



**UNAP**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**TESIS**

**APLICACIÓN DEL CONTROL INTERNO Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS  
FUNCIONES DEL PERSONAL EN LA GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN  
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MAYNAS, 2019**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**PRESENTADO POR: ANA MARÍA BENAÚN GÁRATE**

**ASESOR: ECON. CARLOS HERNÁN ZUMAETA VÁSQUEZ, DR.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2021**



**UNAP**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**TESIS**

**APLICACIÓN DEL CONTROL INTERNO Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS  
FUNCIONES DEL PERSONAL EN LA GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN  
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MAYNAS, 2019**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**PRESENTADO POR: ANA MARÍA BENAÚN GÁRATE**

**ASESOR: ECON. CARLOS HERNÁN ZUMAETA VÁSQUEZ, DR.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2021**



**UNAP**

Escuela de Postgrado "JOSÉ TORRES VÁSQUEZ"  
Oficina de Asuntos Académicos



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**  
**002-2021-OAA-EPG-UNAP**

Con **Resolución Directoral N° 0678-2020-EPG-UNAP**, se autoriza la sustentación de la tesis: "APLICACIÓN DEL CONTROL INTERNO Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES DEL PERSONAL EN LA GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MAYNAS, 2019", teniendo como jurados a los siguientes profesionales:

Lic. Adm. Victor Raúl Reátegui Paredes, Mgr.	Presidente
Econ. Americo Navor Gomez Barrera, Mgr.	Miembro
Econ. Jorge Luis Arrué Flores, Mgr.	Miembro
Econ. Carlos Hernán Zumaeta Vásquez, Dr.	Asesor

A los ocho días del mes de enero del 2021, a las 11:00 horas, en la modalidad virtual zoom institucional de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, se constituyó el Jurado Evaluador y dictaminador, para escuchar y evaluar la sustentación de la tesis: "APLICACIÓN DEL CONTROL INTERNO Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES DEL PERSONAL EN LA GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MAYNAS, 2019" presentado por la señora ANA MARIA BENAUN GARATE, como requisito para obtener el **Grado Académico de Maestra en Gestión Pública**, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron:

**Respondidas satisfactoriamente**

El Jurado, después de la deliberación correspondiente en privado, llegó a las siguientes conclusiones, la sustentación es:

1. Aprobado como: a) Excelente ( ) b) Muy bueno ( x ) c) Bueno ( )
2. Desaprobado: ( )

Observaciones : **NINGUNA**

A Continuación, el Presidente del Jurado, da por concluida la sustentación, siendo las **12:30 pm** del ocho de enero del 2021; con lo cual, se le declara a la sustentante **APTA** para recibir el **Grado Académico de Maestra en Gestión Pública**.

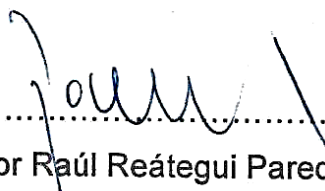
Lic. Adm. Victor Raúl Reátegui Paredes, Mgr.  
**Presidente**

Econ. Americo Navor Gomez Barrera, Mgr.  
**Miembro**

Econ. Jorge Luis Arrué Flores, Mgr.  
**Miembro**

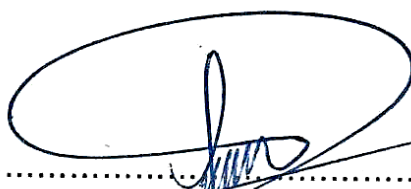
Econ. Carlos Hernán Zumaeta Vásquez, Dr.  
**Asesor**

TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL OCHO DE ENERO DEL 2021 EN LA MODALIDAD VIRTUAL ZOOM INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS - PERÚ



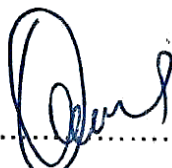
.....  
Lic. Adm. Víctor Raúl Reátegui Paredes, Mgr.

PRESIDENTE



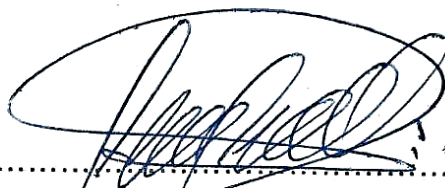
.....  
Econ. Américo Navor Gómez Barrera, Mgr.

MIEMBRO



.....  
Econ. Jorge Luis Arrué Flores, Mgr.

