimiento de sus funciones tiene como dependencias:

1. Subgerencia de Desarrollo Económico
2. Subgerencia de Desarrollo Social

2.2.9. Subgerencia de Desarrollo Económico

La Subgerencia de Desarrollo Económico es la encargada de promover el desarrollo económico en la provincia de Mariscal Nieto, atreves de la formulación ejecución y control

⁵ <http://www.ingenieriaygestion.cl/Consultora/publi/Informe-COSO.pdf>

de políticas y planes de desarrollo empresarial y productivo, buscando la integración y reactivación de sectores productivos e incentivar la inversión privada, así como acciones orientadas a promover la generación de empleo mediante el desarrollo y concentración de las acciones necesarias en apoyo al desarrollo sostenido y competitividad de la pequeña y micro empresa, y velar por el cumplimiento de las normas legales y disposiciones municipales concernientes a su competencia.

2.2.10. Subgerencia de Desarrollo Social

La Sub Gerencia de Desarrollo Social es el órgano responsable de ejecutar programas de capacitación productiva de carácter empresarial, laboral, de fomento del empleo, apoyo alimentario, y de equidad de género que promuevan el desarrollo social, económico, bienestar social, y mejora de la calidad de vida de los integrantes de las organizaciones sociales de base y la comunidad en general en situación de riesgo, vulnerabilidad, pobreza y extrema pobreza de la provincia de Mariscal Nieto.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

a. Control.

Control es el proceso de verificar para determinar si se están cumpliendo los planes o no, si existe un progreso hacia los objetivos y metas. El control es necesario para corregir cualquier desviación. ⁶

b. Debilidades

Son los factores negativos que posee la persona y que son internos constituyéndose en barreras u obstáculos para la obtención de las metas u objetivos propuestos. Ejemplo de debilidades son los siguientes: Carencia de objetivos, falta de recursos para la acción, falta de motivación, mal manejo de situaciones, mal manejo de recursos, desorden, fallas en la capacitación. Un elemento importante es que las debilidades no es poner las fortalezas en negativo, ya que muchas debilidades pueden no coincidir con los aspectos positivos, en este como en todos los ejercicios lo adecuado es hacerlos de manera concienzuda y tratando de ser lo más veraz posible, en todo caso dar información errónea o falsa solo le dará resultados inadecuados y poco prácticos. ⁷

⁶ Theo Haimann, <http://www.zonaeconomica.com/control>

⁷ <http://www.enplenitud.com/diagnostico-foda.html>

c. Fortalezas

Son los elementos positivos que posee la organización, estos constituyen los recursos para la consecución de sus objetivos. Ejemplos de fortalezas son: Objetivos claros y realizables, constitución adecuada, capacitación obtenida, motivación, seguridad, conocimientos, aceptación, decisión, voluntad, etc. ⁸

d. Percepción

Según el autor como Vander Zanden, (1998) define la percepción como “el proceso por el cual se reúne e interpreta la información. Sirve como enlace entre el individuo y su ambiente”. ⁹

e. Actividades de control.

Políticas y procedimientos que son establecidos y ejecutados para ayudar a asegurar que la selección de la administración de respuestas al riesgo sea llevados a cabo de manera efectiva.

f. Efectividad.

Es la referida al grado en el cual un programa o actividad gubernamental logra sus objetivos y metas u otros beneficios que pretendían alcanzarse, previstos en la legislación o fijados por otra autoridad.

g. Eficiencia

Es la referida a la relación existente entre los bienes o servicios producidos o entregados y los recursos utilizados para ese fin, en comparación con un estándar de desempeño establecido.

h. Ética

Consiste en el conjunto de valores morales que permite a la persona adoptar decisiones y tener un comportamiento correcto en las actividades que le corresponde cumplir en la entidad. Gestión Pública.- Es el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo.

⁸ <http://www.enplenitud.com/diagnostico-foda.html>

⁹ [http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/14287/1/TEMA COGNICION Y PERCEPCION SOCIAL..pdf](http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/14287/1/TEMA%20COGNICION%20Y%20PERCEPCION%20SOCIAL..pdf)

i. Transparencia

Es el deber de los funcionarios y servidores públicos de permitir que sus actos de gestión puedan ser informados y evidenciados con claridad a las autoridades de gobierno y a la ciudadanía en general, a fin de que éstos puedan conocer y evaluar cómo se desarrolla la gestión con relación a los objetivos y metas institucionales y cómo se invierten los recursos públicos.

j. Gerencia

Según el autor Silvana González Lorusso, la gerencia es un proceso que sigue una serie de pasos bien definidos, los cuales permiten un perfecto engranaje entre los recursos (físicos y humanos), logrando consumir los objetivos planteados.

k. Ley

El autor como César Quintero, definen a la ley como: “Una norma dictada por una autoridad pública que a todos ordena, prohíbe o permite y a la cual todos deben obediencia”.¹⁰

l. Resolución

Tiene un carácter general, obligatorio y permanente. Esta sirve para reforzar las leyes en el sentido que se dictan para que se cumplan lo establecido en las leyes. La resolución tiene un grado de flexibilidad, oportunidad e información que la ley no puede tener y es en este sentido que la complementa.¹¹

ll. Norma

Esta puede llegar a ser dictada por cualquier autoridad según sea el caso, la cual intenta controlar el comportamiento humano, estableciendo derechos y deberes, en donde se le da un valor a esta y si se llegara a su incumplimiento se aplicara una sanción.¹²

¹⁰<http://ley.zumbados.net/definicion-ley/>

¹¹http://www.icesi.edu.co/blogs_estudiantes/pmlefrenvalencia/2009/08/28/ley-norma-decreto-resolucion/

¹²http://www.icesi.edu.co/blogs_estudiantes/pmlefrenvalencia/2009/08/28/ley-norma-decreto-resolucion/

CAPITULO III

METODO

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación está enmarcada dentro de tipo descriptivo, debido a que se describen los hechos tal como son observados en la unidad de análisis, es decir en la Gerencia de Desarrollo Económico y Social.

3.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Debido a que no se controlan las variables independientes, corresponde a una investigación Transversal ya que se recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único (Roberto Hernandez Sampieri, 2010), dado que el estudio se basa en analizar eventos ya ocurridos de manera natural, por esta situación se empleara métodos descriptivos como el análisis de contenido de documentos de gestión para la obtención de datos, y para el análisis de los datos cualitativos, la técnicas de la encuesta y pruebas de razones y proporciones respetivamente.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 Descripción de la Población

La población del presente trabajo de investigación se compone por la Gerencia de Desarrollo Económico Social, de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la ciudad de Moquegua.

3.3.2 Tamaño de la Muestra

La muestra en la presente investigación está centrada a 15 trabajadores entre los que se encuentran 3 funcionarios y 12 servidores de la Gerencia de Desarrollo Económico Social, de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto – Moquegua, el mismo que se puede apreciar en la Tabla 01.

TABLA 01
PERSONAL QUE PARTICIPÓ EN EL ESTUDIO

PERSONAL	Número	%
Funcionarios	3	20
Servidores	12	80
TOTAL	15	100

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1 Técnicas

a. Técnicas generales para obtener información

Se aplicaran las siguientes técnicas:

- Registro de documentos de gestión
- Lista de verificación de documentos
- Programa de las acciones a desarrollar
 - ✓ Cuestionarios de control interno
 - ✓ Entrevistas
 - ✓ Observación
 - ✓ Verificación

b. Técnicas de Auditoría de cumplimiento

Se aplicaran las técnicas generales de la auditoria y de control interno tales como:

- Observación
- Indagación
- Recopilación de Información.

Para realizar el diagnóstico en el ámbito de las unidades orgánicas, se revisó la información respecto de los siguientes documentos de gestión de la Municipalidad y la Gerencia de Desarrollo Económico Social, tales como:

- Presupuesto Institucional 2014
- Plan Operativo Institucional 2014
- Plan Estratégico Institucional 2014
- Estatuto de la MPMN
- Cuadro de Asignación de Personal
- Reglamento de Organización y Funciones
- Manual de Organización y Funciones
- Reglamentos y directivas internas de la Gerencia
- Reglamentos internos para la gestión Administrativa

3.4.2 Instrumentos

a. Encuesta de percepción

La encuesta de percepción se llevó a cabo bajo la aplicación de 92 preguntas establecidas en la “Guía para la implementación del Sistema de Control Interno de las Entidades del Estado” aprobado con Resolución de Contraloría General N° 458-2008-CG, cuyo instrumentos se considera válida.

Dicho instrumento fue aplicado a los funcionarios y servidores, del cual se considero a los servidores con mayor estabilidad en la Gerencia de Desarrollo Económico Social.

La información y la evidencia documental obtenida, se le asignó un valor entre 1 y 5, en la columna calificación de la hoja de la encuesta para cada pregunta, para calificar el grado de cumplimiento de cada criterio. La escala de calificación será de la siguiente manera: (1) Muy Insatisfactorio; (2) Insatisfactorio; (3) Normal; (4) Satisfactorio; (5) Muy Satisfactorio. La interpretación de los valores obtenidos por cada pregunta del instrumento, corresponde al rango donde se encuentre el valor de la media así:

Rango 1: Muy Insatisfactorio.

Rango 2: Insatisfactorio.

Rango 3: Normal.

Rango 4: Satisfactorio.

Rango 5: Muy Satisfactorio

b. Cuestionario de Normas de Control Interno

Para determinar el grado de cumplimiento de implementación de las normas, se construye indicadores de control interno por cada componente en base a lo establecido en la “Normas de Control Interno para las entidades del estado” aprobado con Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG. Se analizó cada norma, Directivas, resoluciones, y otros, el cual nos permitió determinar su implementación o no, de acuerdo a los documentos normativos que obran en Gerencia de Desarrollo Económico Social.

c. Análisis FODA

Para determinar las características de la organización, en cuanto a las debilidades y fortalezas se realizará mediante la aplicación de un análisis FODA, con la participación de los funcionarios y servidores de la unidad de análisis, tomando como base el análisis normativo que la entidad a propuesta del órgano competente ha producido respecto de los indicadores del control interno.

3.5 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTOS Y ANÁLISIS DE DATOS

El procesamiento de los datos se desarrolló en un software, en este caso se utilizó el programa SPSS versión 15, el análisis se realizó en la forma descriptiva e inferencial, tomando los estadísticos de la media, desviación estándar y proporciones.

Para determinar el grado de desarrollo de cada uno de los indicadores del componente de control interno, por el tipo de variable en estudio, para la prueba de hipótesis del cumplimiento de normas, percepción de los trabajadores, debilidades y fortalezas, y los aspectos a implementar, se utilizó la prueba de Chi-cuadrado (X^2).

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS

4.1 PRESENTACION DE RESULTADOS

En este capítulo se analizaron los documentos de gestión y normas internas, se realizó la aplicación de la encuesta a los trabajadores para obtener la percepción en cuanto al control interno, así mismo, se realizó la identificación de las debilidades y fortalezas con la participación de los trabajadores de la sub gerencias de desarrollo económico y sub gerencias de desarrollo social, y en función al estado de situación de las normas de control interno implementadas, se propone los reglamentos de sistema de control interno que deben implementarse y/o modificarse, así como los procedimientos, y registros en general.

Los resultados en mención se presentan y analizan de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados y se reflejan en las tablas de este capítulo y para el análisis respectivo se empleó estadística descriptiva e inferencial. Conforme a los métodos estipulados en la metodología.

4.1.1 Normas Internas de Control y Documentos de Gestión Implementados en la Gerencia de Desarrollo Económico y Social (GDES) de la MPMN.

