



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y  
PEDAGÓGICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**“EL CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN EN SUB GERENCIA  
DE TESORERÍA EL EJE CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZEPITA, 2020”**

**PRESENTADO POR:**

**SILVIA LILIANA ALAVE JILAJA**

**ASESOR:**

**Dra. DORA AMALIA MAYTA HUIZA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**BACHILLER EN CONTABILIDAD**

**MOQUEGUA – PERÚ**

**2020**

## ÍNDICE DEL CONTENIDO

<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>v</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>4</b>
<b>ABSTRAC.....</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>6</b>
<b>CAPITULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>8</b>
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	8
1.2. Definición del problema.....	11
1.2.1. Problema General.....	11
1.2.2. Problema Específico.....	11
1.3. Objetivos de la investigación.....	11
1.3.1. Objetivo General.....	11
1.3.2. Objetivo Especifico.....	11
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	12
1.5. Variables, Operacionalización.....	13
1.6. Hipótesis de la investigación.....	11
1.6.1 Hipótesis general.....	11
1.6.2. Hipótesis Específicos.....	11
<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>12</b>

2.1. Antecedentes de la Investigación .....	12
2.1.1. Internacionales.....	12
2.1.2. Nacionales .....	13
2.1.3. Locales.....	14
2.2. Bases Teóricas.....	15
2.2.1 Norma de Implementación del sistema de control interno en las entidades del estado en Perú .....	15
2.2. 2. Cultura Organizacional de entidades del estado en Perú .....	18
2.2.3. Municipalidad Distrital de Zepita, creación, organización y funcionamiento.....	22
2.3. Marco Conceptual .....	32
<b>CAPITULO III: MÉTODO .....</b>	<b>35</b>
3.1. Tipo de Investigación .....	35
3.2. Diseño de Investigación .....	35
3.3. Población y Muestra .....	36
3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos .....	37
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	38
<b>CAPITULO IV: PRESENTACIÓN ANÁLISIS Y RESULTADOS .....</b>	<b>40</b>
4.1. Presentación de resultados por variables .....	40

4.1.1. Implementación del SCI, de eje cultura organizacional en la gestión de la Sub Gerencia de Tesorería de la Municipalidad Distrital de Zepita, 2020 .....	41
4.1.2. Implementación del ambiente de control en la gestión de la Sub Gerencia de Tesorería de la Municipalidad Distrital de Zepita, 2020.....	42
4.1.3. Implementación de la información y comunicación en la Sub Gerencia de Tesorería de la Municipalidad Distrital de Zepita, 2020.....	43
4.2. Contrastación de Hipótesis .....	44
2.3. Discusión de resultados .....	47
<b>CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>50</b>
5.1. Conclusiones.....	50
5.2. Recomendaciones .....	51
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>52</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>TABLA 1 :</b> Resultados de Avances del SCI eje Cultura Organizacional – Sub Gerencia de Tesorería. 2020.....	42
<b>TABLA 2:</b> Resultados de avances en la implementación de indicadores del ambiente control en SGT. 2020 .....	43
<b>TABLA 3:</b> Resultados de avances en la implementación de indicadores del Información y Comunicación en SGT. 2020 .....	44
<b>TABLA 4:</b> Prueba de Kolmogorov – Smirnov para una muestra .....	45
<b>Tabla 5:</b> Pruebas de chi-cuadrado del avance de Cultura Organización.....	46
<b>TABLA 6:</b> Medidas simétricas de Cultura Organizacional .....	46

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realiza con el objetivo de determinar el nivel de implementación del SCI en el eje de cultura organizacional en la gestión de la Sub Gerencia de Tesorería de la Municipalidad Distrital de Zepita, 2020, con la finalidad de contribuir al cumplimiento de los objetivos y logros institucionales. El método utilizado es no experimental de observación de datos en su contexto natural, de nivel descriptivo univariable de diseño transversal, los datos fueron recolectados mediante técnicas de observación directa y cuestionario estructurado por CGR adaptado a las característica de la Municipalidad, se aplicó a 20 trabajadores de la oficina de Tesorería del Área de RDR, Transferencias, Inversiones, Conciliaciones, Archivos, también se ha incluido funcionarios de la administración, contabilidad, personal y logística que están diariamente vinculado a las actividades de Tesorería. Los datos fueron procesados mediante estadística descriptiva y análisis de inferencia estadística mediante la prueba  $X^2$  bondad de ajuste. Los resultados generales muestran que los avances son del 21.20% el cual son bajos en la implementación del SCI en las dimensiones e indicadores del eje cultura organizacional, en la SGT, en la dimensión e indicadores del ambiente de control el 24.90% indican es sus avances son mínimos, seguido de 27.90% bajo, en la dimensión e indicadores de información y comunicación, el 8.30% es mínimo su avance seguido de 35.20% bajo. Por los resultados anteriores podemos **concluir**, al 0.005% de error los avances en la implementación del control interno en los componentes, dimensiones e indicadores del eje de cultura organizacional de la SGT, son bajos (21.20%), en la Municipalidad de Zepita, al 2020, debiendo las autoridades responsables poner mayor énfasis en sus acciones para el cumplimiento de la normatividad de control interno vigente.

**Palabras claves:** Control Interno, ambiente de control, información y comunicación.

## ABSTRAC

This research work is carried out with the objective of determining the level of implementation of the SCI in the axis of organizational culture in the management of the Sub-Management of Treasury of the District Municipality of Zepita, 2020, in order to contribute to the fulfillment of institutional objectives and achievements. The method used is non-experimental for data observation in its natural context, with a univariate descriptive level of cross-sectional design, the data were collected using direct observation techniques and a structured questionnaire by CGR adapted to the characteristics of the Municipality, which was applied to 20 Workers from the treasury office in the area of RDR, Transfers, Investments, Conciliations, Archives, have also included administration, accounting, personnel and logistics officials who are daily linked to treasury activities. Data were processed through descriptive statistics and statistical inference analysis using the X<sup>2</sup> goodness of fit test. The general results show that the progress is 21.20% which is low in the implementation of the IC in the dimensions and indicators of the organizational culture axis, in the SGT, in the dimension and indicators of the control environment 24.90% indicate its progress They are minimal, followed by 27.90% low, in the dimension and indicators of information and communication, 8.30% is minimal its advance followed by 35.20% low. Based on the above results, we can conclude, at 0.005% error, the progress in the implementation of internal control in the components, dimensions and indicators of the organizational culture axis of the SGT, are low (21.20%), in the Municipality of Zepita, at 2020, and the authorities must place greater emphasis on their actions to comply with the current internal control regulations.

Keywords: Internal Control, control environment, information and communication.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación denomina “**Control interno en la gestión en sub gerencia de Tesorería el eje cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Zepita, 2020**”. Permite determinar el nivel de Implementación del sistema de control interno en Implementación del sistema de control interno de la SGT en el eje cultura organización, que la mencionada área es responsable de implementar, para cumplir con sus operaciones, lograr sus objetivos, metas y transparencia de la información financiera, donde a lo largo de los años no alcanzaron con la implementación de las normas del SCI-SP en la Municipalidad, de seguir con esta problemática genera consecuencias negativas, carencia de eficiencia en la administración de recursos dinerarios que manejan, como rendición de cuentas entre otras que estén relacionados a sus actividades. Nuestro trabajo se justifica porque permitirá conocer con los avances de implementación del SIC los indicadores de los componentes ambiente de control, e información y comunicación en el eje de cultura organización cuyos resultados conforman el diagnóstico inicial en SGT de la Municipalidad.

**El presente trabajo de investigación consta de los siguientes capítulos:**

**Capítulo I:** Se dan a conocer de la realidad problemática de la investigación.

**Capítulo II:** Se conceptualizan las definiciones de temas relacionadas a la investigación.

**Capítulo III:** Se muestra la metodología de la investigación, la población, muestra, técnicas de recolección de datos, técnicas de procesamiento de datos que nos facilitaran para lograr nuestros objetivos.

**Capítulo IV:** En esta parte se exponen los resultados obtenidos mediante las tablas estadísticas, con los que fueron analizados y discutidos en forma descriptiva porcentual y de inferencia estadística.

**Capítulo V:** En esta parte se dan a conocer las conclusiones y las recomendaciones de la investigación.

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Descripción de la Realidad Problemática**

En el Perú la gestión de los gobiernos locales, tienen una norma especial denominado Ley orgánica de Municipalidades N° 27972, es de aplicación exclusiva para todas sus actividades y gestión de sus recursos económicos, tal es el caso de la Municipalidad Distrital de Zepita, que recibe recursos públicos de diferentes fuentes de financiamiento que financian sus actividades, los cuales deben ser ejecutados, de acuerdo a las normas nacionales y de control gubernamental, establecidos por la Contraloría General de la República (CGR).