MIEMBRO



.....  
Econ. Carlos Hernán Zumaeta Vásquez, Dr.

ASESOR

# Resultado del análisis

Archivo: resumen tesis facen.docx

## Estadísticas

Sospechosas en Internet: **23,89%**

Porcentaje del texto con expresiones en Internet [▲](#).

Sospechas confirmadas: **13,82%**

Confirmada existencia de los tramos en las direcciones encontradas [▲](#).

Sospechosas en los archivos locales: **{PERCENTUAL\_PLAGIO\_LOCAL}**

Porcentaje del texto con expresiones encontradas en los archivos locales [▲](#).

Texto analizado: **38,1%**

Porcentaje del texto analizado efectivamente (no se analizan las frases cortas, caracteres especiales, texto rojo).

Éxito del análisis: **100%**

Porcentaje de éxito de la investigación, indica la calidad del análisis, cuanto más alto mejor.

## Direcciones más relevantes encontrados:

Dirección (URL)	Ocurrencias	Similitud
<a href="https://es.scribd.com/document/370071867/LIBRO-DE-CONTROL-INTERNO-COM-LOGO-UTEX-Y-CODIGO-DE-BARRA-TERMINADO-FINAL-2016-SEPTIEMBRE-1-PUBLICADO-EN-RED-DE-DOCENTES-pdf">https://es.scribd.com/document/370071867/LIBRO-DE-CONTROL-INTERNO-COM-LOGO-UTEX-Y-CODIGO-DE-BARRA-TERMINADO-FINAL-2016-SEPTIEMBRE-1-PUBLICADO-EN-RED-DE-DOCENTES-pdf</a>	70	6,87 %
<a href="https://docplayer.es/54400600-Juan-bladimiro-melendez-tomes-control-interno-universidad-catolica-los-angeles-de-chimbote-sistema-de-universidad-abierta-1.html">https://docplayer.es/54400600-Juan-bladimiro-melendez-tomes-control-interno-universidad-catolica-los-angeles-de-chimbote-sistema-de-universidad-abierta-1.html</a>	68	6,18 %
<a href="https://es.scribd.com/document/346780142/CONTROL-INTERNO-pdf">https://es.scribd.com/document/346780142/CONTROL-INTERNO-pdf</a>	59	5,41 %
<a href="http://www.ocsyleh.edu.mx/transparencia/transparencia/him4to-trim-2018/a-69-102-a-archivos/sheet001.htm">http://www.ocsyleh.edu.mx/transparencia/transparencia/him4to-trim-2018/a-69-102-a-archivos/sheet001.htm</a>	40	1,9 %
<a href="http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/576/AdmEmp0038.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/576/AdmEmp0038.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>	34	11,95 %
<a href="https://www.gestioipolis.com/la-efectividad-del-enfoque-caso-del-control-interno-en-las-empresas">https://www.gestioipolis.com/la-efectividad-del-enfoque-caso-del-control-interno-en-las-empresas</a>	32	13,36 %

La presente Tesis está dedicada a mis tres amados hijos: Sergio, Adriano y Vania, Quienes supieron esperar pacientemente y comprender que todo el tiempo invertido fue para desarrollarme profesionalmente y que todo esfuerzo tiene su recompensa.

## **AGRADECIMIENTO**

El principal agradecimiento a Dios por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida, quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante, por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más

A mi familia por su comprensión y estímulo constante, además de su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

También a mis profesores, gracias por su tiempo y apoyo así como por la sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional

De igual manera a todas las personas que de una u otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<b>Páginas</b>
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Resultado del informe de similitud	v
Dedicatoria	vi
Agradecimientos	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>	<b>3</b>
1.1 Antecedentes	3
1.2 Bases teóricas	8
1.3 Definición de términos básicos	19
<b>CAPÍTULO II: VARIABLE E HIPÓTESIS</b>	<b>22</b>
2.1 Variables y su operacionalización	22
2.2 Formulación de la hipótesis	24
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>25</b>
3.1 Tipo y diseño de la investigación	25
3.2 Población y muestra	26
3.3 Técnicas e instrumentos	26
3.4 Procedimientos de recolección de datos	27
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de los datos	27
3.6 Aspectos éticos	27
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	<b>28</b>
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	<b>58</b>
<b>CAPÍTULO VI: PROPUESTA</b>	<b>60</b>
<b>CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES</b>	<b>63</b>
<b>CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES</b>	<b>64</b>
<b>CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>65</b>
<b>ANEXOS</b>	
1. Estadística complementaria	
2. Instrumentos de recolección de datos	
3. Consentimiento informado	