Las normas de control interno y documentos de gestión que la GDES – MPMN, ha emitido y que los aplica en el desarrollo de sus funciones y actividades se muestran en la Tabla 02 de esta sección, donde, se puede deducir, que las Normas internas y procedimientos implementadas relacionados a los componentes del control interno suman 64, de los cuales, el 45.30% (29) están implementadas. De las implementadas, corresponden un 12% (8) para las normas de ambiente de control; el 0% para las normas de evaluación de riesgos; el 21.9% (14) para las normas de actividades de control gerencial; el 9.4% (6) para las normas de comunicación e información; el 1.6% (1) para las normas de supervisión. Mientras que el rubro no implementadas alcanzan un 54.7% (35), de los cuales, se aprecia una relación de 10.90% (7), 10.90% (7), 12.50% (8), 10.90% (7), y 9.40% (6) para los mismas normas citadas. En consecuencia, la GDES – MPMN, por tanto, el nivel de eficacia que alcanza la implementación de normas y procedimientos internos de control interno en la GEDES es de 45.30% y el nivel de ineficacia es de 54.70%.

TABLA 02
NORMAS INTERNAS DE CONTROL IMPLEMENTADAS EN LA
GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL

NORMAS DE CONTROL INTERNO SP		NORMAS DE LA ENTIDAD		TOTAL
		Implementadas	No Implementadas	
Normas del ambiente de control	Frecuencia	8	7	15
	% columna	27.6	20	-
	% total	12.5	10.9	23.4
Normas de evaluación de riesgos	Frecuencia	0	7	7
	% columna	0	20	-
	% total	0	10.9	10.9
Normas de actividades de control gerencial	Frecuencia	14	8	22
	% columna	48.3	22.9	-
	% total	21.9	12.5	34.4
Normas de comunicación e información	Frecuencia	6	7	13
	% columna	20.7	20	-
	% total	9.4	10.9	20.3
Normas de supervisión	Frecuencia	1	6	7
	% columna	3.4	17.1	-
	% total	1.6	9.4	11
Total	Frecuencia	29	35	64
	% columna	100	100	-
	% total	45.3	54.7	100

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA, RESUMEN DEL ANEXO 01

4.1.2 Identificación de Debilidades y Fortalezas de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social (GDES) de la MPMN.

Para lograr los resultados de identificación de las debilidades y fortalezas, de los procedimientos de control interno en las actividades de la GDES, fue a través de reuniones de trabajo (Foco grup) y entrevistas a los trabajadores de la GDES, los mismos que se presentan en la siguiente Tabla 03.

TABLA 03
DEBILIDADES Y FORTALEZAS POR COMPONENTE DE LA GERENCIA DE
DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL-MPMN.

ACTIVIDADES CONTROL GDES		ANALISIS ACTIVIDADES		TOTAL
		DEBILIDADES	FORTALEZAS	
Relacionados al ambiente de control	Frecuencia	12	6	18
	% columna	27.90%	37.50%	30.50%
	% total	20.30%	10.20%	30.50%
Relacionados a la evaluación de riesgos	Frecuencia	8	0	8
	% columna	18.60%	0.00%	13.60%
	% total	13.60%	0.00%	13.60%
Relacionados a las actividades de control gerencial	Frecuencia	9	4	13
	% columna	20.90%	25.00%	22.00%
	% total	15.30%	6.80%	22.00%
Relacionados a las comunicación e información	Frecuencia	7	4	11
	% columna	16.30%	25.00%	18.60%
	% total	11.90%	6.80%	18.60%
Relacionados a las actividades de supervisión	Frecuencia	7	2	9
	% columna	16.30%	12.50%	15.30%
	% total	11.90%	3.40%	15.30%
Total	Frecuencia	43	16	59
	% columna	100.00%	100.00%	100.00%
	% total	72.90%	27.10%	100.00%

Fuente: Elaboración propia, resumen del Anexo 03

En la Tabla 03, se ve los resultados de las debilidades y fortalezas de la GDES – MPMN, en donde del total de 59 indicadores las debilidades llegan a 43(72.90%), mientras que las fortalezas alcanzan a 16 (27.10%), con respecto a las ineficacia de los componentes, se aprecia una relación de: 12 (27.90%) Ambiente de control, 8 (18.60%) Evaluación de riesgos, 9 (20.90%) actividades de control gerencial, 7 (16.30%) comunicación e información, y 7 (16.30%) supervisión, destacando el componente ambiente de control con 27.90%.

4.1.3 Percepción de los Componentes del Control Interno del Sistema de Control Interno de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social.

La percepción de los trabajadores de la GDES, se presenta en la Tabla 04, estos factores resultan de la aplicación del cuestionario control interno de 92 preguntas a los funcionarios y trabajadores, que corresponden al cuestionario establecido por la Contraloría General de República del Perú, mediante la Resolución N° 458-2008-CG.

TABLA 04
RESULTADO DE EVALUACION DE PERCEPCIÓN DE TRABAJADORES RESPECTO A LAS NORMAS DE CONTROL INTERNO PARA SP DE LA GDES-MPMN

COMPONENTES	RESPUESTAS					POBLACION	RESULTADO ESTADISTICO		CALIFICACION CUALITATIVO
	MI	I	N	S	MS		MED.	DS	
	AMBIENTE DE CONTROL	1.257	4.845	5.874	2.986		0.038	15	
EVALUACIÓN DE RIESGOS	2.818	7.091	4.545	0.545	0	15	2.188	0.782	MUY INSATISFACTORIO
ACTIVIDADES DE CONTROL GERENCIAL	1.571	3.357	6.357	3.357	0.357	15	2.838	0.932	NORMAL
INFOMRAMCIÓN Y COMUNICACIÓN	1.571	4.5	7.429	1.5	0	15	2.59	0.783	INSATISFACTORIO
SUPERVISIÓN	3.19	4.095	6.143	1.571	0		2.406	0.097	INSATISFACTORIO
PERCEPCIÓN DE DESARROLLO DE LA GDES	2.082	4.778	6.07	1.992	0.079	15	2.547	0.393	INSATISFACTORIO

Fuente: Elaboración propia, Resumen del anexo 02

Los datos de la Tabla 04, muestran el análisis descriptivo y cualitativo de la percepción de los trabajadores respecto de las normas del control interno, del cual se aprecia una media general de todos los componentes de control interno de 2.547 con una calificación de **Insatisfactorio** para la GDES-MPMN, y respecto de las normas de control interno evaluadas, para *ambiente de control* se aprecia una media de 2.713 con una calificación cualitativa de **Normal**; para *evaluación de riesgos*, la media es de 2.188 con una calificación cualitativa de **Muy Insatisfactorio**; mientras que para *actividades de control gerencial*, se observa una media de 2.838 con una calificación cualitativa de **Normal**,

para *información y comunicación*, la media es de 2.59 con una calificación de **Insatisfactorio**; y, para las actividades de *Supervisión*, se tiene una media de 2.406 que corresponde a una calificación cualitativa de **Insatisfactorio**, en conclusión, la calificación cualitativa de todas las normas de control interno evaluadas para la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la MPMN, según la percepción de los trabajadores es de **Insatisfactorio**.

4.1.4 Normas y Procedimientos Internas a Implementar en el Marco del Sistema de Control Interno, en la Gerencia de Desarrollo Económico y Social-MPMN.

Teniendo los resultados de las deficiencias en la implementación de normas, confirmadas con la percepción de los trabajadores en la encuesta de control interno y a la identificación de debilidades y fortalezas, se ha establecido las normas y procedimientos de control que sirvan como base para lograr mayor eficacia y eficiencia en las actividades y operaciones de la Gerencia de Desarrollo Económico Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, las mismas que se pueden apreciar en la tabla 05.

**TABLA 05
PROPUESTA DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS, APLICABLES A LA GERENCIA
DEDESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL DE LA MPMN**

Norma	Descripción
AMBIENTE DE CONTROL (12)	
Filosofía de la Dirección	<ul style="list-style-type: none"> ✳ Realizar eventos de capacitación para el personal de GDES sobre el Sistema del Control Interno. ✳ Comunicación efectiva de la información actualizada y de los instrumentos de gestión en la Pag. Wep de la MPMN.
Integridad y valores	<ul style="list-style-type: none"> ✳ Tener un Registro de protección utilizados a favor de los empleados que denuncien incumplimientos del Código de Ética. ✳ Programa de concientización de los valores y de ética de la función pública. ✳ Registro de campañas educativas realizadas sobre las sanciones para los empleados que tengan prácticas contrarias a los principios establecidos en el Código de Ética.

Administración Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> ✳ Implementar registros de difusión de la visión, misión y objetivos estratégicos de desarrollo de la MPMN. ✳ Plan de Desarrollo Institucional aprobado en forma periódica ✳ Lograr la participación de funcionarios y trabajadores en la elaboración del PDE-MPNM.
Administración de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> ✳ Normas para reclutamiento de personal y selección de técnica para integrar en las actividades y proyectos de la GDES ✳ Registro actualizado de datos del personal de la GDES, que permita la toma de decisiones. ✳ Programa de entrenamiento y capacitación según el perfil profesional y el puesto de trabajo, para todo el personal. ✳ Procedimientos para evaluar el desempeño de los trabajadores de la GDES.
EVALUACION DE RIESGOS (6)	
Planeamiento de Administración de Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> ✳ Políticas de Administración de riesgos - MPMN ✳ Conformación de un comité de riesgos.- MPMN ✳ Formato para la identificación de riesgos- GDES ✳ Formato de matriz de riesgos - GDES ✳ Formato de registro de riesgos- GDES ✳ Evaluación de riesgos. GDES
ACTIVIDADES DE CONTROL GERENCIAL (12)	
Procedimientos de Autorización y Aprobación	<ul style="list-style-type: none"> ✳ Actualización y Aprobación del MAPRO o documento equivalente.
Controles sobre el acceso a los recursos y archivos	<ul style="list-style-type: none"> ✳ Procedimiento de custodia de bienes y recursos. ✳ Procedimiento de autorización de uso de bienes, así como la responsabilidad de los trabajadores. ✳ Sistema de información de los expedientes y

	documentos administrativos en la entidad.
Verificaciones y Conciliaciones	<ul style="list-style-type: none"> ✳ Procedimientos y mecanismos de verificación y conciliaciones de procesos y documentos de la GDES y oficinas pertinentes de la MPMN.
Rendición de Cuentas	<ul style="list-style-type: none"> ✳ Registros de rendiciones de cuentas realizadas por el personal. ✳ Difusión de la Información financiera y presupuestal de la GDES actualizada y disponible para los ciudadanos. ✳ Difusión de los proyectos ejecutados y sus beneficios
Documentación de Procesos, Actividades y Tareas	<ul style="list-style-type: none"> ✳ Mapa de procesos para la identificación de documentación o registro asociados a los procesos estratégicos, operativos y de apoyo de la GDES. ✳ Diagrama de procesos y sub procesos, para la descripción de las actividades de los procesos en la GDES. ✳ Ficha de documentación de procesos, para la descripción de las características de los procesos de la GDES. ✳ Tablas de controles de procesos y sub procesos, de las actividades y proyectos de la GDES.
INFORMACION Y COMUNICACIÓN (4)	
Desarrollo de Políticas y gestión de TICs	<ul style="list-style-type: none"> ✳ Aplicar las políticas de calidad respecto de los datos y la información de la GDES ✳ Gestión de los procesos de generación de datos de las actividades y proyectos de la GDES. ✳ Participar en la evaluación periódica de las políticas y los procesos de la TIC aplicables a la GDES ✳ Aplicar los procedimientos de registro de información aplicables a la GDES
SUPERVISION (10)	

Prevencción y monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> * Procedimiento de monitoreo de la eficacia de diferentes herramientas de gestión de la GDES * Seguimiento continuo de evaluaciones puntuales, verificación de cumplimientos efectivos de las medidas correctivas y mejoras, en las actividades de los proyectos de la GDES. * Verificación del correcto funcionamiento de los controles de documentos.
Seguimiento de Resultados	<ul style="list-style-type: none"> * Implementar formato para el registro de deficiencias, * Registro de capacitación, registro de recomendaciones de las autoevaluaciones, evaluaciones independientes, y mejoras a efectuar. * Implementar Plan de mejoramiento de las actividades y proyectos de la GDES
	<ul style="list-style-type: none"> * Implementar registros de evaluación de eficacia de acciones correctivas dispuestas y registros de seguimiento de recomendaciones de auditoría.
Compromiso de Mejoramiento	<ul style="list-style-type: none"> * Implementar registro de la medición de la efectividad de los controles en los procesos y los resultados de gestión
	<ul style="list-style-type: none"> * Implementar tabla de autoevaluación de gestión, que indique registro de indicadores de gestión de los planes y programas de los procesos, registro de logros de los resultados en cada proceso, registro de reporte de causas y desviaciones,
	<ul style="list-style-type: none"> * Implementar registro de recomendaciones y sugerencias que contribuyan a su mejoramiento y optimización

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Del mismo se ha establecido un resumen que se muestra en la Tabla06, en este sentido, se deben implementar entre normas internas, documentos de gestión y procedimientos de control, un total de 44 de los cuales están en una relación de 12 (27%), 6 (14%), 12 (27%), 4 (9%), 10 (24%) para los componentes de ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control gerencial, información y comunicación y supervisión. El

componente que destaca es actividades de control gerencial con 12 (27%) de normas y/o procedimientos de control interno.