Los autores (Helmut & Corvo, 2017) indican que los países disponen recursos públicos para su desarrollo, para cubrir los servicios públicos y las funciones que realizan, el control interno tiene un papel importante para la gestión de sus recursos deben trabajar en un entorno de control en todas sus operaciones, lo cual permite planificar, ejecutar y medir el nivel de avance de las proyectos, por lo mismo, el Órgano

Rector del Sistema Nacional de Control del sector público en el Perú, ha implementado Normas nacionales del SCI-SP, guías para su implementación desde hace más de una década, sin embargo se conocen que muchas entidades públicas, especialmente las Municipalidades aún no implementan dichas normas.

En el Perú por años se han suscitado varias denuncias por la mala administración de recursos públicos, por tal razón se ha implementado las oficinas de control interno en las entidades del sector público, para que realicen el control permanente del SCI que permite identificar los riesgos, de tal manera advierta trabajar según a las normas de ambiente de control, para el manejo de forma eficiente y transparente en beneficio de los pobladores.

Por otra a parte en la región de Puno la Provincia de Huancané, perteneciente al Gobierno Regional de Puno, según información referida (Contraloría, 2018), realizó la advertencia de un mayor porcentaje de las habilitaciones de los recursos públicos que equivale a un monto de S/. 1.8 millones, que están pendientes de rendir, originados por los encargos internos y viáticos, correspondientes a los periodos del 2011 al 2018, que es una problemática constante que enfrentan en las oficinas de Tesorería en las entidades públicas, en el Perú.

En el ámbito institucional de la Municipalidad Distrital de Zepita, existen diversas gerencias, sub gerencias y oficinas estructuradas según el organigrama de la entidad, encargadas y responsables de llevar adelante la gestión administrativa, como es la Sub Gerencia de Tesorería que es el órgano encargado en ejecutar y administrar los movimientos de fondos, según su reglamento interno. Realizando las indagaciones

necesarias con los trabajadores de la Sub Gerencia de Tesorería se ha podido identificar las deficiencias en la implementación del sistema de control interno (SCI) en la actualidad, siendo las principales: no cuentan con un diagnóstico sobre la implementación del Sistema de Control Interno en sus distintas unidades y áreas orgánicas, conforme lo establece la última directiva RC-146-2019-CG, no han evaluado sus riesgos, sus actividades de control, supervisión y monitoreo y mejora continua, por lo que, es necesario iniciar y contribuir con la evaluación de los niveles de implementación de control interno que tienen en cada una de sus unidades orgánicas en tres etapas, iniciando por el eje de cultura organizacional, en su primera etapa.

En la presente investigación se ha analizado y determinado el nivel de implementación del SCI en su eje cultura organizacional de la administración de SGT de la Municipalidad, que es un órgano estructural gerencial, que tiene la responsabilidad de ejecutar el flujo de fondos por todas las fuentes para alcanzar el logro de metas y objetivos como entidad, sin embargo, a lo largo de los años aún no se ha implementado ni en su primera etapa el diagnóstico de situación del SCI en la administración municipal, de seguir con esta problemática descrita, se generan consecuencias negativas en la administración de recursos debido a la falta de un control interno eficiente, eficaz y transparente, como denuncias, el incumplimiento de objetivos y metas trazados, teniendo como finalidad contribuir con la mejora del SCI de la Sub Gerencia de Tesorería.

## **1.2. Definición del problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cuál es el nivel de implementación del SCI en el eje de cultura organizacional en la gestión de la Sub Gerencia de Tesorería, de la Municipalidad Distrital de Zepita, 2020?

### **1.2.2. Problema Específico**

- a) ¿Cuál es el nivel de implementación del ambiente de control interno, que compone el eje de cultura organizacional, en la gestión de la Sub Gerencia de Tesorería de la Municipalidad Distrital de Zepita, 2020?
- b) ¿Cuál es el nivel de implementación de las actividades de información y comunicación, que compone el eje de cultura organizacional en la gestión de la Sub Gerencia de Tesorería de la Municipalidad Distrital de Zepita, 2020?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar el nivel de implementación del SCI en el eje de cultura organizacional en la gestión de la Sub Gerencia de Tesorería de la Municipalidad Distrital de Zepita, 2020.

### **1.3.2. Objetivo Especifico**

- a) Conocer el nivel de implementación del ambiente de control que compone el eje de cultura organizacional, en la gestión de la Sub Gerencia de Tesorería de la Municipalidad Distrital de Zepita, 2020.

b) Conocer el nivel de implementación de la información y comunicación que compone el eje de cultura organizacional, en la Sub Gerencia de Tesorería de la Municipalidad Distrital de Zepita, 2020.

#### **1.4. Justificación e importancia de la investigación**

Para iniciar con el proceso de implementación del SCI, es necesario conocer los niveles de implementación y desarrollo de las Normas del Sistema de Control Interno en el Sector público, en nuestro caso en la Municipalidad Distrital Zepita, será importante determinar los niveles de implementación del SCI en los componentes: Ambiente de control interno e información y comunicación que componen su cultura organizacional en la gestión de los recursos de la Municipalidad. Nos proponemos conocer ciertos vacíos, debilidades de control interno que muchas veces no les permite cumplir con las políticas, procedimientos y normas de control interno, a fin de proponer mejoras para la gestión de las unidades orgánicas de la sub gerencia de Tesorería y por ende de los recursos en la Municipalidad, según la cultura organizacional que tiene la Municipalidad de Zepita.

#### **Importancia de la investigación**

Es muy importante la presente investigación ya que permite conocer las deficiencias que se presentan en el ámbito de control interno en el eje de cultura organizacional. Es primordial por lo pronto, analizar y evaluar el ambiente de control, la situación de la información y comunicación para contribuir con su mejora.

## 1.5. Variables, Operacionalización

### Variables X: Cultura organizacional

X1: Ambiente de Control Interno

X2: Información y Comunicación

#### Operacionalización de variables

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medición</b>
Cultura organizacional SGT	Ambiente de control	% Entidad comprometida con integridad y valores.	Avance Muy bajo (1);
		% Independencia de la supervisión de control interno.	Avance Bajo (2);
		% Estructura organizacional apropiada para objetivos.	Avance Regular (3)
		% Competencia profesional.	
	Información y comunicación	% Responsable de control interno.	Avance Alto (4)
		% Información y comunicación aprobados	Avance Excelente (5)

## **1.6.Hipótesis de la investigación**

### **1.6.1 Hipótesis general**

Los avances de implementación de los componentes de la cultura organizacional en el ámbito del SCI es bajo en las actividades de la Sub gerencia de Tesorería de la Municipalidad Distrital de Zepita, 2020.

### **1.6.2. Hipótesis Específicos**

No se plantean dado que el estudio es descriptivo uni variable.

## **CAPITULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la Investigación**

#### **2.1.1. Internacionales**

(Valencia , 2017) En su tesis **“Principios de control interno, evaluación y auditoria al proceso de Abastecimiento y Distribución de combustibles”** concluye, que el control interno es uno de los más importantes para el abastecimiento, es de suma importancia y su responsabilidad de las organizaciones privadas para la comercialización. Sin embargo, se identificó los distintos procesos de acuerdo a la comercialización, en la que no exista una normalización. En la que se ejecutó la administración de forma empírica, sin que exista una normalización, en la que no existe un correcto control de formalidad de acuerdo al cumplimiento de actividades, de la delegación de autoridades de gestión de acuerdo las gestiones de riesgos, en la que se identifica la falta de control, en la que se pone en conocimiento los distintos aspectos que se pueden mejorar la calidad de servicio prestado.

Según (Zamora, 2018) En la tesis realizada que lleva por título **“El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector Publico Ecuador 2018”**. La conclusión principal de la investigación indica que el control interno correspondientes

a las entidades del sector público deberá ser de enfoques que permitan el logro de objetivos sociales y políticos, en la que tengan en cuenta los valores éticos, la integridad, eficiencia y eficacia con la que se trabaja en la entidad, cumpliendo ciertos parámetros de control interno, los cuales son implicados con los valores éticos, de acuerdo al cumplimiento de la responsabilidad pública.

### **2.1.2. Nacionales**

(Loza, 2018) En su tesis titulada “**Control interno y gestión de recursos humanos en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, Barranca, 2018**” cuyas conclusiones fueron, que se ha identificado la relación que existe de acuerdo a la evaluación de riesgos del control interno y de la misma forma con los distintos recursos Humanos de la empresa, donde el total de los encuestados (80 trabajadores) el 32,5% (26) están Algo de acuerdo, el 62,5% (50) están muy de acuerdo con la evaluación de riesgos, el 2,5% (2) se encuentran en ni desacuerdo, ni acuerdo. De la misma forma el 2,5% (2) están Algo en desacuerdo con la evaluación de riesgos, del mismo modo, el 8,8% (7) están Algo de acuerdo, el 88,8% (71) están muy de acuerdo con la gestión de recursos humanos, y el 2,5% (2) están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la gestión de recursos humanos. Además, se ha identificado que los empleados están muy de acuerdo con la disponibilidad de recursos en la Pesquera Diamante S.A. Supe Puerto, 2018, debido a que los 80 empleados encuestados, el 83,8% (67) su pudo analizar la disponibilidad de recursos, el 13,8% (11) están Algo de acuerdo y el 2,5% (2) se encuentran ni en desacuerdo ni de acuerdo.