## ÍNDICE DE TABLAS

		Páginas
<b>Tabla N° 1</b>	Integridad y los valores éticos	28
<b>Tabla N° 2</b>	Administración estratégica	29
<b>Tabla N° 3</b>	Estructura organizacional	30
<b>Tabla N° 4</b>	Competencia profesional	31
<b>Tabla N° 5</b>	Asignación de autoridad y responsabilidades	32
<b>Tabla N° 6</b>	Planeamiento de la gestión de riesgos	33
<b>Tabla N° 7</b>	Identificación de los riesgos	34
<b>Tabla N° 8</b>	Valoración de los riesgos	35
<b>Tabla N° 9</b>	Respuesta al riesgo	36
<b>Tabla N°10</b>	Procedimientos de autorización	37
<b>Tabla N°11</b>	Segregación de funciones	38
<b>Tabla N°12</b>	Verificaciones y conciliaciones	39
<b>Tabla N°13</b>	Información y responsabilidad	40
<b>Tabla N°14</b>	Comunicación interna	41
<b>Tabla N°15</b>	Comunicación externa	42
<b>Tabla N°16</b>	Prevención y monitoreo	43
<b>Tabla N°17</b>	Seguimiento e implantación de medidas correctivas	44
<b>Tabla N°18</b>	Conocimiento del trabajo	45
<b>Tabla N°19</b>	Relaciones con las personas	46
<b>Tabla N°20</b>	Capacidad de innovación frente a lo rutinario	47
<b>Tabla N°21</b>	Innovación para mejorar el servicio	48
<b>Tabla N°22</b>	Colabora para el logro institucional	49
<b>Tabla N°23</b>	Articula sus actividades a los resultados finales	50
<b>Tabla N°24</b>	Conoce los objetivos estratégicos de la institución	51
<b>Tabla N°25</b>	Aporta al logro de los objetivos estratégicos	52
<b>Tabla N°26</b>	Autorregulación	53
<b>Tabla N°27</b>	Capacidad de síntesis	54
<b>Tabla N°28</b>	Capacidad analítica	55
<b>Tabla N°29</b>	Relación entre control interno y el cumplimiento de las funciones	56

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Páginas</b>	
<b>Gráfico N° 1</b>	Integridad y los valores éticos	28
<b>Gráfico N° 2</b>	Administración estratégica	29
<b>Gráfico N° 3</b>	Estructura organizacional	30
<b>Gráfico N° 4</b>	Competencia profesional	31
<b>Gráfico N° 5</b>	Asignación de autoridad y responsabilidades	32
<b>Gráfico N° 6</b>	Planeamiento de la gestión de riesgos	33
<b>Gráfico N° 7</b>	Identificación de los riesgos	34
<b>Gráfico N° 8</b>	Valoración de los riesgos	35
<b>Gráfico N° 9</b>	Respuesta al riesgo	36
<b>Gráfico N° 10</b>	Procedimientos de autorización	37
<b>Gráfico N° 11</b>	Segregación de funciones	38
<b>Gráfico N° 12</b>	Verificaciones y conciliaciones	39
<b>Gráfico N° 13</b>	Información y responsabilidad	40
<b>Gráfico N° 14</b>	Comunicación interna	41
<b>Gráfico N° 15</b>	Comunicación externa	42
<b>Gráfico N° 16</b>	Prevención y monitoreo	43
<b>Gráfico N° 17</b>	Seguimiento e implantación de medidas correctivas	44
<b>Gráfico N° 18</b>	Conocimiento del trabajo	45
<b>Gráfico N° 19</b>	Relaciones con las personas	46
<b>Gráfico N° 20</b>	Capacidad de innovación frente a lo rutinario	47
<b>Gráfico N° 21</b>	Innovación para mejorar el servicio	48
<b>Gráfico N° 22</b>	Colabora para el logro institucional	49
<b>Gráfico N° 23</b>	Articula sus actividades a los resultados finales	50
<b>Gráfico N° 24</b>	Conoce los objetivos estratégicos de la institución	51
<b>Gráfico N° 25</b>	Aporta al logro de los objetivos estratégicos	52
<b>Gráfico N° 26</b>	Autorregulación	53
<b>Gráfico N° 27</b>	Capacidad de síntesis	54
<b>Gráfico N° 28</b>	Capacidad analítica	55
<b>Gráfico N° 29</b>	Relación entre control interno y el cumplimiento de las funciones	56

## RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo general determinar la relación entre el control interno y el cumplimiento de las funciones del personal en la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2019; siendo esta un estudio de tipo descriptivo-correlacional y de diseño no experimental, cuya muestra de estudio estuvo conformada por 67 trabajadores, además, de haber utilizado la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento de recolección de datos, y aplicado a la muestra señala se ha logrado concluir que la aplicación del control interno en la MPM es deficiente, debido que se evidencia mínimo compromiso de la entidad para desarrollar las actividades de control, además que los riesgos no están siendo evaluados de manera correcta, lo cual muchas veces no permite que las actividades se programen de manera correcta, siendo también las deficiencias en la información y comunicación un factor determinante para establecer las responsabilidades, objetivos y metas de las actividades de control y supervisión de la misma. Por otro lado, se determina que el cumplimiento de las funciones del personal de MPM es deficiente, pues en gran medida el personal tiene dificultades para demostrar que tiene la capacidad suficiente para desarrollar adecuadamente su trabajo, por lo que, mínima es la contribución al logro de los objetivos institucionales. Por último, se determina que existe relación significativa entre el control interno y el cumplimiento de las funciones del personal en la MPM, la cual es contrastada con el coeficiente de correlación de 0,928 de acuerdo al estadístico Rho de Spearman, y un grado de significancia de 0,000.

**Palabras claves:** Control interno; Cumplimiento de funciones; Gestión pública.

## ABSTRACT

The purpose of this work was to determine the relationship between internal control and the fulfillment of the functions of the personnel in the Provincial Municipality of Maynas, year 2019; this being a descriptive-correlational study and non-experimental design, whose study sample was made up of 67 workers, in addition, having used the survey as a technique and the questionnaire as an instrument for data collection, and applied to the sample points. It has been concluded that the application of internal control in the MPM is poor, because there is minimal evidence of the entity's commitment to develop control activities, in addition that the risks are not being properly assessed, which often does not allow that the activities are programmed correctly, and also the deficiencies in the information and communication are a determining factor to establish the responsibility, objectives and goals of the activities of control and supervision of the same. On the other hand, it is determined that the fulfillment of the functions of the MPM staff is deficient, since in a large extent the staff has difficulties in demonstrating that they have sufficient capacity to adequately develop their work, so that, at least, the contribution is the achievement of the institutional objectives. Finally, it is determined that there is a significant relationship between internal control and the fulfillment of the functions of the personnel in the MPM, which is contrasted with the correlation coefficient of 0.928 according to the Spearman Rho statistic, and a degree of significance of 0.000.

**Keywords:** Internal control; Performance of duties; Public Management.

## INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años a consecuencia de los problemas de corrupción y fraudes en las instituciones, que han involucrado a corporaciones internacionales, las entidades se han fortalecido mediante la implementación del control interno en diferentes países, esta responsabilidad no solo compete a contadores sino también a los miembros del consejo administrativo, de las diferentes entidades económicas. “Ello debido a que el control interno está orientado a mejorar las actividades, servicios y operaciones que se ejecutan, además permite el progreso económico esperado y contribuir a la economía del país” (Quinaluisa, Ponce y Muñoz, 2018, p. 3). Es así que el control interno nace como una necesidad de accionar proactivamente, con el propósito de minimizar los riesgos, ya que una adecuada fiscalización permite el cumplimiento de las funciones de forma efectiva, no daña las conexiones institución – usuario, y mantiene una buena relación entre los directivos y colaboradores.

En el Perú desde el año 2006, se ha realizado diversos esfuerzos mediante la emisión de normas y documentos técnicos, para establecer al control interno como herramienta de gestión que fortalezca y beneficie a las entidades, con respecto al cumplimiento de objetivos y metas, sin embargo, a pesar de los esfuerzos, se ha percibido que el avance de las instituciones en esta materia es débil. “Pues existe un promedio de 38% en avance, una situación que demuestra la necesidad de que los gestores y colaboradores trabajen en pro de establecer el control interno en las instituciones, como herramienta de la gestión” (Contraloría General de la República, 2014, p. 7). En tal sentido es importante que las instituciones implementen y manejen adecuadamente el control interno, ya que previene riesgos en los procesos, promueve la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en la gestión, así como también resguarda los recursos del estado y previene irregularidad o actos de corrupción.