TABLA 06
NORMAS Y/O PROCEDIMIENTOS IDENTIFICADOS POR COMPONENTE DEL CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO PARA IMPLEMENTAR EN LA GDES- MPMN.

Componentes del Control Interno	Normas y/o procedimientos	%
Relacionados al ambiente de control	12	27
Relacionados a la evaluación de riesgos	6	14
Relacionados a las actividades de control gerencial	12	27
Relacionados a las comunicación e información	4	9
Relacionados a las actividades de supervisión	10	24
Total	44	100

Fuente: Elaboración propia, Resumen del Anexo 4

4.2 CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para demostrar la hipótesis general y las tres sub hipótesis se analizaron los datos, con el programa estadístico SPSS V.15 en forma descriptiva e inferencial. Por el tipo de las variables cualitativas para los resultados de implementación de normas de control interno y debilidades fortalezas identificadas, así como para la percepción de trabajadores respecto de la aplicación de las normas de control interno por componente, se utilizó la prueba de Chi cuadrado (X^2), y sus resultados se muestran en los numerales siguientes.

4.2.1 Prueba de la primera Sub Hipótesis

Para la contrastación de la primera hipótesis y llegar a la primera conclusión parcial, se analizó los resultados del nivel de la **emisión de las normas internas y documentos** de gestión que utilizan en las actividades y proyectos de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social, incluidos sus dos Sub Gerencias: 1) Sub gerencia de desarrollo económico y 2) Sub gerencia de desarrollo social. El análisis descriptivo de esta sub hipótesis, se realizó con los resultados expuestos en la tabla 02, en donde se determinó

que del total de 64 normas que deben implementarse, según las normas de control interno para el sector público aplicables para la GDES, se aplican 29, de donde el nivel de eficacia que alcanza la implementación de normas y procedimientos internos de control interno en la GDES es de 45.30%, y no se aplican 35, donde el nivel de ineficacia es de 54.70%.

En la tabla 06, se muestra los resultados de la emisión de normas internas de control de las actividades de la GDES – MPMN, los cuales fueron sometidos al análisis inferencial con una prueba de Chi cuadrado (X^2) de Pearson, con un nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$), y a efecto de demostrar la primera sub hipótesis, se formuló hipótesis de trabajo de la siguiente manera:

Ho: La situación actual de las normas internas de control que regulan las actividades de la GDES no son insuficientes

Hi: La situación actual de las normas internas de control que regulan las actividades de la GDES son insuficientes

TABLA 07
PRUEBAS DE CHI-CUADRADO DE LA EMISIÓN DE NORMAS INTERNAS DE CONTROL EN ACTIVIDADES DE LA GDES - MPMN

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11.893	4	0.018
Razón de verosimilitudes	14.904	4	0.005
Nominal por nominal Phi	0.431		0.018
V de Cramer	0.431		0.018
N de casos válidos	64		

Elaboración propia

De la Tabla 07, resulta un $X^2_c = 11.893$, con un $p < \alpha = 0.05$, lo cual, nos permite establecer significancia estadística, por lo que rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_1), es decir que: *La situación actual de las normas internas de control que regulan las actividades de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social, son Insuficientes*. El resultado de $X^2_c = 11.893$, se evaluó con una V de Cramer = 0.431 que cae en el rango (0.31-0.60), lo que corresponde establecer una BAJA estimación.

4.2.2 Prueba de la Segunda Sub Hipótesis

Para la contrastación de la segunda hipótesis y llegar a la segunda conclusión parcial, se analiza la variable **debilidades y fortalezas** de los procedimientos de control interno, los cuales se identificaron con la participación de los funcionarios y trabajadores de Gerencia de Desarrollo Económico y Social, incluido sus dos Sub Gerencias, dichos procedimientos de control se relacionó a los componentes de control interno para el sector público, como son; Ambiente de control, Evaluación de riesgos, Actividades de control gerencial, Actividades de comunicación e información y supervisión, los mismos que fueron analizados mediante estadística descriptiva e inferencial.

Del análisis descriptivo realizado con los resultados según la tabla 03, en donde las debilidades llegan a un 72.90%, mientras que las fortalezas alcanzan un 27.10%, con respecto a las eficacias de los componentes, de lo que se concluye que los procedimientos de control interno implementados en la GDES son deficientes.

En la Tabla 08, se muestran los resultados de los datos del análisis de debilidades y fortalezas, de la GDES – MPMN, los mismos que fueron sometidos al análisis inferencial con una prueba de Chi cuadrado (X^2) de Pearson, con un nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$), y a efecto de corroborar la segunda hipótesis planteada, se ha formulado las siguientes hipótesis de trabajo:

Ho: *La identificación de debilidades y fortalezas de control interno, muestra mayores debilidades que afectan la gestión de las actividades de la GDES.*

Hi: *La identificación de debilidades y fortalezas de control interno, no muestra mayores debilidades que afectan la gestión de las actividades de la GDES.*

TABLA 08
PRUEBAS DE CHI-CUADRADO DE DEBILIDADES Y FORTALEZAS POR COMPONENTE Y ACTIVIDADES DE LA GDES– MPMN.

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4.001	4	0.406
Razón de verosimilitudes	6.045	4	0.196
Nominal por nominal Phi	0.26		0.406
V de Cramer	0.26		0.406
N de casos válidos	59		

Fuente: Elaboración propia

De la Tabla 08, se tiene un $X^2_c = 4.001$, con un $p > \alpha = 0.05$, de lo que deducimos, no poder establecer significancia estadística, por lo tanto, aceptamos la hipótesis nula (H_0), rechazando la alterna (H_1), es decir, que *La identificación de debilidades y fortalezas de control interno, muestra mayores debilidades que afectan la gestión de las actividades de la GDES*. El resultado de la inferencia $X^2_c = 4.001$, se evaluó con una V de Cramer = 0.260 que cae en el rango (0.21-0.40) por lo que corresponde establecer una estimación baja.

4.2.3 Prueba de la Tercera sub hipótesis

Para la contrastación de la tercera hipótesis y llegar a la tercera conclusión parcial, se analizó la variable ***percepción del desarrollo de los componentes del sistema del control interno***, para lo cual, se aplicó el cuestionario de 92 preguntas por los sub componentes o normas de control interno para el sector público, los mismos que son: Ambiente de control, Evaluación de riesgos, Actividades de control gerencial, Actividades de comunicación e información y supervisión, los mismos que fueron analizados con una escala de Likert de cinco reactivos que recoge resultados de los cinco indicadores mencionados y alineadas con las acciones de control que desarrollan los trabajadores de la Gerencia de desarrollo Económico y Social en las actividades y proyectos, incluidos sus dos Sub Gerencias: 1) Sub gerencia de desarrollo económico y 2) Sub gerencia de desarrollo social.

El resultado de evaluación del análisis descriptivo y cualitativo de todos los componentes de las normas de control interno, según la percepción de los trabajadores de la GDES de la MPMN, se estableció en la tabla 04, en donde la media es 2.547 cuyo resultado cualitativo es de ***Insatisfactorio***.

En la Tabla 09, se muestran los resultados de los datos de la percepción de los trabajadores respecto de las normas de control interno para sector público de la GDES – MPMN, los mismos que fueron sometidos al análisis inferencial con una prueba de Chi cuadrado (X^2) de Pearson, con un nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$), y a efecto de corroborar la tercera hipótesis planteada, para lo cual se ha formulado las siguientes hipótesis de trabajo:

H_0 : *La percepción del desarrollo de los componentes del sistema de control interno de la GDES se muestran insatisfactorio.*

H_1 : *La percepción del desarrollo de los componentes del sistema de control interno de la GDES, se muestran satisfactorio*

TABLA 09

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO DE LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES RESPECTO DE LAS NORMAS DE CONTROL INTERNO PARA SECTOR PÚBLICO DE LA GDES – MPMN.

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7.723	16	0.957
Razón de verosimilitudes	7.621	16	0.959
Nominal por nominal Phi	0.321		0.957
V de Cramer	0.16		0.957
N de casos válidos	75		

Elaboración propia

De la Tabla 09, se tiene un $X^2_c = 7.723$, con un $p > \alpha = 0.05$, de lo que no podemos establecer significancia estadística, por esta situación, aceptamos la hipótesis nula (H_0) y rechazamos la hipótesis alterna (H_1), es decir que: *La percepción del desarrollo de los componentes del sistema de control interno de la GDES se muestran insatisfactorio*. El valor del $X^2_c = 7.723$, se evaluó con una V de Cramer = 0.160 que cae en el rango (0 - 0.20), por lo mismo, corresponde establecer una estimación muy baja.

4.2.4 Prueba de la Cuarta Sub Hipótesis

Para la contrastación de la cuarta hipótesis y llegar a la cuarta conclusión parcial, se ha analizado la variable ***normas y procedimientos que deben ser implementados***, para lo cual, se ha elaborado la propuesta de normas y procedimientos a ser implementados dentro del marco del sistema de control interno de la GDES – MPMN, tomándose en cuenta los resultados y análisis de la implementación de normas, percepción de los trabajadores de la GDES, así como sus debilidades y fortalezas de las actividades de control interno, comparándolo con el modelo estándar las normas de control interno para el sector público; es decir, Ambiente de control, Evaluación de riesgos, Actividades de control gerencial, Actividades de comunicación e información y supervisión, los mismos que fueron analizados mediante estadística descriptiva e inferencial.

Para poder establecer el análisis inferencial con la prueba Chi cuadrado (X^2), se ha tomado el grupo de normas y procedimientos implementados por cada componente de control interno, los cuales se muestran en la Tabla 02, comparado con la propuesta de normas, documentos de gestión y procedimientos que deben implementar con la

perspectiva de mejorar la eficiencia de sus actividades y proyectos, estos últimos se muestran en la Tabla 06, en donde se establece que deben implementarse un total de 44 normas y procedimientos, de los cuales están en una relación de 12 (27%), 6 (14%), 12 (27%), 4 (9%), 10 (24%) para los componentes de ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control gerencial, información y comunicación y supervisión. Los componente que más normas, documentos y procedimientos deben implementarse son ambiente de control 12(27%) y actividades de control gerencial con 12 (27%).

En la tabla 10, se muestra los resultados de la Identificación de documentos, normas y procedimientos de control implementados y a ser implementados en la GDES-MPMN, en donde se aprecia un total de 73 indicadores, de los cuales registran 29 (39.7%) indicadores implementados, destacando el componente actividades de control gerencial con 14 (19.2%) de 26 previstos para este componente. Sin embargo, se verifica que 44 (60.3%) deben ser implementados.