Según (Ponce, 2015, pág. 157) En su tesis titulada **“Control Interno en la Administración de Recursos Públicos de la Municipalidad Distrital de Pucara”** Cuyas conclusiones fueron; “el control interno influye positivamente en 0.79076 en la administración de recursos públicos correspondientes a la Municipalidad Distrital de Pucara, de la misma forma; en la que se determinó que el personal que labora en la Municipalidad no aplica ciertos criterios que fueron establecidos en la que no se pone el proceso de medición, evaluación y ejecución en la que se debe de tener en cuenta las diversas actividades de la administración de los ciertos recursos públicos, en la que se pone en consideración de los planes establecidos, en la cual tiene una repercusión en los planes establecidos, por otra parte se pudo cerciorar que el control previo influye positivamente en un 0,859122084 en el área de presupuesto en la Municipalidad de Pucara. De la misma forma, el titular que representa a los funcionarios públicos que se encarga de su administración en la que permite la confiabilidad de las metas que deben de ser cumplidos y los objetivos trazados por la institución”.

### **2.1.3. Locales**

Según (Huayhua, 2016) En su tesis titulada **"Análisis e implementación de las normas de control interno y su incidencia en la gestión administrativa en la oficina de Contaduría General de la UNA- Puno, periodos 2016"** Las conclusiones de la investigación son las siguientes: de acuerdo a las Normas de Control Interno, las cuales no son efectivas, parcialmente trabajan es la promoción de logro de objetivos, lograr la eficiencia, eficacia y transparencia, en la que se cuenta con la implementación de un control interno, y de acuerdo a ello se tiene trabajar para evaluar para su implementación de acuerdo a las normas del Sistema de Control Interno.

Según (Osco, 2019), En su tesis titulada. **“Análisis del control Interno no Rendidas y su Influencia en los estados Financieros de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2015- 2017”**, Las conclusiones son las siguiente: Se analiza la problemática de control interno, una de las evidencias que se pudo evidenciar es que el personal que labora en dicha área no cumple con los plazos establecidos para la rendición de cuentas, en la que como consecuencia afecta directamente en el saldo a cobrar del año fiscal 2015, en el monto pendiente de S/. 1,501,463.87, en el año 2017 en el monto de S/1,403,146.62. El estado financiero de la entidad corresponde al estado financiero no aceptable de las habilitaciones rendidas. Se conoce la realidad de las normas contables, pero se desconoce las distintas normas de control interno.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1 Norma de Implementación del sistema de control interno en las entidades del estado en Perú**

Según (YALTA, 2019), se publica la resolución de Contraloría N° 146- 2019-CG, de la guía de implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del estado, con el objetivo de implementar las acciones de supervisión pública, que permitirá lograr el grado de eficiencia eficacia y la transparencia en la ejecución de los recursos públicos de los bienes y servicios, para el logro de las metas y objetivos establecido en sus planes de acción. El sistema de control interno es parte del control gubernamental, el cual es interno y externo de acuerdo a ello en su desarrollo se tiene que tener en una gestión integral y permanente.

Mediante la Directiva N° 006 -2019- CG/INTEG “Con el fin de asegurar la transparencia de las operaciones económicas y financieras, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 16, mantener la integridad en la presentación del libro mayor de la República y priorizar la “implementación de sistemas de control interno en las entidades estatales”. Por tanto, el 27785, que creó el Sistema Nacional de Control y la Procuraduría General de la República, funge como órgano rector del SNC y por lo tanto implementó los mecanismos necesarios para establecer la normativa interna de las entidades del sector público.

Según (Contraloría general de la República, 2014, pág. 9), la definición de control interno es realizar la respectiva verificación, intervención y supervisión de comportamientos y sujetos que pertenecen a los activos y recursos del país, y estos comportamientos y sujetos están diseñados para lograr correctamente metas y resultados sin cometer comportamientos corruptos en la entidad.

El control interno es una de las herramientas más importantes de su gestión, la cual es desempeñado por funcionarios y jefes de entidad para definir riesgos y garantizar la seguridad necesaria para orientar a la entidad y el cumplimiento para lograr las metas y misiones de la empresa. entidad (Zarzar, 2014, pág. 9).

#### **Tipos de control:**

- a) **Control interno**, según (Contraloría general de la República, 2014, pág. 9), Definir el control interno como la conducta y sujeto de verificación, intervención y supervisión de los activos y recursos del país, los cuales

específicamente son diseñados para lograr correctamente los objetivos y resultados sin cometer conductas corruptas en la entidad.

El control interno es aquella que lo realiza por la entidad completamente sujeta a control, a fin de que sus recursos, bienes y operaciones se gestionen correctamente y eficientemente en el ámbito de la entidad sujeta a control.

El ejercicio y ejecución del control interno, faculta a las autoridades, funcionarios y servidores de las entidades del estado y a su vez compete a la oficina del Órgano de Control Institucional según normas generales de control gubernamental.

b) **Control externo**, es definida como el conjunto de distintas normas, políticas, y procedimientos, los cuales son de competencias de acuerdo con la Contraloría general de la Republica, en la que se distingue a los órganos de la misma Contraloría General de la Republica, tiene el objetivo de vigilar, supervisar, la gestión, la capacitación del uso de los bienes correspondientes a los estados.

En el Perú se crea el **Sistema Nacional de control**, (Ley No. 27785, 2002, pág. 226885), mediante la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la Republica, se organiza a una serie de organismos correspondientes de control (organización, planificación, control de gestión, evaluación de personal, sistemas de comunicación, procedimientos y estándares), la cual se encuentra con objetivo de implementar y desarrollar el control gubernamental de manera descentralizada, su desempeño incluye gestión administrativa, presupuestario, actividades y operaciones y de acuerdo al comportamiento financiero. En la que se cuenta con una ley que regula la aplicación de principios y procedimientos técnicos para administrar adecuadamente los recursos y activos del país, los servidores públicos

y evitando acciones de funcionarios públicos, alcanzando metas y realizando acciones de mejoramiento en beneficio de la población.

### **2.2. 2. Cultura Organizacional de entidades del estado en Perú**

Según la RC N° 146- 2019-CG, Aprobado los lineamientos establecidos de acuerdo a la implementación del SCI en la entidad definida la cultura organizacional incluye el código de conducta y hábitos establecidos por la entidad, promover la Implementación del Control Interno de las entidades públicas y lo que ayuda a fortalecer la organización. La composición de servidores públicos y todos los funcionarios, hábitos y costumbres, con el mismo compromiso y la misma misión de las entidades que brindan las mejores actividades para el desarrollo del pueblo peruano. De la misma forma, en el eje de la cultura organizacional se identifican las condiciones que pueden limitar el logro de las metas organizacionales, estas condiciones se consideran defectos, y a partir de ellas se establecen las medidas correctivas para revertir o superar estos defectos mediante mecanismos. Mejora continua.

#### **Componentes de la cultura organizacional**

La cultura organizacional está compuesta por siguientes componentes:

##### **Ambiente de Control Interno**

Según (YALTA, 2019) En cuanto a los diferentes procesos de manifestación del compromiso con la igualdad de valores éticos, este corresponde a la implementación y ejecución de la unidad orgánica de control de acuerdo con su SCI, mientras que la supervisión es acorde con la ejecución interna de las metas internas.

Se encuentra compuesto por los distintos procesos, estándares, estructuras y son la base para brindar un control adecuado en el municipio, el personal de la entidad debe

considerar la importancia del control interno bajo la consideración de la alta gerencia y luego considerar la importancia del control interno. Se da de acuerdo a ciertos valores éticos, que son fundamentales en los municipios.

### **Información y Comunicación para mejorar el Control Interno**

Según (YALTA, 2019) Se tiene en cuenta que la municipalidad tiene que tener en cuenta la generación, de acuerdo a uso de la información en la que se cuente con relevancia, la cual también es importante que la información sea veraz en la que se debe de contar con la utilización de la información que se de manera relevante en la que se cuente con fuentes veraz, en la que se deba garantizar el conocimiento y el funcionamiento del control interno de la entidad, la comunicación tiene que ser de forma interna en la que se cumpla con el funcionamiento del SCI en la que se comunica a las distintas partes interesadas de acuerdo con los aspectos y el funcionamiento del control interno.

Las autoridades Municipales deben generar y utilizar información real relevante a través de fuentes externas e internas para asegurar la gestión del control interno de la entidad. La comunicación constituye información que se transmite en orden descenso o ascendente entre municipios. Todas las entidades que permite la recibir información sobre el hecho de la responsabilidad de control por parte de la alta dirección debe considerarse importante.