La Municipalidad Provincial de Maynas, es una institución que orienta su labor al servicio de la comunidad a través de la administración de la ciudad y los

pueblos que conforman la provincia, promueve las actividades de integración de las comunidades, la participación vecinal en pro de mejores servicios públicos. Sin embargo este trabajo en conjunto se ve afectado por las falencias relacionadas al control interno y al cumplimiento de funciones, ello lo corroboran los colaboradores quienes perciben que la institución no viene aplicando adecuadamente el control interno a las actividades y procesos, viéndose reflejado en los resultados, que no se relacionan con los objetivos establecidos, asimismo no es fácil identificar a simple vista si las áreas cumplen con el control previo y concurrentes en el desarrollo de las actividades que les corresponde y de acuerdo su responsabilidad funcional.

Esta situación ha incentivado realizar la presente investigación, el cual busca determinar la relación entre el control interno y el cumplimiento de funciones del personal en la Municipalidad Provincial de Maynas.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1. Antecedentes**

En el 2016, se desarrolló una investigación de tipo deductiva y diseño no experimental, cuya muestra de estudio estuvo constituida por 78 personas; la investigación determinó las condiciones y el ambiente laboral que requieren el personal y el trabajo concluyó que las labores deberán de ejercerse en ambientes seguros y saludables, ya que las condiciones laborales tienen que ser compatibles con la dignidad humana y el bienestar de los colaboradores, de tal modo que las instituciones deberán de brindar posibilidades reales a sus trabajadores con la intención de aumentar su desempeño y que los mismos puedan desarrollar su personalidad. De la investigación de Ortega, Rodríguez y Hernández se ha logrado extraer informaciones pertinentes relacionadas al cumplimiento de las funciones del personal, puesto que en su estudio resalta algunas técnicas esenciales para cumplir adecuadamente con las labores de los trabajadores de la institución. (Ortega, Rodríguez, & Hernández, 2016)

En el 2018, se desarrolló una investigación de tipo descriptivo y diseño no experimental, cuya población de estudio estuvo conformada por 20 trabajadores; la investigación determinó un manual de funciones y procesos para el mejoramiento del control interno y el trabajo concluyó que mediante la implementación de dicha herramienta permitirá que el personal cumpla adecuadamente con sus funciones y responsabilidades, asimismo el manual de funciones es primordial en el departamento de recursos humanos, ya que facilita el análisis de los cargos asignados y brinda una correcta evaluación de la fuerza laboral presente en la institución, de tal modo que con esta herramienta se conocerá al personal que cuenta la organización e informar quienes serán los posibles candidatos que formaran parte de la institución. La investigación de Tapia suele ser importante para la ejecución del trabajo, ya que de él se tomó los indicadores (capacitación del personal y manual de procedimientos), los cuales serán fundamentales para identificar los

conocimientos y el cumplimiento de las funciones del personal. (Mercedes & Amy, 2018).

En el 2018, se desarrolló una investigación de tipo descriptiva y diseño no experimental que incluyó como población de estudio a 40 empleados; la investigación determinó el control interno para la pertinente toma de decisiones gerenciales y el trabajo concluyó que mediante el control interno se tomaron las decisiones adecuadas para el cumplimiento de los objetivos de la organización; sin embargo mediante la implementación de la investigación, se logró identificar que no existe un adecuado manual de procedimientos para la determinada área administrativa, ya que es el elemento que posee la metodología y actividades que ejercen diariamente los trabajadores que forman parte de la organización. La investigación de Hurtado ha tenido un aporte significativo para la presente investigación, ya que de este se tomó el indicador capacidades laborales, el cual permitirá conocer el nivel de conocimientos del personal respecto a sus funciones asignadas. (Pacha & Romero, 2018).