TABLA 10
DATOS DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PROPUESTOS A SER IMPLEMENTADOS
DENTRO DEL MARCO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA GDES –
MPMN.

NORMAS		COMPONENTE					TOTAL
		AC	ER	ACG	IC	S	
Implementada	Frecuencia	8	0	14	6	1	29
	% Normas	40.00%	0.00%	53.80%	60.00%	9.10%	39.70%
	% total	11.00%	0.00%	19.20%	8.20%	1.40%	39.70%
Normas a ser Implementadas	Frecuencia	12	6	12	4	10	44
	% Normas	60.00%	100.00%	46.20%	40.00%	90.90%	60.30%
	% total	16.40%	8.20%	16.40%	5.50%	13.70%	60.30%
TOTAL	Frecuencia	20	6	26	10	11	73
	% Normas	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
	% total	27.40%	8.20%	35.60%	13.70%	15.10%	100.00%

Elaboración propia del anexo No 4 y tabla 02.

En la Tabla 11, se muestran los resultados de los aspectos a ser implementados en la GDES – MPMN, los mismos que fueron sometidos al análisis inferencial con una prueba de Chi cuadrado (X^2) de Pearson, con un nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$), y a efecto

de corroborar la cuarta hipótesis planteada, se ha formulado las siguientes hipótesis de trabajo:

Ho: *No se ha identificado las normas y procedimientos, necesarios para la implementación del Sistema de Control Interno que mejorará sus actividades.*

Hi: *Se ha identificado las normas y procedimientos, necesarios para la implementación del Sistema de Control Interno que mejorará sus actividades.*

TABLA 11
PRUEBAS DE CHI-CUADRADO DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PROPUESTOS A SER IMPLEMENTADOS DENTRO DEL MARCO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA GDES – MPMN.

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12.148	4	0.016
Razón de verosimilitudes	15.123	4	0.004
Nominal por nominal Phi	0.408		0.016
V de Cramer	0.41		0.016
N de casos válidos	73		

Elaboración propia

De la tabla 11, se tiene un $X^2_c = 12.148$, con un $p < \alpha = 0.05$, lo cual nos conduce a establecer significancia estadística, por lo que rechazamos la hipótesis nula (Ho) y aceptamos la hipótesis alterna (Hi), es decir, que: *Se ha identificado las normas y procedimientos, necesarios para la implementación del Sistema de Control Interno que mejorará sus actividades.* El valor del X^2_c precedente, se evaluó con una V de Cramer = 0.41, que cae en el rango (0.41-0.60), por lo que corresponde establecer una estimación moderada.

4.2.5 Prueba de la Hipótesis General

Para la contrastación de la hipótesis general y llegar a la conclusión general, se tomó en cuenta los resultados y análisis de la situación actual de las normas internas y documentos, la identificación de debilidades y fortalezas, y la percepción del desarrollo de los componentes del sistema de control interno, los mismos que fueron analizados mediante estadística descriptiva e inferencial.

Del análisis descriptivo se ha tomado los resultados de la situación actual de las normas internas, identificación de debilidades y fortalezas, y la variable percepción del desarrollo de los componentes del sistema del control interno, como se puede apreciar en la tabla 12.

TABLA 12
RELACIÓN DEL NIVEL DE EVALUACIÓN DE LAS NORMAS DE CONTROL INTERNO Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS COMPONENTES DEL SCI DE GDES-MPMN

Cumplimiento componentes normas control interno		EVALUACION DE LA NORMAS DE CONTROL INTERNO				PERCEPCIÓN TRABAJADORES					TOTAL
		DEB.	FOR.	IMP.	NO IMP.	MI	I	N	S	MS	
AC	Frecuen.	12.00	6.00	8.00	7.00	1.26	4.85	5.87	2.99	0.038	48.00
	% de COMP	27.9%	37.5%	27.6%	20.0%	12.1%	20.3%	19.4%	30.0%	9.6%	24.2%
	% del total	6.1%	3.0%	4.0%	3.5%	.6%	2.4%	3.0%	1.5%	0.0%	24.2%
ER	Frecuen.	8.00	.00	.00	7.00	2.82	7.09	4.55	.55	0.00	30.00
	% de COMP	18.6%	.0%	.0%	20.0%	27.1%	29.7%	15.0%	5.5%	0.0%	15.2%
	% del total	4.0%	.0%	.0%	3.5%	1.4%	3.6%	2.3%	.3%	0.0%	15.2%
ACG	Frecuen	9.00	4.00	14.00	8.00	1.57	3.36	6.36	3.36	0.357	50.00
	% de COMP	20.9%	25.0%	48.3%	22.9%	15.1%	14.1%	20.9%	33.7%	90.4%	25.3%
	% del total	4.5%	2.0%	7.1%	4.0%	.8%	1.7%	3.2%	1.7%	0.2%	25.3%
IC	Frecuen	7.00	4.00	6.00	7.00	1.571	4.50	7.43	1.50	0.00	39.00
	% de COMP	16.3%	25.0%	20.7%	20.0%	15.1%	18.8%	24.5%	15.1%	0.0%	19.7%
	% del total	3.5%	2.0%	3.0%	3.5%	.8%	2.3%	3.8%	.8%	0.0%	19.7%
S	Frecuen	7.00	2.00	1.00	6.00	3.19	4.09	6.14	1.57	0.00	31.00
	% de COMP	16.3%	12.5%	3.4%	17.1%	30.7%	17.1%	20.2%	15.8%	0.0%	15.7%
	% del total	3.5%	1.0%	.5%	3.0%	1.6%	2.1%	3.1%	.8%	0.0%	15.7%
Total	Frecuen	43.00	16.00	29.00	35.00	10.41	23.89	30.35	9.96	0.395	198.00
	% de COMP	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% del total	21.7%	8.1%	14.6%	17.7%	5.3%	12.1%	15.3%	5.0%	0.2%	100.0%

Fuente: elaboración propia.

AC: Ambiente de control interno; ER: Evaluación de riesgos; ACG: Actividades de control gerencial; IC: Información y comunicación; S: Supervisión

En la tabla 12, se observa los resultados del análisis descriptivo, en donde las debilidades a un llegan 21.7% (43), de los que se concluye que los procedimientos del control interno implementados son deficientes. Donde la normas internas no implementadas corresponde a 17.7%(35), por tanto en nivel que alcanza la implementación de normas interna son insuficientes, y la calificación cualitativa de todas las normas de control interno evaluadas para GDES, según percepción de los trabajadores es de Insatisfactorio con una media general de 12.1%.

En la tabla 12, se muestran los resultados de los datos del análisis de la situación actual de las normas internas, la identificación de debilidades y fortalezas, y la percepción del desarrollo de los componentes del sistema de control interno, de la GDES-MPMN, los mismos que fueron sometidos al análisis inferencial con una prueba de Chi Cuadrado de Pearson, con un nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$), y a efecto de corroborar la hipótesis general planteada, se ha formulado las siguientes hipótesis de trabajo:

Ho: *El nivel de evaluación de las normas de control interno, no están asociados al grado cumplimiento de los componentes del control interno en la gestión de las actividades de GDES-MPMN.*

Hi: *El nivel de evaluación de las normas de control interno, están asociados al grado cumplimiento de los componentes del control interno en la gestión de las actividades de GDES-MPMN.*

TABLA 13

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO DE FACTORES DE ANÁLISIS DE LAS NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE CONTROL DE GDES-MPMN

	VALOR	GL	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	31.079	32	0.513
V de Cramer	0.198		0.513
N de casos válidos	198		

Fuente: Elaboración propia

De la Tabla 13, se tiene un $X^2_c = 31.079$, con un $p = 0.513 > \alpha = 0.05$, de lo que No podemos establecer significancia estadística; por lo tanto, aceptamos la nula (Ho) y rechazamos la hipótesis alterna (Ha), es decir, *El nivel de evaluación de las normas de control interno, no están asociados al grado cumplimiento de los componentes del control*

interno en la gestión de las actividades de GDES-MPMN, en donde la relación de ambas variables es débil, por lo mismo el cumplimiento total de normas no son eficaces, corresponde a las autoridades y funcionarios implementar las acciones necesarias para el cumplimiento de las normas del sistema de control interno para el SP, establecido en la Res.320-2006-CG.

4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para el presente estudio se establecieron los siguientes **objetivos** específicos: a) conocer, la situación actual de la emisión de normas internas de control y gestión; b) determinar los resultados la identificación de debilidades y fortalezas; c) determinar el nivel de percepción de los componentes del control interno que conforma el sistema de control interno; y, d) proponer las normas y procedimientos de gestión en general relacionados al cumplimiento del sistema de Control Interno, de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la MPMN.

Así mismo es necesario precisar que para la **validez interna**, de los instrumentos utilizados en la presente tesis, fueron los siguientes: a) cuestionario de verificación de normas, y b) encuesta de percepción. En ambos casos, los ítems o factores, fueron contruidos en base a las Normas de Control aprobado mediante Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG y la Guía para la Implementación del Sistema de Control Interno de las Entidades del Estado, aprobado con Resolución de Contraloría General N° 458-2008-CG; en este sentido, la validación fue realizado por juicio de expertos, aplicando el estadístico de alfa de Crombach, con valor calculado de 0.871, y 0.882 respectivamente, que resultan superiores al valor de alfa ($\alpha = 0.60$). Por lo tanto, podemos afirmar que los instrumentos de aplicados en el estudio resultan confiables, (ver tabla 14).

TABLA 14
Estadístico de fiabilidad de la encuesta de percepción y cuestionario de verificación de normas

Cuestionario	Alfa de Crombach	N° de elementos
Cuestionario de verificación de normas	0.871	54
Encuesta de percepción	0.882	92

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la **metodología** empleada en el presente estudio, se siguió los siguientes pasos: a) construcción de los instrumentos encuesta de percepción y cuestionario de verificación de normas; b) validación de los instrumentos descritos; c) realización de prueba piloto de los instrumentos; d) ejecución y desarrollo del estudio, aplicando los instrumentos a la población de estudio a fin de obtener la percepción de los sujetos; y, e) análisis de datos. En cuanto a la utilización de los **métodos**, de acuerdo a la naturaleza de las variables cualitativas de la presente investigación, corresponden para el contraste de la primera, segunda, tercera y cuarta hipótesis, una prueba de Chi cuadrado, de acuerdo a las condiciones de las variables e indicadores en estudio.

Las **limitaciones** que encontramos en la realización del estudio, primero fue de orden económico; segundo acceso a la información, ya que los servidores de la GDES mostraron poco interés en brindar información y participar en el análisis de sus problemas, además que hay escasa información sobre el problema planteado, pese a las dificultades se pudo conseguir la información relevante para lograr el estudio; y tercero el compromiso de la Autoridad y funcionarios de la entidad en estudio, para empezar el estudio, fue necesario sensibilizar en lineamientos de control, para recién acceder a la intervención y la percepción por medio de los instrumentos, la aplicación del Instrumento fue realizado en reuniones con los trabajadores de la Gerencia en estudio, lo cual permitió obtener información de los participantes.