## **Pasos para la implementación del sistema de control interno en cultura organizacional**

### **Paso 1: Diagnóstico de la cultura organizacional**

Permite analizar de la situación actual de la cultura organizacional en la que se atraviesa e identifica las distintas deficiencias que surgen para superar al anterior.

De la misma forma se realiza un análisis de la información adquirida respecto a la evaluación de la implementación del SCI, respecto a la selección del eje cultura organizacional, de acuerdo con el numeral 7.4.2 de acuerdo a la respectiva directiva correspondiente.

En tal caso de que esta sea implementada por primera vez el SCI, en la que no se cuente con evaluación, el área responsable de la implementación de SCI, quien deberá responder las preguntas de “cuestionario de evaluación de implementación del SCI”, conforma a la información proporcionada en el anexo 1.

El registro de respuestas en el cuestionario y la evidencia, se efectúa mediante el aplicativo informático, la dicha información permite identificar las deficiencias.

### **Paso 2: Plan de acción anual – sección medidas de remediación**

#### **a) Establecer las medidas de remediación**

Del resultado de cuestionario de evaluación identificamos nuestras deficiencias y establecemos las acciones que se tomara a fin de superarlas, sea de forma eficaz, eficiente y transparente, para el recojo de información se utiliza las encuestas, talleres y lluvia de ideas etc. Que permiten adoptar las medidas que ayuden al logro de deficiencias y sean factibles para la implementación del control.

**b) Elaborar el plan de acción anual**

De cada medida de remediación, se debe asignarse a una unidad orgánica que estará a cargo del plazo, ejecución, los medios (evidencia) que le permitirá verificar su cumplimiento y a modo de comentarios se debe señalarse la información de que sea relevante para asegurar el cumplimiento de medida.

**c) Aprobar el plan de acción anual**

La unidad orgánica responsable de la implementación del SCI deberá dar visto bueno en el plan de acción elaborado y posterior remitirlo al titular de la entidad para el revisión y aprobación. Aprobado el plan deberá ser digitalizado en aplicativo informático del SCI, hasta el último día de mes de marzo de cada año.

### **2.2.3. Municipalidad Distrital de Zepita, creación, organización y funcionamiento**

Los párrocos dominicos se asentaron en el año 1543 y el 27 de agosto de 1549 fundaron Zepita los españoles nombrados Genaro de Soria, Alonzo de Mendoza y otros, los cuales implantaron una administración de manera distinta en la cual se implementó de manera distinta, Zepita ha conservado su prestigio de acuerdo a lo cual se considera como una cabecera principal, las cuales fueron reconocidos de formas y épocas anteriores, la implementación de una administración distinta bajo ciertos criterios acostumbrados bajo una población netamente nativa, por tal sentido, Zepita ha conservado su costumbre bajo cabeceras distintas, las cuales fueron reconocidos de mansera indistinta desde los tiempos anteriores.

Es de entender, que la creación del Distrito de Zepita será como ayuntamiento o de acuerdo a su creación como partido, lo cual es de suponer que supuestamente se habría creado antes de la independencia del Perú.

Por su parte, José Oviedo, en la obra “selección de depósitos legales” da a conocer respecto. “la creación correspondiente a una época de creación de independencia” se da a conocer que no existe ni ley ni decreto de creación política del Distrito donde se especifique, de tal forma, Zepita es considerado de acuerdo con lo correspondiente a una jerarquía Distrital, de manera inmensa en la provincia de Chucuito.

El Señor Gerónimo Prieto, natural de Zepita y otros, de acuerdo al decreto del 25 de marzo del año 1826 los cuales fueron reconocidos y autorizados de manera automática para refrenar la provincia de Chucuito como parlamento correspondiente al congreso de la Republica, lo cual se afirmó la importancia de la Provincia de Chucuito de respectivamente el Distrito de Zepita.

De acuerdo a la guía de forasteros del año 1834, se clarifico de división política del Perú, los cuales fueron divididos en departamentos, provincias y distritos respectivamente. En esta guía misma se dio a conocer que Zepita como Distrito, lo cual se encuentra situado en la provincia de Chucuito.

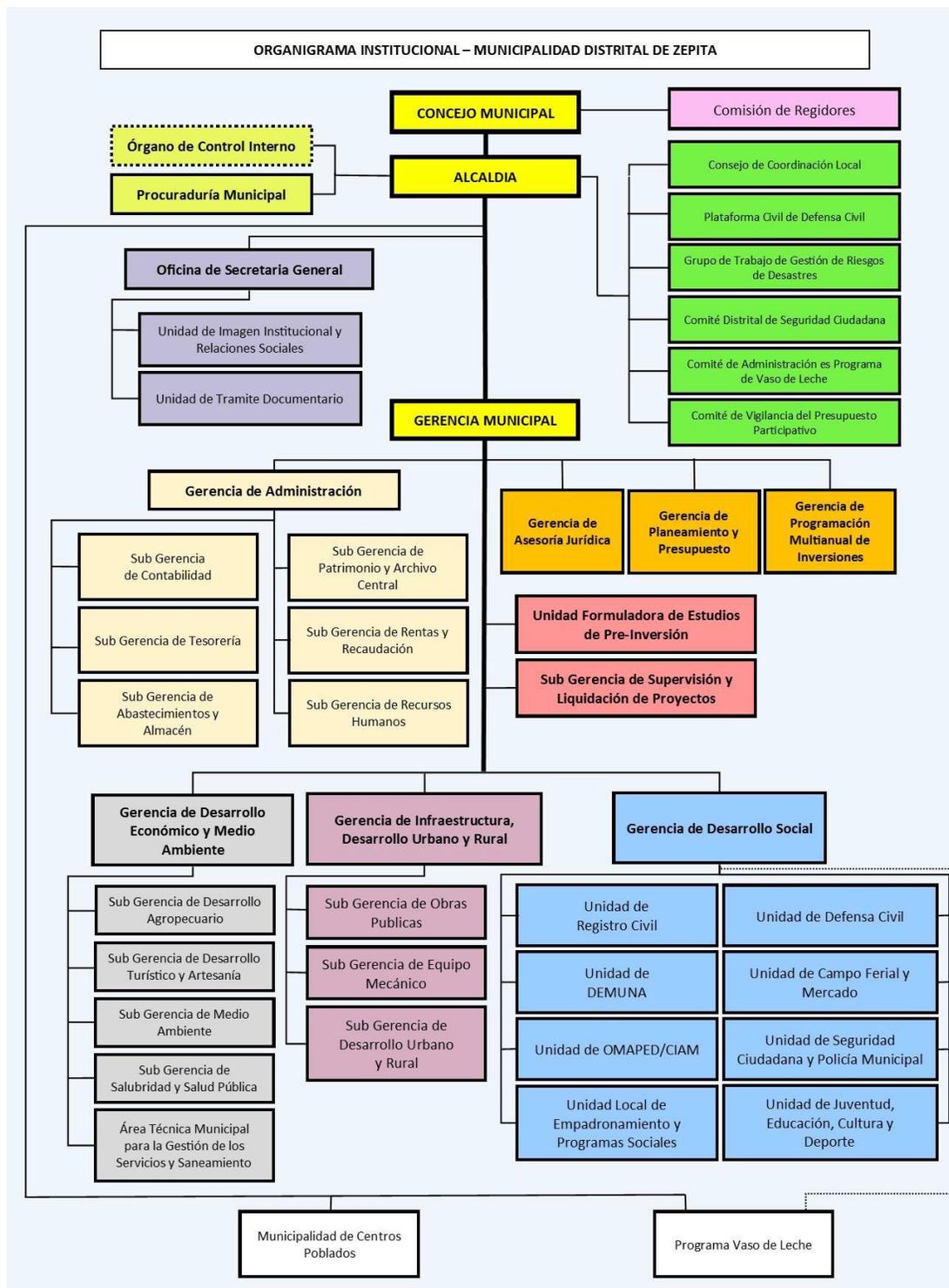
### **Misión**

Ser un gobierno Local líder, que promueve brindar los servicios de calidad con eficiencia sosteniendo una gestión transparente y responsable que le garantice el manejo perfecto de los recursos públicos, así impulsando el bienestar y desarrollo integral y sostenible de la población de manera activa y participativa, con igualdad de oportunidades y equidad social.

### **Visión**

Para el 2022, Zepita se convertirá en una región próspera, logrando un crecimiento sustentable basado en la agricultura tradicional, pero siendo competitivo en la agricultura, el turismo y las actividades comerciales; comprometido con promover a las personas organizadas a sumergirse en los valores y respetar la cultura. En capacidades y habilidades ambientales, y proporcionar servicios básicos de manera adecuada.