En el 2017, se desarrolló una investigación de tipo básica y diseño no experimental, cuya población de estudio estuvo compuesta por 112 trabajadores; la investigación determinó la relación que existe entre el control interno y la gestión administrativa y el trabajo concluyó que si existe una relación directa y positiva entre las variables antes mencionadas, ya que las características y peculiaridades del control interno determinan las adecuadas capacidades para llevar la gestión administrativa, asimismo se percibió que el plan de control administrativo es un factor que condiciona principalmente el nivel del desempeño de los colaboradores, e incluso los trabajadores mencionaron que están de acuerdo con las funciones que ejercen sus líderes, ya que les brindan las motivaciones y capacitaciones adecuadas para el cumplimiento de los objetivos organizacionales planeados. Tras analizar la investigación de Melgarejo, se identificó que las deficiencias existentes en el control interno, se relaciona principalmente con la realidad planteada en el trabajo. (Melgarejo, 2017)



En el 2017, se desarrolló una investigación de tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental, cuya población de estudio estuvo compuesta por 7 unidades que integran el área de administración; la investigación determinó la relación entre la identidad organizacional y el cumplimiento de funciones y el trabajo concluyó que el nivel de cumplimiento de funciones predominante principalmente en el área de administración, fue percibida como baja con un nivel de 40%, ya que esto indica que existe carencias de conocimientos sobre sus funciones a ejercer, asimismo los colaboradores de la institución no cuentan con las herramientas necesarias para cumplir con sus tareas asignadas, ya que también se percibió que los mismos no cumplen con las políticas de la organización, puesto que muchos de ellos no brindan sus colaboraciones para el logro de los objetivos institucionales. La investigación de Soto, fue de vital importancia para el desarrollo del presente trabajo, ya que en su estudio resalta pautas principales para mejorar el cumplimiento de las funciones de los colaboradores de la institución. (Soto, 2017).

En 2018, se desarrolló una investigación de tipo aplicado y diseño no experimental, cuya población de estudio estuvo conformada por 147 personas; la investigación determinó la influencia de la implementación del control interno en el cumplimiento de las funciones del personal y el trabajo concluyó que el ambiente de control si influye significativamente en el nivel del rendimiento de los trabajadores, ya que los mismos buscan tener un entorno adecuado para la ejecución de sus funciones, de modo que los líderes deben de brindar las herramientas necesarias para que el personal ejerza correctamente sus actividades, e incluso las capacitaciones y motivaciones tienen que ser ejercidas continuamente dentro de la organización, a fin de lograr el crecimiento económico y social de la institución. El estudio de Álvarez y Muñoz, ha tenido un aporte significativo para la ejecución de la presente investigación, ya que en su estudio resalta pasos oportunos para identificar el cumplimiento de las funciones del personal. (Álvarez & Muñoz, 2018)

En el 2018, se desarrolló una investigación de tipo explicativa y diseño no experimental, cuya muestra de estudio estuvo compuesta por 99 personas; la investigación determinó las características del control interno y el trabajo concluyó que la gran mayoría de las municipalidades del Perú tienen falencias y carecen de funcionamientos de mecanismos de control, de modo que algunas de ellas desarrollan sus operaciones y actividades mediante la implementación de controles internos principalmente tradicionales, ya que todo esto se debe a la falta de compromisos por parte de los funcionarios y los titulares de las instituciones, respecto a la Municipalidad de Nuevo Chimbote, se pudo percibir que el gerente cuenta con un sistema de control interno esencialmente implementado a un bajo nivel de 25%, puesto que esto conlleva a que la ejecución de sus actividades sean desarrolladas ineficientemente, de modo que esto provoca que el control interno no contribuya con la gestión de la institución. La investigación de Córdova resulta fundamental para el desarrollo del trabajo, ya que de él se ha tomado el indicador procedimientos coherentes, el cual permitirá conocer los métodos que ejercen los gerentes respecto al control interno. (Cordova, 2018).

En el 2018, se desarrolló una investigación de tipo básica y diseño no experimental, cuya población de estudio estuvo constituida por 43 trabajadores; la investigación determinó relación entre el control Interno y control patrimonial y el trabajo concluyó que si existe una relación positiva entre las variables anteriormente mencionadas; ya que los líderes de la institución si ejercen sus funciones de control y verificación dentro de la municipalidad pero en realidad no cumplen con las políticas y normas establecidas por la institución; sin embargo, en cuanto al desempeño laboral, los trabajadores y ejecutivos de la municipalidad no establecen las medidas necesarias para mejorar y perfeccionar el control interno dentro de la institución, ya que por el inadecuado control de patrimonio que existe en la entidad no se están cumpliendo con los objetivos organizacionales. Después de haber analizado el estudio de Romero, se logró identificar que las deficiencias existentes en su estudio,

se relaciona con la realidad planteada en el trabajo, ya que es necesario tomar esta investigación como antecedente, de tal modo que sirva como principal evidencia de que estos tipos de situaciones ocurren en la gran mayoría de instituciones. (Romero, 2018).