Los **resultados** del estudio reportados nos indican, para el **primer objetivo e hipótesis**, en relación al estado de emisión de normas interna de control y gestión, de total de 64 normas que deben implementarse, según las normas de control interno para el sector público la GDES aplica 29 normas de 45.30% y 35 no los aplican y resulta insuficientes del 54.70%, así mismo, al aplicar los datos al análisis inferencial Chi cuadrado resulta un $\chi^2_c = 11.893$, con un $p < \alpha = 0.05$, mensurado con una V de Cramer = 0.431 que corresponde a una estimación baja, de cuyo resultados se infiere que: *La situación actual de las normas internas de control que regulan las actividades de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social, son Insuficientes*, el **segundo objetivo e hipótesis**, se verifica que en total de 59 indicadores, las debilidades llegan a 43(72.90%) , mientras que las fortalezas alcanzan a 16 (27.10%), el análisis estadístico se tiene un $\chi^2_c = 4.001$, con un $p > \alpha = 0.05$, se evaluó con una V de Cramer = 0.260 que cae en el rango (0.21-0.40) que corresponde a una estimación baja, de cuyo resultado se infiere que: *La identificación de debilidades y fortalezas de control interno, muestra mayores debilidades que afectan la gestión de las actividades de la GDES*; el **tercer objetivo e hipótesis correspondiente**, la percepción del desarrollo de las normas de control interno

alcanzados por la Gerencia en donde la media es 2.547 cuyo resultado cualitativo es de **Insatisfactorio**, es decir, que la GDES, se encuentra en el rango de deficiente en cuanto a la implementación del sistema de control interno, para la inferencia, respecto de las normas de control interno (componentes), según percepción de los trabajadores, se tiene un $X^2_c = 7.723$, con un $p > \alpha = 0.05$, de lo que no podemos establecer significancia estadística, corroborado con una V de Cramer = 0.160 que cae en el rango (0 - 0.20), que corresponde establecer una estimación muy baja; de cuyo resultado se infiere que: *La percepción del desarrollo de los componentes del sistema de control interno de la GDES se muestran insatisfactorio*. En cuanto al **cuarto objetivo, y hipótesis** se reporta quede 73 indicadores, de los cuales registran 29 (39.7%) indicadores implementados, y se propone implementar 44 (60.3%) indicadores; sin embargo, el análisis inferencial arroja un $X^2_c = 12.148$, con un $p < \alpha = 0.05$, lo cual nos conduce a establecer significancia estadística, el X^2_c mencionado, se evaluó con una V de Cramer = 0.41, que cae en el rango (0.41-0.60), por lo que corresponde establecer una estimación moderada, de cuyo resultados se infiere que: *Se ha identificado las normas y procedimientos, necesarios para la implementación del Sistema de Control Interno que mejorará sus actividades*. En cuanto a la **hipótesis general**, se tiene un $X^2_c = 31.079$, con un $p = 0.513 > \alpha = 0.05$, de lo que No podemos establecer significancia estadística; por lo tanto, aceptamos la nula (H_0) y rechazamos la hipótesis alterna (H_1), es decir, *El nivel de evaluación de las normas de control interno, no están asociados al grado cumplimiento de los componentes del control interno en la gestión de las actividades de GDES-MPMN*, en donde la relación de ambas variables es débil.

Los resultados obtenidos, están orientados a demostrar que la implementación del control interno es un proceso multidisciplinario y que depende de las políticas y del compromiso tanto de los funcionarios y servidores, ésta aseveración coincide con COSO (2008), que sostiene que el control interno es *un proceso efectuado por el Consejo de Administración, la dirección y el resto del personal* de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de los objetivos dentro de las siguientes categorías: a) Eficacia y eficiencia de las operaciones, b) Fiabilidad de la información financiera, c) Cumplimiento de las leyes y normas aplicables. El control interno comprende el plan de organización y el conjunto de métodos y medidas adoptadas dentro de una entidad para salvaguardar sus recursos, verificar la exactitud de veracidad de su información financiera y administrativa, promover la eficiencia en las operaciones, estimular la observación de las políticas prescrita y lograr el cumplimiento de las metas y objetivos programados.

En la presente investigación se puede aseverar, que en cuanto a las actividades, desarrollo de los programas y proyectos de la Gerencia de desarrollo Económico Social, tienen deficiencias en la emisión e implementación de normas, documentos de gestión, lo cual se corrobora con la evaluación de las debilidades y fortalezas, sin embargo, desde la percepción de los propios trabajadores de la GDES el grado de implementación de las normas y procedimientos de control interno en general en sus cinco componentes (componentes del sistema de control interno), resulta en “INSATISFACTORIO” el que está dentro del rango inaceptable, al respecto, el COSO (2008) sostiene, que los administradores tienen la responsabilidad de delinear y aplicar cinco elementos de control interno para alcanzar los tres objetivos del control interno. Estos elementos son los siguientes: Buen Ambiente de Control, Evaluación de Riesgos para las acciones de prevención, Procedimiento de Control, Supervisión, Información y Comunicación, precisamente, el grado de desarrollo del control interno de GDES por componente es inaceptable, destacando el ambiente de control y las actividades de control gerencial, tal como lo asevera COSO (2008).

Se aprecia muchas deficiencias en el segundo componente “evaluación de riesgos”, observándose desconocimiento sobre: políticas de riesgos, identificación, evaluación y administración de riesgos, por los trabajadores en general de la GDES y por lo mismo no implementan acciones de prevención o control previo efectivo que les permita disminuir la ocurrencia de errores, omisiones, despilfarro, utilizar en forma efectiva y eficiente sus recursos, resguardándola contra daños o pérdidas, evitar o mitigar cualquier pérdida económica ocasionada por la materialización de un riesgo, garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información, evitar los daños al medio ambiente producto de sus actividades, y mantener la buena imagen y las buenas relaciones de la GDES con los demás órganos de la MPMN y la población de Moquegua, todos esto al desarrollar sus actividades u operaciones de los proyectos que desarrollan, afirmación que se corrobora con lo establecido por el Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 en donde presenta el componente administración del riesgo que consiste en tomar las acciones necesarias para el manejo de los efectos negativos de la incertidumbre en el logro de los objetivos institucionales. Los elementos de control del componente administración del riesgo están interrelacionados y permiten a la organización evaluar aquellos eventos negativos, tanto internos como externos, que puedan afectar o impedir el logro de sus objetivos institucionales y la habilitan para emprender las acciones necesarias de protección y aseguramiento contra las consecuencias ocasionados por la ocurrencia de estos eventos.

En la investigación se ha verificado que el personal directivo y servidor tiene un conocimiento aceptable de las normas del control interno emitidos por la Contraloría General de la República, tales como la Normas de Control de Interno, aprobado con Resolución de Contraloría No. 320-2006-CGR, la Guía de implementación del sistema de control interno, aprobado con Resolución de Contraloría N° 458-2008-CGR, pero tiene deficiencias en su implementación, monitoreo y seguimiento o sea evaluación periódica, esto se refleja en los resultados del control interno en el componente *Supervisión*, que tiene mayor cantidad de normas y procedimientos a implementar, por las debilidades y normas y procedimientos no implementados, tales como: acciones de prevención y monitoreo, seguimiento de resultados, compromiso de mejoramiento, importancia que es resaltado en, COSO 2008, en donde resaltan la participación de los funcionarios y trabajadores en las actividades de este componente.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

1. En la GDES de la MPMN, En cuanto a la hipótesis general, se tiene un $X^2_c = 31.079$, con un $p = 0.513 > \alpha = 0.05$, de lo que No podemos establecer significancia estadística; por lo tanto, aceptamos la nula (H_0), rechazamos la hipótesis alterna (H_1), es decir, El nivel de evaluación de las normas de control interno, no están asociados al grado cumplimiento de los componentes del sistema del control interno en la gestión de las actividades de GDES-MPMN, en donde la relación de ambas variables es débil.
2. En La GDES de la MPMN, del total de 64 normas que deben implementarse, según las normas de control interno para el sector público se ha implementado 29 normas con una eficacia de 45.30% y 35 no los implementan y resulta una ineficacia del 54.70%, al análisis estadístico Chi cuadrado de estos datos resulta un $X^2_c = 11.893$, con un $p < \alpha = 0.05$, mensurado con una V de Cramer = 0.431 que corresponde a una estimación baja, de cuyo resultado se infiere que: *La situación actual de las normas internas de control que regulan las actividades de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social, son Insuficientes.*
3. En el análisis debilidades y fortalezas en los procedimientos de control interno de la GDES, se determina que de un total de 59 indicadores, las debilidades llegan a 43 (72.90%), mientras que las fortalezas alcanzan a 16 (27.10%), el análisis estadístico se tiene un $X^2_c = 4.001$, con un $p > \alpha = 0.05$, no logra significancia estadística, se evaluó con una V de Cramer = 0.260 que corresponde a una estimación baja, de cuyo resultado se infieres que: *La identificación de debilidades y fortalezas de control interno, muestra mayores debilidades que afectan la gestión de las actividades de la GDES.*
4. La GDES de la MPMN, en cuanto a la percepción de los trabajadores respecto al nivel de implementación de las normas de control interno, alcanza un grado cualitativo de **Insatisfactorio**, en el conjunto de los componentes del sistema de control interno. Para la inferencia estadística se tiene un $X^2_c = 7.723$, con un $p > \alpha = 0.05$, no logra significancia estadística, mesurado con una V de Cramer = 0.160, que corresponde a una estimación muy baja; de cuyo resultado se infiere que: *La*

percepción del desarrollo de los componentes del sistema de control interno de la GDES se muestran insatisfactorio.

5. En la GDES de la MPMN, se identifican 73 indicadores de reglamentos y procedimientos a ser implementados de los cuales registran 29 (39.7%) indicadores implementados, y se propone implementar 44 (60.3%) indicadores, con un $X^2c=12.148$, con un $p < \alpha = 0.05$, el cual logra significancia estadística, y evaluado con una V de Cramer = 0.41, resulta una estimación moderada, de cuyo resultado se infiere que: *Se ha identificado los reglamentos y procedimientos, necesarios para la implementación del Sistema de Control Interno que mejorará sus actividades.*

5.2 RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los Directivos de GDES implementar las acciones necesarias para el cumplimiento de las normas del sistema de control interno para el SP, establecido en la Res.320-2006-CG
2. Se recomienda seguir evaluando el sistema de control interno de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la MPMN, a fin de superar sus deficiencias y mejorar continuamente las normas de control interno aplicables, según la Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG.
3. De acuerdo a la propuesta de los reglamentos y procedimientos de control interno, establecidos en la tabla 05 de la presente tesis, se recomienda elaborar el Plan de Trabajo para la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la MPMN., con la perspectiva que les permita mejorar sus procedimientos de control interno en sus actividades y proyectos de desarrollo económico y social.
4. Se recomienda a los Directivos de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la MPMN realizar eventos de sensibilización al personal en cuanto a la implementación y aplicación de los procedimientos de control interno; para lograr que hagan eficiente sus funciones.
5. Se recomienda a los Funcionarios y servidores de la Gerencia de Desarrollo Económico y Social de la MPMN, proponer representantes para que el titular de la entidad conforme un comité de evaluación de riesgos, para implementar acciones de prevención para lograr mayor eficacia en el cumplimiento de las normas de control interno.

BIBLIOGRAFÍA

Canales, Fernando Herrera. (s.f.). <http://www.enplenitud.com/diagnostico-foda.html>. Recuperado el 03 de Setiembre de 2014

Daniela Katherine Aviles Encalada. (2008). Tesis "Evaluación de la efectividad del control interno implantado en las entidades del Sector Público Ecuatoriano para la prevención de fraudes". Guayaquil, Ecuador.

Edwin Culqui Fajardo. (2013). Tesis El Control Previo como herramienta de mejora para el proceso de ejecución de pagos en el departamento de tesorería de la Fuerza Aérea del Perú. Lima, Peru.

Gloria M. Barbarán Barragán. (2013). Tesis: "Implementación del Control Interno en la gestión institucional del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú". Lima, Peru.

Himan, T. (s.f.). <http://www.zonaeconomica.com/control>. Recuperado el 8 de Agosto de 2014

<http://www.ingenieriaygestion.cl/Consultora/publi/Informe-COSO.pdf>. (27 de Octubre de 2011). Recuperado el 14 de Julio de 2014

Ingeniería y Gestión Consultora. (27 de Octubre de 2011). <http://www.ingenieriaygestion.cl/Consultora/publi/Informe-COSO.pdf>.

Jimena Mercedes Segovia Villavicencio. (2011). Tesis Diseño e Implementación de un Sistema de Control Interno para la compañía Datugourmet Cia. Ltda. Quito.