## Organigrama de la Municipalidad Distrital de Zepita



Fuente: Municipalidad Distrital de Zepita

## **Organización de la gerencia de administración de la municipalidad distrital de Zepita**

En este tema se muestra de cómo está organizado la gerencia de Administración, es la gerencia responsable de administrar y gestionar los recursos humanos, financieros y materiales, en las que son asignados a la Municipalidad. De la misma forma tiene las funciones de brindar los servicios en el trámite documentario, atención al público y realiza otras labores emanadas que están a su cargo y/o competencia con las áreas que lo conforman.

**La Gerencia de Administración está conformado por las siguientes unidades orgánicas:**

### **Sub Gerencia de Contabilidad (SGC)**

La SGC jerárquicamente depende la gerencia de Administración, tiene la responsabilidad de efectuar el registro y contabilizar las transacciones económicas realizadas de las diferentes áreas de la Municipalidad; así como realizar la formulación de los estados financieros y de ejecución presupuestaria de las unidades ejecutoras de la Municipalidad, en conformidad con las normas y procedimientos del Sistema Nacional de Contabilidad.

A su cargo tiene las siguientes funciones principales:

- Balance General.

- Estado de Gestión.
- Estado de Cambios en el Patrimonio Neto.
- Estado de Flujos de Efectivo.
- Balance General de Ingresos y Egresos; y la Memoria Anual.
- Otras Informaciones contables complementarias.

### **La Sub Gerencia de Tesorería (SGT)**

La SGT depende de la Gerencia de Administración, tiene como responsabilidad de la administración de los fondos públicos de la Municipalidad, de acuerdo al cumplimiento de las normas y procedimientos del Sistema Nacional de Tesorería.

A su cargo tiene las siguientes funciones principales:

- Efectuar pago a proveedores y contratistas
- Pago de las planillas de las Remuneraciones
- Pago de Pensiones, sentencias Judiciales
- Pago de detracciones y retenciones de cuarta y quinta categoría por conceptos de ONP, AFP y ESSALUD.

### **La Sub Gerencia de Abastecimiento y Almacén (SGAA)**

Esta SGAA, depende de la Gerencia de Administración, tiene la responsabilidad de coordinar, programar, ejecutar y controlar el abastecimiento de bienes y prestación de servicios en las que requieren las áreas de la Municipalidad.

A su cargo tiene las siguientes funciones principales:

- Elaboración del Plan Anual de Contrataciones “PAC”.

- Expediente de contratación, debidamente calificado y aprobado.
- Disponibilidad de recursos con su fuente de financiamiento.
- Bases de selección debidamente aprobadas.

### **Sub Gerencia de Patrimonio y Archivo central (SGPA)**

La **SGPA** depende de la Gerencia de Administración, tiene la responsabilidad de velar, conservar, seguridad y mantenimiento de los equipos, maquinarias, vehículos de propiedad de la Municipalidad; realizar el control del patrimonio municipal y la actualización permanente de los bienes.

A su cargo tiene las siguientes funciones principales:

- Coordinar con el área de Logística para realizar el inventario de bienes muebles e inmuebles.
- Reportar el informe detallado del inventario a la Gerencia Municipal.
- Evaluar el estado de los activos fijos, de tal caso se encuentren mal dar de baja en caso sea necesario.
- Realizar la inscripción de bienes inmuebles en las oficinas de registros públicos.
- Controlar el mantenimiento y limpieza de los locales municipales y deportivo recreacional.

### **Sub Gerencia de Rentas y Recaudación (SGRR)**

La SGRR depende de la Gerencia de Administración, este órgano tiene la responsabilidad de realizar adecuada administración del sistema tributario y no tributario municipal, así como Orientación Tributaria, de acuerdo a la normatividad vigente y con las políticas de la Municipalidad.

A su cargo tiene las siguientes funciones principales:

- Controlar los procesos de registro de contribuyentes y predios, determinación de tributos a cobrar, recaudación y control del cumplimiento de las obligaciones no tributarias y tributarias.
- Efectuar la actualización anual de las Declaraciones Juradas de los contribuyentes de sus liquidaciones de impuesto predial y arbitrios.
- Resolver los recursos de reconsideración, las reclamaciones, tramitando las apelaciones y quejas según la Ley N° 27444- Ley del Procedimiento Administrativo General del código tributario.
- Realizar trámites de recursos de apelación y las quejas presentadas por los contribuyentes, regulados en código tributario.

### **Sub Gerencia de Recursos Humanos (SGRR)**

La **SGRR** es parte de la Gerencia de Administración, esta unidad orgánica tiene la responsabilidad de realizar la administración de los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Zepita, de acuerdo a las normas de legislación laboral vigente y para el logro de metas y objetivos institucionales siempre mantener el clima laboral.

Se menciona las siguientes funciones principales:

- Proponer las directivas de la administración del personal.
- Proponer y ejecutar los procedimientos de ingreso, calificación, selección, evaluando el ascenso, reasignación y rotación del personal de acuerdo al cuadro de asignación y estructura orgánica.
- Realizar el registro de fase compromiso de la planilla de remuneraciones del personal en el Módulo Administrativo de (SIAF).
- Realizar la planilla de pagos, liquidaciones de beneficios sociales y otorgar certificados de trabajo.
- Promover la capacitación que motive al trabajador para un mejor desempeño laboral.
- Controlar el registro de asistencia y puntualidad del personal.
- Realizar la estructura orgánica del CAP en coordinación con el área de Gerencia de Planeamiento y Presupuesto.

### **Órgano de control interno Institucional**

La Oficina de Control Interno, es el órgano con autonomía funcional y administrativa que depende de la Contraloría General de la República, con la responsabilidad de dirigir, ejecutar y evaluar las actividades y acciones de Control de la Municipalidad Distrital de Zepita, enmarcadas dentro de las normas del Sistema Nacional de Control.

Está a cargo de un jefe del órgano que tiene la autonomía funcional y administrativamente que depende de la Contraloría General de la Republica, se encarga

de la ejecutar el control gubernamental en las Municipalidades de Perú, teniendo en cuenta la transparencia de la gestión de los recursos y los bienes correspondientes al sector público, establecidos dentro de las normas de Sistema Nacional de Control N° 27785.

### **Las Funciones del OCI**

- La ejecución de servicios de control gubernamental
- La actuación de oficio de manera en la que se adviertan
- Actuar de oficio en cuando se adviertan indicios de ilegalidad omisión o incumplimiento informando al titular de la entidad, sujetas a los servicios de control gubernamental para que adopte las medidas correctivas pertinentes.
- Recibir, establecer las distintas denuncias las cuales se presentan por parte de las distintas autoridades y su orientación.
- La ejecución de los distintos procedimientos de implementación, las cuales son efectuados por los órganos SNC.
- La participación de las distintas campañas preventivas promoviendo la vigilancia y control
- La elaboración de las distintas carpetas de control y la remisión a las unidades orgánicas de acuerdo con las secuencias comprendidas, la correspondiente comunicación al ministro público de los distintos hechos que fueron evidenciados por el control posterior.
- El registro de la información de acuerdo con el programa de vaso de leche, en la programación de los Servicio de Control Gubernamental.

### **Establecimiento comité de implementación del SCI en la Municipalidad**

Mediante la resolución publicada de contraloría N° 146-2019-CG, de fecha 15 de mayo del mismo año, se publica la guía de “Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del estado” con la finalidad de que todas las entidades del sector público implementen el Sistema de Control Interno como un mecanismo de gestión estable, que apoye al cumplimiento de logro de metas y objetivos como entidad de manera eficaz, eficiente y transparente.

En la Municipalidad Distrital de Zepita, se ha visto por conveniente establecer un comité de implementación del SNC de la Municipalidad, están conformadas por el titular del pliego “alcalde de la Municipalidad, Gerente Municipal, el jefe de la Sub Gerencia de Contabilidad, Gerente de la oficina de Asesoría Legal, y un especialista en manejo del sistema de la Contraloría General de República”, encargados de la implantación de Sistema de Control Interno.

### **El diagnóstico situacional de la cultura organizacional, el plan de acción para el año 2019, 2020, en SCI-MDZ**

La presentación de los informes de diagnóstico del plan de acción, de la Municipalidad Distrital de Zepita, a través del comité presidido por el titular del pliego, Gerente Municipal, jefe de la unidad de Contabilidad, Gerente de Asesoría Legal, y el

especialista del sistema de la Contraloría General de la República, remitieron los informe de plan acción del gobierno local Zepita, conforme a la directiva 006-2019-CG. Perteneciente al grupo número 3, de la gestión de implementación del SCI, el cual contiene el cumplimiento de los entregables del SCI, de seguimiento de plan de acción anual, plan de acción anual medidas de control, plan de acción anual de medidas de remediación, efectuados durante los años 2019 a 2020.

### **2.3. Marco Conceptual**

#### **Ambiente de control**

(Mendoza, 2019) Es la definición de un carácter la cual busca promover y estimar la conciencia y el compromiso de acuerdo con el control, la cual se debe de establecer para mantener y establecer todos los funcionarios en la que se debe de generar una actitud que sea positiva, y teniendo en cuenta la actitud positiva y apoyo hacia el control interno.