Ley N° 27785. (23 de Julio de 2002). Ley Organica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloria General de la Republica. Lima.

Ley N° 28716. (18 de Abril de 2006). Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.

Ordenaza N° 017-2007-MUNIMOQ. (28 de Setiembre de 2007). Reglamento de Organizacion y Funciones. Moquegua.

Quintero, C. (s.f.). <http://ley.zumbados.net/definicion-ley/>. Recuperado el 10 de Octubre de 2014

Resolucion Administrativa N° 00046-2013-A/MUNIMOQ. (2007). Plan Operativo Institucional. Moquegua.

Resolucion de Contraloria General N°320-2006-CG. (03 de Noviembre de 2006). Normas de Control Interno. Lima.

Resolución de la Contraloria General N° 458-2008-CG. (28 de Octubre de 2008). "Guía para la implementacion del Sistema de Control Interno de las Entidades del Estado". Lima.

Resolución Ordenanza Municipal N° 017-2007-MUNIMOQ. (2009). Manual de Organización y Funciones. Moquegua.

Roberto Hernandez Sampieri. (2010). Metodologia de la investigacion Quinta Edicion. Mexico: Interamericana editores S.A.

Valencia, E. (Agosto de 2009). http://www.icesi.edu.co/blogs_estudiantes/pmlefrenvalencia/2009/08/28/ley-norma-decreto-resolucion/. Recuperado el 28 de Agosto de 2014

Vargas Soto. (2012). Dagnóstico del Sitema de Control Interno en el INS. Lima - Peru: Grupo editorial INS.

Vílchez Cisneros Domingos. (2008). Tesis: "Control Interno y su incidencia en la Ejecución de gastos en la Municipalidad Provincial de Huamanga periodos: 2006 - 2007". Huamangua, Peru.

ANEXO 1

VERIFICACION DE NORMAS DE CONTROL INTERNO APLICABLE A LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL

N°	NORMAS DE CONTROL INTERNO	NORMAS	
		APLICA	NO APLICA
1	AMBIENTE DE CONTROL	8	7
1.1	Filosofía de la dirección		
	<u>LEY N° 27806.- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública</u>	1	
1.2	Integridad y valores éticos		
	Ley 27815. Ley del Código de Ética del Funcionario Público	1	
	Administración estratégica		1
	Estructura organizacional	1	
	Organigrama / Ordenanza Municipal N° 013-2012	1	
	Administración de los recursos humanos		1
	Normas para elaborar plan estratégico de la GDES	1	
	Normas para formular plan operativo anual de la GDES		1
	Competencia profesional		1
	Normas internas para evaluar su plan operativo		1
	Cuadro de Asignación de Personal (CAP)	1	
	Asignación de autoridad y responsabilidad	1	
	Órgano de control Institucional	1	
	Ley N° 28716 Ley Del Control Interno de las Entidades Del Estado y resoluciones de aplicación		1
	Normas del sistema de control interno implementados		1
2	EVALUACIÓN DE RIESGOS	0	7
	Manual de Planeamiento de la administración de riesgos		1
	Manual para registros de riesgos		1

	Manual para evaluar los riesgos en la GDES		1
	Directivas para Identificación de los riesgos		1
	Directivas para Valoración de los riesgos		1
	Directivas para Respuesta al riesgo		1
	Manual para establecer los mapas de riesgos de la GDES		1
3	ACTIVIDADES DE CONTROL GERENCIAL	14	8
	Procedimientos de autorización y aprobación	1	
	Texto único de procedimientos administrativos (TUPA).Actualizado		1
	Manual de Procedimientos (MAPRO), actualizado		1
	Segregación de funciones	1	
	Reglamento de Organización y Funciones (ROF)	1	
	Manual de Organización y Funciones (MOF)	1	
	Evaluación costo-beneficio		1
	Controles sobre el acceso a los recursos o archivos		1
	Verificaciones y conciliaciones con oficinas administrativas		1
	Evaluación de desempeño		1
	Directivas de Rendición de cuentas	1	
	Revisión de procesos, actividades y tareas		1
	Resolución N° 012-2013-GM/MPMN Directiva Normas y procedimientos para la ejecución y evaluación de actividades de Mantenimiento de inversión pública en la MPMN.	1	
	Directiva para la ejecución de proyectos en la modalidad de ejecución presupuestaria Directa de la MPMN.	1	
	Reglamento Organizacional y Funciones del Comité de Administración del Programa del Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.	1	
	Ley N° 27337 Código de los Niños y adolescentes	1	
	Ley N° 26947 Ley Orgánica del Registro Nacional de	1	

	Identificación y Estado Civil		
	Ley Complementaria a la Ley N° 26662, la Ley de Asuntos NoContenciosos de Competencia Notarial, para la Regularización deEdificaciones	1	
	Ley N° 26981 Ley de Procedimiento Administrativo de Adopción de Menores de Edad declarados judicialmente en abandono	1	
	Ley N° 28882 Ley de Simplificación de la Certificación Domiciliaria		1
	Ley nº 27118. Ley que modifica el inciso 3 del artículo 243º y el artículo 248º del Código Civil.	1	
	LEY N° 29227 reglamento de la ley que regula el procedimiento no contencioso de la separación convencional y divorcio ulterior en las municipalidades y notarías	1	
4	INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	6	7
	Funciones y características de la información	1	
	Información y responsabilidad	1	
	Calidad y suficiencia de la información		1
	Sistemas de información		1
	Sistema Integrado De Administración Financiera (SIAF)	1	
	MIMIT "Mejoramiento e Implementación de Medios Informáticos y Tecnológicos	1	
	Flexibilidad al cambio		1
	Reglamento interno de archivo de documentos		1
	Directiva del Sistema Nacional de archivos (R.J. n° 073-85/AGN/ J	1	
	Normas de procedimientos archivísticos para municipalidades (R.J N° 160-2014-AGN/J)	1	
	Directivas de Comunicación interna		1
	Directivas de Comunicación externa		1
	Directivas de Canales de comunicación		1
5	SUPERVISIÓN		6

		1	
	Directivas Actividades de prevención y monitoreo		1
	Seguimiento de resultados		1
	Ley N° 28716 Ley Del Control Interno de las Entidades Del Estado	1	
	Normas del sistema de control interno		1
	Normas interno para el proceso de autoevaluación		1
	Compromisos de mejoramiento		1
	Directivas para evaluar indicadores		1

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 2

N°	PREGUNTAS	CALIFICACION		DE SV	TO TAL	MI	I	N	S	MS
		ME DIA	CUALITATI VA							
	I. AMBIENTE DE CONTROL	2.713	ADECUADO	0.152	15	1.257	4.845	5.874	2.986	0.038
	1.1. Filosofía de la Dirección	2.56	INSATISFACTORIO	0.75	15	2.00	4.50	6.67	1.83	0.00
1	Considera que los Directores propician un ambiente de confianza para trabajar fomentando el trabajo participativo y retroalimentando continuamente.	2.07	MUY INSATISFACTORIO	1.03	15	6	3	5	1	0
2	Considera que Conoce y comprende la misión y visión de la MPMN	3.33	SATISFACTORIO	0.49	15	0	0	10	5	0
3	Los Directores reconocen los aportes de los trabajadores y motivan las propuestas y que mejoran el desarrollo de las actividades laborales.	2.47	INSATISFACTORIO	0.52	15	0	8	7	0	0
4	Los Directores comunican a los trabajadores las actividades de procesos.	2.40	INSATISFACTORIO	0.63	15	0	10	4	1	0
5	Los Directores, proporcionan los medios y personal para el desarrollo de las labores de control	2.87	NORMAL	0.92	15	1	4	6	4	0
6	Los Directores son receptivos y demuestran una actitud positiva a todas las comunicaciones acerca de los riesgos, incluyendo las recomendaciones del OCl.	2.20	MUY INSATISFACTORIO	0.94	15	5	2	8	0	0
	1.2. Integridad y Valores	2.45	INSATISFACTORIO	0.96	15	2.75	6.00	3.00	3.25	-
7	Los Directores dan un ejemplo positivo de conducta ética.	2.40	INSATISFACTORIO	1.06	15	3	6	3	3	0
8	Conozco la Ley y el Código de Ética de la función pública.	3.13	SATISFACTORIO	0.99	15	1	3	4	7	0

9	Se emprenden acciones disciplinarias (sanciones) contra aquellos que muestren una conducta profesional impropia	2.27	INSATISF ACTORIO	1.0 3	15	3	8	1	3	0
10	Se comunican las acciones disciplinarias que se toman sobre violaciones éticas de los trabajadores.	2.00	MUY INSATISF ACTORIO	0.7 6	15	4	7	4	0	0
	1.3. Administración Estratégica	2.62	NORMAL	0.6 5	15	0.50	5.5 0	8.25	0.7 5	-
11	Los Directores fomentan el control interno dando a conocer la misión y visión, objetivos estratégicos, y metas a través de reuniones y charlas.	2.67	NORMAL	0.7 2	15	1	4	9	1	0
12	Los Directores, formulan, implementan y evalúan las actividades contenidas en el Plan Operativo Institucional.	2.60	INSATISF ACTORIO	0.7 4	15	1	5	8	1	0
13	Los Directores, formulan el análisis de la situación con participación de los trabajadores.	2.67	NORMAL	0.6 2	15	0	6	8	1	0
14	Los resultados del análisis de los planes operativos están dentro de los niveles esperados.	2.53	INSATISF ACTORIO	0.5 2	15	0	7	8	0	0
	1.4. Estructura Organizacional	3.16	SATISFACT ORIO	0.7 6	15	-	3.3 3	6.00	5.6 7	-
15	La estructura organizacional del Institucionesta en concordancia con la misión objetivos y actividades, responde a la realidad.	2.93	NORMAL	0.7 0	15	0	4	8	3	0
16	Conozco los instrumentos de gestión ROF, MOF, CAP, PAP, y otras normas que regulan las actividades de los trabajadores.	3.20	SATISFACT ORIO	0.7 7	15	0	3	6	6	0
17	La MPMN cuenta con el ROF, MOF, CAP, PAP, debidamente actualizados.	3.33	SATISFACT ORIO	0.8 2	15	0	3	4	8	0

	1.5. Administración de los Recursos Humanos	2.22	INSATISF ACTORIO	0.7 4	15	2.25 5	8.2 5	3.50	1.0 0	-
1 8	La MPMN cuenta con procedimientos para la selección, inducción, formación, capacitación, compensación, programa de bienestar social, y evaluación de personal.	2.40	INSATISF ACTORIO	0.8 3	15	1	9	3	2	0
1 9	Conozco que existe suficiente personal para el desarrollo de las actividades.	2.60	INSATISF ACTORIO	0.7 4	15	0	8	5	2	0
2 0	La MPMN tiene un plan anual de formación y capacitación de personal	1.80	MUY INSATISF ACTORIO	0.6 8	15	5	8	2	0	0
2 1	La escala remunerativa es acorde con las funciones y responsabilidades asignadas.	2.07	MUY INSATISF ACTORIO	0.7 0	15	3	8	4	0	0
	1.6. Competencia Profesional	2.98	INSATISF ACTORIO	0.7 1	15	-	4.3 3	6.67	4.0 0	-
2 2	El Jefe y los Directivos son conocedores de la importancia de la implementación del control interno	2.60	INSATISF ACTORIO	0.7 4	15	0	8	5	2	0
2 3	Los servidores incluyéndose usted son conocedores de la importancia de la implementación del control interno	3.27	SATIFACT ORIO	0.7 0	15	0	2	7	6	0
2 4	Conozco el perfil de los cargos, y las competencias previstas en el CAP.	3.07	SATIFACT ORIO	0.7 0	15	0	3	8	4	0
	1.7. Asignación de Autoridad y Responsabilidad	3.40	SATIFACT ORIO	0.6 3	15	-	1.6 7	6.00	7.0 0	0.3 3
2 5	La línea de autoridad y responsabilidad están claramente definidas en el ROF y MOF.	3.47	MUY SATISFAC TORIO	0.5 2	15	0	0	8	7	0
2 6	El ROF y MOF son revisados periódicamente y actualizarlo por la Dirección competente.	2.93	NORMAL	0.8 0	15	0	5	6	4	0
2 7	Conozco mis responsabilidades y actúo de acuerdo a mis funciones	3.80	MUY SATISFAC TORIO	0.5 6	15	0	0	4	10	1

	1.8. Órgano de Control Institucional	2.53	NORMAL	0.6 5	15	2.50	2.0 0	#### #	-	-
28	El control interno posterior es ejercido por los responsables superiores del servidor o funcionario y también por el OCI, en concordancia con sus planes y programas anuales.	2.20	MUY INSATISF ACTORIO	0.9 4	15	5	2	8	0	0
29	El OCI evalúa y verifica los aspectos administrativos de uso de los recursos y bienes del Estado, así como la gestión y ejecución presupuestal, en relación a las metas y resultados obtenidos.	2.87	NORMAL	0.3 5	15	0	2	13	0	0
	II. EVALUACIÓN DE RIESGOS	2.19	MUY DEFICIEN TE	0.7 8	15	2.82	7.0 9	4.55	0.5 5	-
30	La Institución ha implementado un Plan de Administración de Riesgos	2.13	MUY INSATISF ACTORIO	0.9 2	15	4	6	4	1	0
31	Los Directores han difundido la metodología para identificar riesgos	2.13	MUY INSATISF ACTORIO	0.8 3	15	3	8	3	1	0
32	Están identificados los riesgos por cada macro proceso y objetivo a nivel de Oficinas	2.13	MUY INSATISF ACTORIO	0.5 2	15	1	11	3	0	0
33	Conozco la clasificación de los riesgos que podría presentarse en la ejecución de actividades.	2.20	MUY INSATISF ACTORIO	1.0 8	15	4	7	1	3	0
34	Se lleva un registro de riesgos en las oficinas incluido la suya	2.13	MUY INSATISF ACTORIO	0.7 4	15	3	7	5	0	0
35	Se cuantifican los impactos de los riesgos en las Oficinas incluid la suya	2.20	MUY INSATISF ACTORIO	0.7 7	15	3	6	6	0	0
36	Conozco la metodología para realizar el análisis cualitativo de los riesgos	2.13	MUY INSATISF ACTORIO	0.8 3	15	4	5	6	0	0
37	Conozco la metodología para realizar la probabilidad e impacto de los riesgos.	2.33	INSATISF ACTORIO	0.8 2	15	3	4	8	0	0

38	Conozco la metodología para dar respuesta a los riesgos	2.27	INSATISFACTORIO	0.96	15	4	4	6	1	0
39	La Dirección ha implementado un plan de acciones para enfrentar los riesgos evaluados	2.20	MUY INSATISFACTORIO	0.56	15	1	10	4	0	0
40	La Dirección ha dado los lineamientos para hacer el seguimiento periódico de los riesgos	2.20	MUY INSATISFACTORIO	0.56	15	1	10	4	0	0
	III. ACTIVIDADES DE CONTROL GERENCIAL	2.84	MUY ADECUADO	0.93	15	1.57	3.36	6.36	3.36	0.36
41	Los procedimientos de autorización y aprobación de los procesos, actividades y tareas están claramente definidos en manuales y directivas aprobados por la Autoridad.	3.27	SATISFACTORIO	0.80	15	0	2	8	4	1
42	Los procedimientos de autorización y aprobación de los procesos, actividades y tareas son comunicadas a los responsables.	3.07	SATISFACTORIO	0.59	15	0	2	10	3	0
43	Las funciones están establecidos en el ROF/MOF, y me han comunicado	3.13	SATISFACTORIO	0.83	15	0	3	8	3	1
44	Están identificados los activos expuestos a riesgos como robo, uso no autorizado, con medidas de seguridad.	2.73	NORMAL	0.88	15	0	8	3	4	0
45	Conozco los indicadores de desempeño de los procesos de mi Oficina.	2.73	SATISFACTORIO	1.03	15	2	4	5	4	0
46	La entidad cuenta con procedimientos de rendiciones de cuenta y conozco mis responsabilidades.	3.07	MUY SATISFACTORIO	1.28	15	2	2	7	1	3
47	Conozco los procesos que involucran a mi Oficina y el roles que me corresponden	3.47	MUY SATISFACTORIO	0.64	15	0	1	6	8	0
48	Tengo conocimiento que los procesos de mi Oficina se	2.87	SATISFACTORIO	0.99	15	1	5	4	5	0

	revisa periódicamente									
49	Existe políticas y procedimientos para la administración de los sistemas de información	2.80	NORMAL	0.86	15	2	1	10	2	0
50	Existe restricción al acceso de la Oficina de Computo, procesamiento de datos, redes y otros	2.47	INSATISFACTORIO	0.99	15	3	4	6	2	0
51	Los sistemas de información cuentan con controles y sistemas que evitan el acceso no autorizado a la información.	2.60	INSATISFACTORIO	1.18	14	4	2	5	3	0
52	Los perfiles de los usuarios se han creado de acuerdo con las funciones de los trabajadores.	2.60	INSATISFACTORIO	1.06	15	3	3	6	3	0
53	Los programas informáticos cuentan con licencia y autorizaciones de uso.	2.47	INSATISFACTORIO	0.99	15	3	4	6	2	0
54	El Instituto cuenta con un servicio de soporte técnico para las tecnologías de la información y comunicación (TIC)	2.47	INSATISFACTORIO	0.92	15	2	6	5	2	0
	IV. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	2.59	SATISFACTORIO	0.78	15	1.57	4.50	7.43	1.50	0
55	Tengo conocimiento que está definido el tipo de información para la toma de decisiones	3.00	NORMAL	0.65	15	0	3	9	3	0
56	Los Funcionarios y responsables seleccionan, analizan, evalúan y sintetizan la información externa e interna para la toma de decisiones.	2.80	NORMAL	0.68	15	1	2	11	1	0
57	Los funcionarios han identificado las necesidades de información de las áreas.	3.07	SATISFACTORIO	0.80	15	1	1	9	4	0
58	Los funcionarios para el cumplimiento de sus funciones cuentan con políticas y procedimientos.	2.80	NORMAL	0.68	15	1	2	11	1	0
59	Conozco los flujos de comunicación de los procesos	2.53	INSATISFACTORIO	0.92	15	2	5	6	2	0

	de mi Oficina.									
60	En la Institución se desarrolla una política de calidad que establezca las obligaciones de los trabajadores para asegurar la calidad de los datos.	2.40	INSATISF ACTORIO	1.0 6	15	3	6	3	3	0
61	En la Institución se desarrolla un proceso que evalúa la calidad de la información disponible	2.47	INSATISF ACTORIO	0.8 3	15	2	5	7	1	0
62	En la Institución se desarrolla una evaluación periódica de las políticas y los procesos.	2.47	INSATISF ACTORIO	0.6 4	15	1	6	8	0	0
63	En la Institución existe un Plan Estratégico la Tecnología de la Información (PETI)	2.07	MUY INSATISF ACTORIO	0.8 0	15	4	6	5	0	0
64	Existe un diseño de control de los datos con el propósito de salvaguardar: los datos fuentes, de operaciones de proceso y salida de información procesa por la Institución.	2.53	INSATISF ACTORIO	0.6 4	15	1	5	9	0	0
65	Existe normas y/o procedimientos para el uso de los sistemas de información que incluye los programas, aplicaciones y archivos electrónicos y herramientas asociadas como correo electrónico e Internet.	2.40	INSATISF ACTORIO	0.8 3	15	2	6	6	1	0
66	Existen normas y/o procedimientos para la asignación de cuentas de acceso, medidas de seguridad, controles de acceso a los servidores y sistemas para auditar su uso, la integridad y la seguridad de los datos y comunicaciones que se envían.	2.73	NORMAL	0.8 8	15	1	5	6	3	0
67	Existen normas y/o procedimientos aplicables al uso de Internet.	2.53	INSATISF ACTORIO	0.9 2	15	2	5	6	2	0

6 8	La entidad esta integrada en un sistema único de información y se solicita opinión a los usuarios llevándose un registro de los reclamos	2.47	INSATISF ACTORIO	0.6 4	15	1	6	8	0	0
	4.1.- Flexibilidad al Cambio	2.60	INSATISF ACTORIO	0.6 3	15	1	4	10	0	0
6 9	En la Institución se revisa periódicamente los sistemas de información, y de ser necesario se rediseñan cuando se detectan deficiencias en su funcionamiento, cambios en la necesidad del usuario, normas si así lo requieren. (flexibilidad al cambio)	2.60	INSATISF ACTORIO	0.6 3	15	1	4	10	0	0
	4.2.- Archivo Institucional	3.11	SATISFACT ORIO	0.8 5	15	0	4	5	6	0
7 0	La Institución cuenta con una unidad de Administración de Archivos que se encarga de la administración de la documentación que generan las Unidades Orgánicas del INS.	3.20	SATISFACT ORIO	0.7 7	15	0	3	6	6	0
7 1	La Unidad de Administración de Archivos, realiza sus funciones de acuerdo a políticas y procedimientos para su preservación y conservación.	3.27	SATISFACT ORIO	0.8 0	15	0	3	5	7	0
7 2	La Unidad de Administración de Archivo, cuenta con locales adecuados, estantería metálica, equipo contra incendios, protección contra inundaciones, y tienen cuidado en el manejo de los documentos	2.87	NORMAL	0.9 9	15	1	5	4	5	0
	4.3.- Comunicación Interna	2.68	NORMAL	0.7 6	15	0	7	5	3	0
7 3	La Institución ha elaborado y difundido documentos (Instrumentos de gestión, procedimientos, etc.) que	3.27	SATISFACT ORIO	0.8 8	15	0	4	3	8	0

	orienten la comunicación interna.									
74	El personal recibe información respecto de sus responsabilidades sobre operaciones y el control de las mismas.	2.80	NORMAL	0.77	15	1	3	9	2	0
75	Existe líneas de comunicación para la denuncia de posibles actos indebidos de los trabajadores.	2.60	INSATISF ACTORIO	0.91	15	1	7	4	3	0
76	La Institución ha desarrollado y pone en práctica un Plan de Comunicación Interna.	2.40	INSATISF ACTORIO	0.63	15	0	10	4	1	0
77	La Dirección de manera periódica informa a sus superiores, los riesgos y las respuestas al riesgo asociadas a los procesos que desarrollan las Oficinas incluido la suya.	2.33	INSATISF ACTORIO	0.62	15	0	11	3	1	0
	4.4.- Comunicación externa	2.94	NORMAL	0.89	15	1	5	5	5	0
78	La Institución cuenta con una página actualizada para dar a conocer sobre la gestión institucional	2.93	NORMAL	0.88	15	0	6	4	5	0
79	El portal de transparencia se encuentra adecuadamente actualizado.	2.87	NORMAL	0.92	15	0	7	3	5	0
80	La Institución cuenta con un adecuado procedimiento para asegurar la atención de los usuarios.	2.73	NORMAL	0.96	15	2	3	7	3	0
81	Esta designado el funcionario responsable de entregar la información de acceso público	3.07	SATISFACT ORIO	0.96	15	1	3	5	6	0
82	Esta designado el personal responsable de elaboración y actualización de acceso del portal de transparencia.	3.13	SATISFACT ORIO	0.83	15	0	4	5	6	0
83	Existen medidas de seguridad que permitan un adecuado uso y control de seguridad de la información	2.93	NORMAL	0.80	15	0	5	6	4	0

	de acceso restringido.									
	4.5.- Canales de comunicación	2.97	NORMAL	0.7 3	15	1	3	9	3	0
8 4	La Dirección ha implementado políticas para establecer medios de comunicación interna y externa	3.00	NORMAL	0.6 5	15	0	3	9	3	0
8 5	En la MPMN los Directores utilizan diferentes canales de comunicación entre ellas: vertical, horizontal y diagonal y Oblicua, de tal manera que la información fluya adecuadamente y ordenada.	2.93	NORMAL	0.8 0	15	1	2	9	3	0
	V.- SUPERVISIÓN	2.40 6	DEFICIEN TE	0.0 97		3.19	4.0 95	6.14 3	1.5 71	0.0 0
	5.1. Prevención y monitoreo	2.07	MUY INSATISF ACTORIO	0.8 8	15	5	4	6	0	0
8 6	La Dirección revisa en forma oportuna los indicadores de desempeño relacionados las actividades, objetivos estratégicos y procesos, para garantizar la idoneidad y calidad de las operaciones y servicios que su Oficina desarrolla.	2.07	MUY INSATISF ACTORIO	0.8 8	15	5	4	6	0	0
	5.2. Seguimiento de resultados	2.56	INSATISF ACTORIO	0.9 2	15	3	3	7	2	0
8 7	Las deficiencias y los problemas detectados, se registran y comunican con prontitud a los directores con el fin de que tomen acciones necesarias para su corrección.	2.87	NORMAL	0.7 4	15	1	2	10	2	0
8 8	Se registran las recomendaciones y mejoras.	2.27	INSATISF ACTORIO	0.9 6	15	4	4	6	1	0
8 9	En mi Oficina se realiza el seguimiento de la implementación de las mejoras recomendadas por el OCI.	2.53	INSATISF ACTORIO	1.0 6	15	3	4	5	3	0