#### **La Administración Municipal**

(Arraiza, 2016) menciona que la administración municipal es la que conforman la sub gerencia, gerencia, unidades, oficinas y programas de sociales de la entidad, la que tiene como máximo representante al alcalde de la Municipalidad. En responsabilidad y dirección del Gerente Municipal.

#### **El Sistema de Control Interno**

Es definido como una herramienta el control interno de gestión, además de proteger y cuidar cierto activos y recursos, de la misma forma incrementar la eficacia, transparencia y economía del negocio de la entidad, así como la calidad de los servicios

públicos prestados. Oponerse a cualquier forma de pérdida, deterioro, abuso y comportamiento ilegal.

### **Órgano de control Institucional**

Según (Guevara, 2016) menciona que corresponde al órgano encontrado en la que se efectúa los servicios de control posterior y simultaneo, la cual cuenta con dependencia de la contraloría general del republica la que mantiene una estrecha relación CGR.

### **Recursos Públicos**

Según (Cañedo, 2004) Menciona que los recursos las cuales son aprobados anualmente por gobierno municipales regionales, y de gobierno central regional y destinados a las municipalidades regionales con la finalidad de que ciertas entidades las cuales son responsables las cuales pueden ser invertidos con respecto a las diferentes necesidades que se tengan a su jurisdicción.

### **Perjuicio Económico**

El perjuicio económico corresponde a la perdida de una cantidad de dinero, en la que no se realiza o efectúa la respectiva rendición correspondiente respecto a uno o varios funcionarios correspondientes a la entidad. Respecto a una habilitación de dinero en las distintas entidades con la finalidad de que esta pueda ser ejecutada para el alcance de los objetivos trazados por la Municipalidad.

### **Habilitación Encargo Interno.**

Se otorga excepcionalmente independientemente a los trabajadores que laboran en la entidad, la cual fue designado mediante la Resolución de Gerencia Municipal para

cumplir y/o desarrollar la actividad, en la que se realice como el Aniversario del Distrito, en la que se ejecute de los gastos de acuerdo la elaboración de un plan de trabajo la cual elaborado por la comisión organizadora, en la que la rendición de gastos tienen relación con el plan de trabajo elaborado, en donde la rendición de gastos efectuados no debe exceder los tres 3 días hábiles después de culminada la actividad. De acuerdo a ello al no gastar dinero, se cuente con el tesoro público.

### **Habilitación de Viáticos**

Los viáticos corresponden a las habilitaciones de dinero que fue otorgado a un funcionario la cual cuenta con un vínculo laboral la cual es titular de la entidad, de acuerdo a ello se ten que contar con previa presentación de la documentación la cual sustente conforma a las distintas directivas o las normas que se encuentren vigentes, y su posterior rendición en la que se cuenten con los gastos efectuados (MunicipioAldia, 2016).

### **Comprobantes de pago**

El comprobante de pago corresponde a un documento el cual corresponde a las municipalidades imprime y cuenta con documentación como recibos por honorarios, facturas, las respectivas liquidaciones de compras, entre otros documentos las cuales se plasman el monto a pagar respecto a un servicio o bien prestado.

## **CAPITULO III: MÉTODO**

### **3.1. Tipo de Investigación**

Por la manipulación o no de variables, es del tipo no experimental, donde serán observados en su contexto natural, por el nivel de investigación es de tipo descriptivo de una variable con el propósito de determinar cómo están los avances en la implementación del SCI en el eje de cultura organizacional en la gestión de la Sub Gerencia de Tesorería de la municipalidad, de la forma como lo explica (Hernandez, Fernandez, & Bastita, 2010, pág. 315)

### **3.2. Diseño de Investigación**

El diseño de investigación no experimental, por la forma de cómo se obtienen los datos es de corte transversal, donde la variable sus dimensiones e indicadores se estudian en su contexto natural sin manipulación, y los datos se recogen en una sola oportunidad del grupo de estudio, entonces se basa esencialmente en un estudio de

observación de fenómenos tal como se dan desde su contexto natural. (Hernandez, Fernandez, & Bastita, 2010)

### **Enfoque de Investigación**

Corresponde al tipo cualitativo mediante encuesta, los mismos que para comprobar las hipótesis se convierten en datos cuantitativos, de escala ordinal.

El método cualitativo busca evaluar mediante la aplicación de un cuestionario, los cuales son medidos cuantitativamente para el análisis estadístico, los cuales suelen aplicarse para afirmar rechazar las afirmaciones o relaciones que puedan existir entre dos o más variables (Hernandez, Fernandez, & Bastita, 2010)

### **3.3. Población y Muestra**

#### **Población**

La población de estudio son 20 trabajadores que prestan servicios públicos en la Sub Gerencia de Tesorería y funcionarios que se vinculan directamente con las actividades de dicha oficina, todos de la municipalidad distrital de Zepita. La población corresponde a un grupo organizado de sujetos u objetos, que es el foco principal de la investigación científica, a quienes se aplica los instrumentos de investigación diseñados se acuerdo al diseño de la investigación. (Diaz, 2016)

#### **Muestra**

Para la presente investigación se estudia al total de la población dado que esta es pequeña, y con la finalidad de recoger la información más confiable.

La muestra representa una colección de fieles representantes de la población en general. Existen diferentes tipos de muestreo. El tipo de muestra obtenida depende de la cantidad, y la cantidad seleccionada se expresa en una representación. (Hernandez, Fernandez, & Bastita, 2010, pág. 349). Para nuestro caso serán todos los funcionarios o directivos y servidores de la Sub Gerencia de Tesorería, sean estos nombrados o contratados, por lo tanto, el muestreo es una muestra intencional recogiendo los datos en forma sistemática, lo que significa que se excluirá aquello que se nieguen a colaborar en el llenado de la encuesta.

### **3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos**

#### **Técnicas aplicables a la investigación**

Se aplicará la técnica de la encuesta con la aplicación de un cuestionario estructurado por CGR para el sector público, a los trabajadores de la oficina de Tesorería, ampliándose a los directivos de la administración. El cuestionario se ha adecuado al modelo establecido en la Guía de implementación del SCI de acuerdo a las características propias de la oficina de Tesorería de la Municipalidad de Zepita, obteniéndose datos que pueden ser medidos estadísticamente. También, se utilizó la técnica de la entrevista para la recolección de datos sobre las normas de SCI en tesorería, organización y condiciones del personal que labora en la oficina de Tesorería de la Municipalidad Distrital de Zepita la que constituyen a comprender las características del ámbito de estudio.

**Observación directa**

Mediante la estrategia de observación incito se puede recopilar información, utilizando las habilidades y los sentidos con el objetivo de conocer la situación de las variables, el comportamiento de la población de estudio, recoger información necesaria y de la misma manera que adquirir conocimientos, interpretar y analizar los datos.

**Entrevista personal**

La entrevista personal es una técnica donde nos permitió intercambiar ideas y opiniones con el propósito de obtener datos de información sobre el desarrollo de las actividades que vienen cumpliendo y las dificultades que tienen en la gestión de la Municipalidad.

**Recopilación mediante documentos**

Esta técnica también nos permite obtener información de cómo se realizan los procedimientos administrativos con respecto al flujo de los procedimientos de SGT, la conformidad de los documentos para su pago dentro de la Municipalidad.

**3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos****Procesamiento de datos**

Los datos obtenidos serán sistematizados en hojas Excel, análisis estadístico descriptivos, los que se presentarán en tablas. Para el análisis de datos de inferencia estadística se utilizará el programa “SPSS”, mediante la prueba  $X^2$ , (chi cuadrado) por

las características de las variables de estudio, utilizando varemos adecuados para la evaluación cualitativa en la presentación de los resultados.

## **CAPITULO IV: PRESENTACIÓN ANÁLISIS Y RESULTADOS**

### **4.1. Presentación de resultados por variables**

En este capítulo se presentan los resultados procesados de las variables de la cultura organizacional en el ámbito de la implementación del Sistema de Control Interno en sus componentes ambientes de control interno e información y comunicación, en la Municipalidad distrital de Zepita, tomando a la Sub Gerencia de Tesorería, que depende de la Gerencia de Administración, está vinculado en sus diferentes actividades a las oficinas de Contabilidad y Logística por lo mismo permanentemente concilian su información. Además, se considera que es una de las unidades orgánicas más importantes y por su ardua labor tiene múltiples conflictos para cumplir con sus funciones.

Para lograr los datos para el análisis, se ha tomado una encuesta a los 20 trabajadores de la oficina de Tesorería del área de RDR, Transferencias, Inversiones, Conciliaciones, Archivos, también se ha incluido funcionarios de la administración,

Contabilidad, Recursos Humanos y Logística que están diariamente vinculado a las actividades de Tesorería.

#### **4.1.1. Implementación del SCI, de eje cultura organizacional en la gestión de la Sub Gerencia de Tesorería de la Municipalidad Distrital de Zepita, 2020**

La implementación del SCI, en todos sus componentes corresponde a la máxima autoridad jerárquica de las entidades públicas, en el caso de las Municipalidades es el titular de la entidad y la Gerencia Municipal, que tienen la función de dirigir y supervisar la implementación del SCI, coordinar con las otras unidades orgánicas, así como capacitar en materia de control interno.

Para evaluar si las acciones de capacitación, sensibilización y motivación en la implementación del SCI se ha ejecutado por los responsables en la sub gerencia de Tesorería, se ha aplicado el cuestionario formulado en la guía de implantación, establecido por CGR, el mismo que se ha adecuado a las condiciones de la administración de la Municipalidad de Zepita, dentro del proceso de implementación del SCI.

Los resultados del avance en la implementación del SCI en el eje de cultura organización que vienen desarrollado por los trabajadores de la sub gerencia de Tesorería y demás funcionarios públicos vinculados, se muestra en la tabla 1, donde, el 18.70% de los trabajadores indican que es mínimo el avance, el 30.80% que es bajo, seguido de 29.30% que es Regular, lo que muestra que las dimensiones e indicadores

del eje cultura organización solo han tenido 21.2% de avances importantes lo cual es bajo al año 2020.

**TABLA 1 :** Resultados de Avances del SCI eje Cultura Organizacional – Sub Gerencia de Tesorería. 2020

Eje cultura organizacional	Frecuencia.	Valoración					Total
		Mínimo	Bajo	Regular	Mucho	Excelente	
Ambiente Control	Frec.	50	56	55	28	12	201
	%	15.6%	17.4%	17.1%	8.7%	3.7%	62.6%
Información y Comunicación	Frec.	10	43	39	23	5	120
	%	3.1%	13.4%	12.1%	7.2%	1.6%	37.4%
Total	Frec.	60	99	94	51	17	321
	%	18.7%	30.8%	29.3%	15.9%	5.3%	100.0%

**Fuente:** Elaboración propia del SCI eje Cultura Organizacional - SGT

#### **4.1.2. Implementación del ambiente de control en la gestión de la Sub Gerencia de Tesorería de la Municipalidad Distrital de Zepita, 2020**

Los resultados del grado de implementación de la dimensión y los indicadores del ambiente de control interno en la SGT, se muestran en el tabla 2, donde el 24.9% de los trabajadores indican, que es mínimo su avance, el 27.9% dice que es bajo, seguido del 27.40% que es regular, solo el 13.9 y 6% manifiestan que es mucho y excelente, respectivamente, de lo que se interpreta que las acciones de implementación de las normas del ambiente en la SGT han tenido solo un avances del 19.90%, cual es bajo, y pese a las exigencias de la normas nacionales establecidas por la CGR, y la guía de implementación del SCI-SP, publicado en mayo del 2019.

**TABLA 2:** Resultados de avances en la implementación de indicadores del ambiente control en SGT. 2020

Ambiente Control	Frecuencia	Valoración					Total
		Mínimo	Bajo	Regular	Mucho	Excelente	
Ambiente C	Frec.	50	56	55	28	12	201
	%	24.9%	27.9%	27.4%	13.9%	6.0%	100.0%
Total	Frec.	50	56	55	28	12	201
	%	24.9%	27.9%	27.4%	13.9%	6.0%	100.0%

**Fuente:** Elaboración propia del SCI eje Cultura Organizacional - SGT

#### **4.1.3. Implementación de la información y comunicación en la Sub Gerencia de Tesorería de la Municipalidad Distrital de Zepita, 2020**

Los resultados de los avances de las acciones de información y comunicación por los trabajadores de la SGT se muestran en la tabla 3, donde el 8.3% de los trabajadores indican que los avances son mínimos, el 35.20% es bajo, el 32.5% regular, solo el 19.20% y 4.20% son mucho y excelente, de lo que interpreta que los avances de la implementación de las normas de información y comunicación del SCI llegaron al 23.40%, lo cual es bajo, situación que los funcionarios, directivos y demás trabajadores deben reflexionar a fin de mejorar los canales de comunicación e información.

**TABLA 3:** Resultados de avances en la implementación de indicadores del Información y Comunicación en SGT. 2020

Información y comunic	Frecuencia	Valoración					Total
		Mínimo	Bajo	Regular	Mucho	Excelente	
	Frec.	10	43	39	23	5	120
Informac Co	%	8.3%	35.8%	32.5%	19.2%	4.2%	100.0%
Total	Frec.	10	43	39	23	5	120
	%	8.3%	35.8%	32.5%	19.2%	4.2%	100.0%

**Fuente:** Elaboración propia del SCI eje Cultura Organizacional - SGT

#### 4.2. Contrastación de Hipótesis

Para continuar con la comprobación de la hipótesis planteado y tomar la decisión de que prueba estadística a aplicar se ha realizado la prueba de K-S, cuyos resultados se muestran en la tabla 4, donde el p valor es = a 0.00, lo que demuestra que los datos no son normales, por lo tanto, el tratamiento estadístico será una prueba no paramétrica.

**TABLA 4:** Prueba de Kolmogorov – Smirnov para una muestra

		Frecuencia avance SCI-CO
N		321
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	5,6044
	Desv. Desviación	2,15258
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,134
	Positivo	,115
	Negativo	-,134
Estadístico de prueba		,134
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>

**Fuente:** Elaboración propia del SCI eje Cultura Organizacional - SGT

De acuerdo al resultado de normalidad de los datos y según la característica de las variables es necesario utilizar la prueba  $X^2$ , se utilizará el 95% de confianza y la tabla de decisión es:

Si  $P < a 0.05$ , se rechaza a la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta  $H_a$  hipótesis alterna.

Si  $P > a 0.05$ , se acepta la hipótesis nula  $H_0$  y rechaza la hipótesis alterna  $H_a$ .

Las hipótesis de trabajo son:

$H_a$ : Los avances de implementación de los componentes de la cultura organizacional en el ámbito del SCI es bajo en las actividades de la SGT.

$H_0$ : Los avances de implementación de los componentes de la cultura organizacional en el ámbito del SCI, **NO** es bajo en las actividades de la SGT.

Los resultados de la prueba chi cuadrado se visualizan en la tabla 5, donde  $X^2 = 14,985$  a 4 grados de libertad y el P valor es = a 0.005, el cual es menor a 0.05, lo cual permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir “Los avances de

implementación de los componentes de la cultura organizacional en el ámbito del SCI es bajo en las actividades de la SGT”.

**Tabla 5:** Pruebas de chi-cuadrado del avance de Cultura Organización

	Valor	DG	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,985 <sup>a</sup>	4	0.005
Razón de verosimilitud	16.358	4	0.003
N de casos válidos	321		

**Fuente:** Elaboración propia del SCI eje Cultura Organizacional - SGT

Así mismo se aplicación la prueba del coeficiente de contingencia a los datos de las dimensiones ambiente de control interno e información y comunicación, cuyos resultados se muestran en la tabla 6, el mismo que muestra que el P valor es = 0.005, y Coeficiente de contingencia es 0.211 o sea que la fuerza de asociación de los componentes ambiente de control e información y comunicación con los avances de la cultura organizacional es del 21.10% el cual es bajo.

**TABLA 6:** Medidas simétricas de Cultura Organizacional

**Medidas simétricas de cultura organizacional**

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	0.211	0.005
N de casos válidos		321	

**Fuente:** Elaboración propia del SCI eje Cultura Organizacional - SGT

### 2.3. Discusión de resultados

En los ítems anteriores se ha presentado los resultados y el análisis de los avances de las dimensiones e indicadores del eje cultura organizacional en la implementación del SCI en la manifestación de los trabajadores de la sub gerencia de tesorería y demás funcionarios públicos vinculados, donde, el 18.7% indican que el avance es mínimo, el 30.80% bajo y 29.30% es regular, de los cuales se concluye que los avances en la implementación del SCI en el eje de Cultura organizacional son del 21.20% el cual es bajo, así mismo, al demostrar que los datos no muestran normalidad, se aplicó la prueba chi cuadrado, donde el P valor es = 0.005, y que según el coeficiente de contingencia es la fuerza de asociación de los componentes es del 21.10% el cual es bajo, los que permiten concluir que “Los avances de implementación del SCI, en las dimensiones e indicadores del eje de cultura organizacional son **bajos** en las actividades de la SGT en la MPMN al 2020”. En la implementación del SCI, se deben seguir el logro de los principios de Control interno, objetivos estratégicos, operacionales y de resultados, todos ellos vinculados al accionar de todos los trabajadores, sin embargo, estos no son de comprensión y compromiso por los involucrados.