	5.2. Compromiso de mejoramiento	2.49	INSATISF ACTORIO	0.9 5	15	2	7	3	3	0
90	En mi Oficina se efectúa periódicamente autoevaluaciones que permite proponer planes de mejora	2.67	NORMAL	1.0 5	15	2	5	4	4	0
91	Se implementan las recomendaciones producto de las autoevaluaciones realizadas	2.33	INSATISF ACTORIO	0.9 0	15	2	8	3	2	0
92	Se implementan las recomendaciones que formulan los Órganos de control, las mismas que constituyen compromisos de mejoramiento.	2.47	INSATISF ACTORIO	0.9 2	15	1	9	2	3	0

ANEXO 03

ANALISIS FODA – SITUACION DE LOS COMPONENTES DEL CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO - GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL

FORTALEZA	DEBILIDAD
AMBIENTE DE CONTROL	
Los trabajadores de GDES Conocen y comprende la misión y visión de la MPMN	Los Directores no propician un ambiente de confianza para trabajar, ni fomentan el trabajo participativo, ni retroalimentan continuamente.
La estructura organizacional de la institución si se encuentra en concordancia con la misión, objetivos y actividades.	Los Directores no reconocen los aportes de los trabajadores ni motivan las propuestas, ni mejoran el desarrollo de las actividades laborales.
Los funcionarios y trabajadores si conocen los instrumentos de gestión ROF, MOF, CAP, PAP, y otras normas que regulan las actividades de los trabajadores.	Los Directores no comunican a los trabajadores las actividades de procesos.
Los funcionarios y trabajadores conocen el perfil de los cargos, y las competencias previstas en el CAP.	Los Directores, no formulan, ni implementan, ni evalúan las actividades contenidas en el Plan Operativo Institucional.
La línea de autoridad y responsabilidad se encuentran, claramente definidas en el ROF y MOF.	Los resultados del análisis de los planes operativos, no se desarrollan adecuadamente dentro de los niveles esperados.
los funcionarios y servidores de GDES conocen sus responsabilidades y actúan de acuerdo a sus funciones	No están debidamente actualizados el ROF, MOF, CAP, PAP, de la MPMN.
	La GDES no cuenta con procedimientos para la selección, inducción, formación, capacitación, compensación, programa de bienestar social, y evaluación de

	personal.
	Los funcionarios y trabajadores no conocen con exactitud del personal existente para el desarrollo de las actividades.
	No existe un ambiente de transparencia en la GDES ni comportamiento ético
	La Gerencia de desarrollo económico y social no cuenta con un plan anual de formación y capacitación de personal.
	En la Gerencia de desarrollo económico y social, en la escala remunerativa no es acorde con las funciones y responsabilidades asignadas.
	El Jefe y los Servidores sison conocedores de la importancia de la implementación del control interno, pero no lo implementan adecuadamente.
EVALUACION DE RIESGOS	
	La Gerencia de desarrollo económico y social no ha implementado un Plan de Administración de Riesgos
	Los Directores no han difundido la metodología para identificar riesgos
	Los servidores no conocen la clasificación de los riesgos que podría presentarse en la ejecución de actividades.
	No se lleva un registro de riesgos en las oficinas.
	La Gerencia de desarrollo económico y social no ha implementado un plan de acciones para enfrentar los riesgos evaluados.

	Si se encuentran identificados los riesgos por cada macro proceso y objetivo a nivel de Oficinas
	La GEDES no implementa evaluación de sus riesgos
	La Dirección no informa de manera periódica a sus superiores, los riesgos y las respuestas al riesgo asociadas a los procesos que desarrollan en la Oficina.
ACTIVIDADES DE ADMINISTRACION GERENCIAL	
Los procedimientos de autorización y aprobación de los procesos, actividades y tareas se encuentran claramente definidos en manuales y directivas aprobados por la Autoridad.	En GDES no existe políticas y procedimientos para la administración de los sistemas de información
Los procedimientos de autorización y aprobación de los procesos, actividades y tareas si son comunicadas a los responsables.	Los programas informáticos no cuentan con licencia y autorizaciones de uso.
La Gerencia de desarrollo económico y social tiene identificados los activos expuestos a riesgos como robo, uso no autorizado, y con medidas de seguridad.	En la Institución no se desarrolla una evaluación periódica de las políticas y los procesos.
Los servidores de GDES Conocen los procesos que involucran en la Oficina y los roles que les corresponden a cada uno.	En la Institución no existe un Plan Estratégico de la Tecnología de la Información (PETI)
	No existe un diseño de control de los datos, con el propósito de salvaguardar: los datos fuentes, de operaciones de proceso y salida de información procesa por la Oficina.
	. Los trabajadores no están capacitados para efectuar las rendiciones de cuentas y por lo mismo no son oportunas

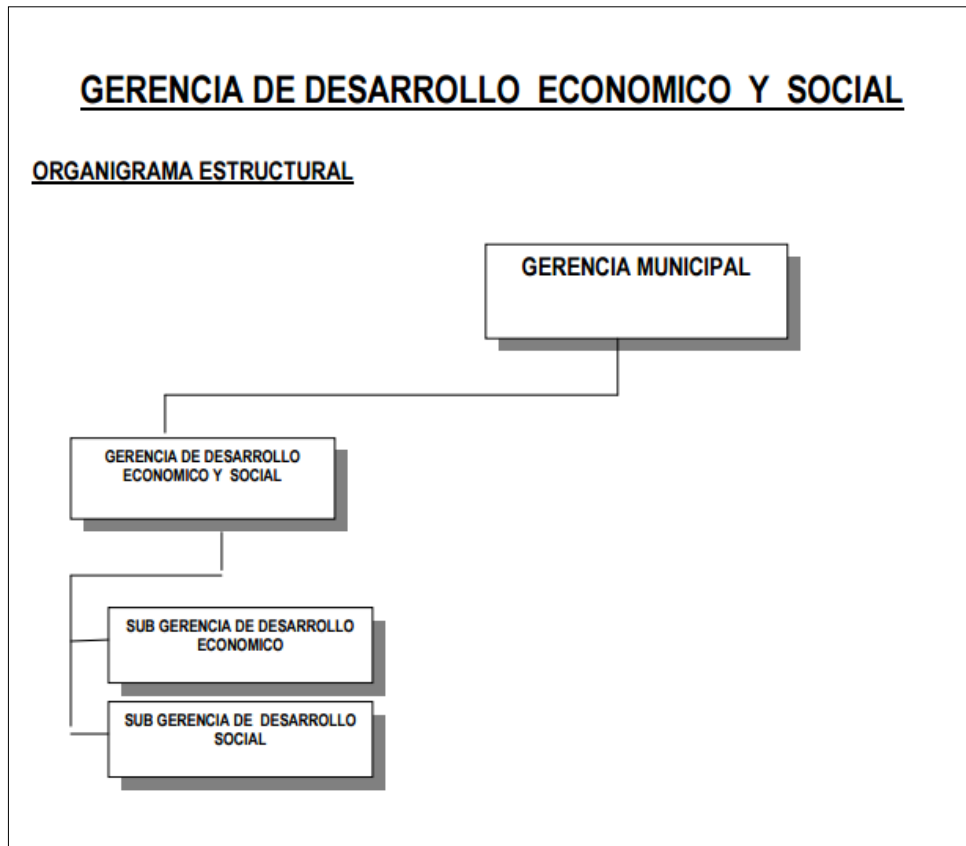
	Los trabajadores de la GDES no efectúan conciliaciones con las oficinas administrativas
	No se aplican procedimientos de compras, los responsables de proyectos asumen estas funciones que no son propias
	Existen denuncias y quejas de sobrevaloración de compras, mal manejo de recursos financieros de los proyectos y programas
INFORMACION Y COMUNICACIÓN	
En GDES existe restricción al acceso de la Oficina de Computo, procesamiento de datos, redes y otros	No existe normas y/o procedimientos aplicables al uso de Internet
La Unidad de Administración de Archivos, si realiza sus funciones de acuerdo a políticas y procedimientos para su preservación y conservación.	Los perfiles de los usuarios NO se han creado de acuerdo con las funciones de los trabajadores.
La Institución si elabora y difunde documentos (Instrumentos de gestión, procedimientos, etc.) que orienten la comunicación interna.	Los funcionarios NO han identificado la necesidad de información que debe existir entre las áreas.
El personal de forma normal recibe información respecto de sus responsabilidades sobre operaciones y el control de las mismas.	Las deficiencias y los problemas detectados, se registran y comunican de manera normal a los directores con el fin de que tomen acciones necesarias para su corrección.
	En la Institución no se revisa periódicamente los sistemas de información, ni se rediseñan cuando se detectan deficiencias en su funcionamiento, ni se da cambios en la necesidad del usuario, normas si así lo requieren. (flexibilidad al cambio)

	No existen líneas de comunicación para la denuncia de posibles actos indebidos de los trabajadores.
	La Institución no ha desarrollado, ni pone en práctica un Plan de Comunicación Interna.
SUPERVISION Y MONITOREO	
El Instituto si cuenta con un servicio de soporte técnico para las tecnologías de la información y comunicación (TIC)	La Institución no cuenta con una página actualizada para dar a conocer sobre la gestión institucional
La Dirección revisa en forma normal los indicadores de desempeño relacionados a las actividades, objetivos estratégicos y procesos, para garantizar la idoneidad y calidad de las operaciones y servicios que su Oficina desarrolla.	El portal de transparencia no se encuentra adecuadamente actualizado.
	En GDES los Directores no utilizan diferentes canales de comunicación como: vertical, horizontal y diagonal y Oblicua, de tal manera la información no fluye adecuadamente y ordenada.
	En GDES no se realiza el seguimiento de la implementación de las mejoras recomendadas por el OCI.
	No se implementan las recomendaciones que formulan los Órganos de control, las mismas que constituyen compromisos de mejoramiento.
	No se implementan procedimientos de autoevaluación para identificar sus debilidades
	No se elaboran planes de mejora para superar los procedimientos de control y ser más eficientes en sus proyectos

Fuente: Elaboración propia

Anexo 04

Organigrama estructural



Organigrama Estructural Analítico

Subgerencia de Desarrollo Social