En el objetivo específico a) se analizó la dimensión e indicadores de implementación del ambiente de control en la gestión de la Sub Gerencia de Tesorería, donde los trabajadores indican que sus avances logran solo el 19.90%, lo que indica que las acciones de implementación de las normas del ambiente en la SGT son aún bajos, interpretándose que las acciones de sensibilización, lineamientos de normas de

conducta, sistema de denuncias para el fortalecimiento de conductas éticas, actividades de capacitación en el SCI, priorización de productos de los servicios de tesorería, evaluación de desempeño y sus indicado han tenido avances bajos.

Igual en el objetivo específico b) en el análisis de la dimensión e indicadores de la implementación del sistema de información y comunicación, los avances positivos solo llegaron al 23.40%, lo cual es bajo, de lo que se infiere que no se han tipificado en los reglamentos las infracciones y sanciones por el incumpliendo de funciones, los informes de rendición de cuentas siguen deficientes, el plan de acción anual de implementación del SCI es regular a mínimo, los canales de comunicación siguen deficientes, así como la manifestación de rechazo total a ofrecimientos de actos de corrupción. Los resultados y análisis anteriores son coincidentes otros estudios del tema, tal como el estudio de (Valencia , 2017), quien concluye que la administración ejecuta sus actividades en forma empírica, sin que exista una normalización, un correcto control en el cumplimiento de actividades, se identifican la falta de control, los que afectan a la calidad de servicio prestado, adicionalmente (Zamora, 2018) en su estudio del control interno en el sector público en Ecuador, concluye que estas entidades deben enfocarse al logro de objetivos sociales y políticos, en la que tengan en cuenta los valores éticos, la integridad, cumpliendo los parámetros de control interno, en el cumplimiento de la responsabilidad pública. En estudios en el Perú tal como, el de (Ponce, 2015) sobre “Control Interno en la Administración de Recursos Públicos de Huancayo 2017” determinó que el personal que representa a la Municipalidad no aplica los criterios de control establecidos por la CGR. (Huayhua, 2016) en su tesis "Análisis e implementación de las normas de control interno en la

UNA. Puno, estableció que las Normas de Control Interno, no son efectivas, parcialmente trabajan es la promoción de logro de objetivos, lograr la eficiencia, eficacia y transparencia, en la que se cuenta con la implementación de un control interno, y recomienda que tienen que trabajar para evaluar para su implementación de acuerdo a las normas del sistema de control interno, establecido por la CGR., en la investigación de (Osco, 2019), en el “Análisis del control Interno no Rendidas en la MPP”, evidencio que el personal que labora en dicha entidad no cumple con los plazos establecidos para la rendición de cuentas, se desconoce las distintas normas de control interno, hechos que afectan a los estados financieros no aceptables de las habilitaciones rendidas.

Por su parte la Contraloría General de República, desde el establecimiento de las Normas de control interno en el sector público (Res. 320-2006-CG, 2006) ha venido implementando guías normativas para lograr que las entidades adopten e implementen las normas del SCI en sus unidades orgánicas, tal es el caso de la guía, (Res.146-2019-CG, 2019) publicado en mayo del 2019, el cual tiene como objetivo establecer sus procedimientos, plazos y funciones, así como disponer el seguimiento y evaluación de implementación. Un aspecto diferenciador de esta norma es el establecimiento de tres ejes: Cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión. Las Municipalidades distritales del interior del país, están consideradas en el grupo 3 y tenían hasta el mes de septiembre 2019, tener implementado el eje de cultura organizacional, como se puede apreciar, una vez más la entidad en estudio no ha podido cumplir con la normativa nacional mencionado.

## **CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

**PRIMERA CONCLUSIÓN-** Los avances en la implementación del SCI en el eje de Cultura organizacional en la Municipalidad distrital de Zepita, son del 21.2% el cual es bajo, en la prueba chi cuadrado, el P valor es = 0.005, y la fuerza de relación de los componentes es del 21.20% el cual es bajo, lo que demuestra que los componentes ambientes de control e información y comunicación de las normas del SCI para el sector público no tienen avances importantes.

**SEGUNDA CONCLUSIÓN-** En la dimensión e indicadores de implementación del ambiente de control en la gestión de la Sub Gerencia de Tesorería, donde los trabajadores indican que sus avances logran solo el 19.90%, lo que indica que las acciones de implementación de las normas del ambiente en la SGT son aún bajas, interpretándose que las acciones de sensibilización, lineamientos de normas de conducta, sistema de denuncias para el fortalecimiento de conductas éticas, actividades

de capacitación en el SCI, priorización de productos de los servicios de tesorería, evaluación de desempeño y sus indicado han tenido avances bajos.

**TERCERA CONCLUSIÓN-** En el análisis de la dimensión e indicadores de la implementación del sistema de información y comunicación, los avances logran el 23.40%, lo cual es bajo, de lo que se infiere que no se han tipificado en los reglamentos las infracciones y sanciones por el incumpliendo de funciones, los informes de rendición de cuentas siguen deficientes, el plan de acción anual de implementación del SCI es regular a mínimo, los canales de comunicación siguen deficientes, así como la manifestación de rechazo total a ofrecimientos de actos de corrupción.

## **5.2. Recomendaciones**

Las Autoridades de la Municipalidad distrital de Zepita, debe poner mayor preocupación por la implementación de las Normas del Sistema de Control Interno, asignar a los funcionarios que deben conducir el proceso, iniciando con el diagnóstico situacional del eje cultura organizacional, previo a realizar las acciones de motivación, sensibilización del personal para que participe en las capacitaciones sobre la importancia del Control interno en la entidad.

## BIBLIOGRAFÍA

- Hernandez. (s.f.). *Metodologia de la Investigacion*.
- Arraiza. (2016). *Manual y gestion Municipal* .
- Cañedo, S. (2004). *El presupuesto publicos en las entidades publicas*.
- Contraloria. (21 de Diciembre de 2018). *contraloria general de la republica*. Obtenido de <http://www.contraloria.gob.pe>
- Contraloria general de la República, C. (AGOSTO de 2014). Obtenido de [file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Marco\\_Conceptual\\_Control\\_Interno\\_CGR.pdf](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf)
- Diaz, N. (2016). *Tecnicas de Investigacion Cuantitativas" poblacion y muestra"*. Ciudad de Mexico: Universidad Autonoma de Mexico.
- Guevara. (2016). *Manual de organos de funcion institucional* .
- Helmut, & Corvo. (2017). *Clasificacion de los recursos publicos* .
- Hernandez, S., Fernandez, C., & Bastita, L. (2010). *Metodologia de la investigacion*. Mc Graw.
- Huayhua, G. (2016). *Análisis e implementación de las normas de control interno y su incidencia en la gestión administrativa en la oficina de Contaduría General de la Universidad nacional del altiplano- puno, periodos 2016*. Puno: Universidad Nacioal del Altiplano.
- Ley No. 27785. (23 de JULIO de 2002). *Ley orgánica del sistema nacional de control*. Obtenido de <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/27785.pdf>

- Loza, A. (2018). *Control interno y gestión de recursos humanos en la Pesquera Diamante S.A. Barranca, 2018*. Barranca: Universidad San Pedro.
- Mendoza, M. (2019). *Ambiente de control en las entidades publicas*.
- MunicipioAldia. (11 de diciembre de 2016). Obtenido de [https://municipioaldia.com/consultas-frecuentes/consulta\\_frecuente\\_90091893/](https://municipioaldia.com/consultas-frecuentes/consulta_frecuente_90091893/)
- Oscó, R. C. (30 de MAYO de 2019). *Análisis de los Encargos Internos no Rendidas y su Influencia en los Estados Financieros de la Municipalidad provincial de Puno, periodos -*. Obtenido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10976/Calisaya\\_Oscó\\_Rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10976/Calisaya_Oscó_Rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ponce, A. (2015). *Control Interno en la Administración de Recursos Públicos de la Municipalidad Distrital de Pucara*. Huancayo.
- Res. 320-2006-CG, C. G. (2006). *Normas del sistema de control interno para el sector público*. Lima, Perú.
- Res.146-2019-CG. (2019). *Directiva de implementación del Sistema de control interno de las entidades del estado*. Lima-Perú: Contraloría General de la República.
- Roland, I. (2015). *Control Gerencial en las entidades Publicas*. <https://es.slideshare.net/RonaldPaulTorrejonInfante/control-gerencial-47132544>.
- Valencia, R. (2017). *Metodología para la implementación de principios de control interno, evaluación y auditoría al proceso de Abastecimiento y Distribución de*

*combustibles para el sector automotriz en una empresa comercializadora de combustibles.*

YALTA, N. S. (2019). *Implementacion del sistema de control interno en las entidades del estado* . Lima: Contraloria General de la Republica .

Zamora, W. (2018). EL CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTION ADMINISTRATIVA DEL SECTOR PUBLICO. *REVISTA CIENTIFICA DOMINIO DE LAS CIENCIAS*, 240.

Zarzar, F. H. (Agosto de 2014). Marco Conceptual del Control Interno. *Contraloria General de la Republica*, pág. 62.