En el 2017, se desarrolló una investigación de tipo aplicada y diseño no experimental cuya población de estudio estuvo compuesta por 35 personas; la investigación determinó de qué manera el control interno interviene en la gestión administrativa y el trabajo concluyó que el 51% de los trabajadores manifiestan que el control interno si contribuye en la gestión administrativa principalmente en las actividades de control gerencial y en el ambiente laboral, además la aplicación del control interno en la institución fue factible, ya que sus colaboradores si cuentan con las capacitaciones necesarias para el cumplimiento de las metas organizaciones, pero en realidad no ponen en práctica lo aprendido. Sin embargo, dicha institución si está cumpliendo con sus objetivos, pero aún tiene algunas deficiencias en sus procedimientos y métodos para prevenir ciertos riesgos futuros. El estudio realizado por García resulto importante para el trabajo, ya que de él se tomó el principal indicador (toma de decisiones), el cual permitirá identificar las técnicas que utiliza el personal gerencial para cumplir con sus funciones. (Garcia, 2017)

## **1.2. Bases teóricas**

### **1.2.1. Teorías relacionadas al control interno**

#### **Teoría de Control interno según Holmes (1994)**

En esta teoría Holmes (1994) señaló que el control interno es una función de la gerencia que tiene por objetivo salvaguardar y preservar los bienes de la empresa, evitar desembolsos indebidos y ofrecer la seguridad de que no se contraerán obligaciones sin autorización. Es decir que suministraba a la gerencia administrativa la seguridad de que los libros contables en la que se basan para la toman de decisiones son dignos de crédito en beneficio de la institución. Por lo tanto, se considera que se toma en cuenta los siguientes objetivos: a) Promover las operaciones metódicas, económicas, eficientes y eficaces y los productos y servicios de calidad, acorde con la misión que la institución debe cumplir; b) Preservar los recursos frente a cualquier pérdida por despilfarro, abuso, mala gestión, errores, fraude e irregularidades; c) Respetar las leyes, reglamentaciones y directivas de la dirección; y d) Elaborar y mantener datos financieros y de gestión fiables y presentarlos correctamente en los informes oportunos.

#### **Teorías de Control interno según Koontz y O`Donnell**

En cuanto, Koontz y O`Donnell (1979) sostuvieron que el control es de vital importancia dado que establece medidas que permiten corregir las actividades de tal forma que alcancen los planes exitosamente, determinando y analizando rápidamente las causas que pueden originar tal desviación para que no vuelvan a presentarse en el futuro reduciendo así los costos y ahorrando tiempo, evitando posibles errores. Establecieron que sus objetivos deben ir aparejados a los objetivos de las autoridades de la entidad donde se aplica, los mismos que “se pueden resumir en: reducción de costos y gastos; incremento de la eficiencia de las operaciones; eliminación del mal uso de los bienes y derechos de las instituciones (activos) y obtención de mejores rendimientos (rentabilidad)” (Koontz y O`Donnell, 1979, p. 57).

### **Definiciones teoricas del control interno**

El control interno es el proceso que las organizaciones realizan en relación a las actividades de planeamiento que realizan, como ejecutar, monitorear y presentar como una herramienta lo cual será de suma importancia para la empresa, de tal manera que el control interno en si proporciona la seguridad para los productos que la empresa tiene, ya que influye debidamente en lo que respecta en mantener un orden y buen control de las mercaderías, ante ello, Fonseca (2011), manifiesta que:

El control interno difiere por ente y tamaño y por sus culturas y filosofías de administración. Así, mientras todas las entidades necesitan de cada uno de los componentes para mantener el control sobre sus actividades, el sistema de control interno de una entidad generalmente se percibirá muy diferente al de otra. (p. 49)

El control es importante porque ayuda a que las tareas se cumplan en el momento oportuno y respetando cada uno de los parámetros estableciendo para el cumplimiento de actividades.

Asimismo, Estupiñan (2015), considera que el control interno se refiere básicamente en brindar confianza, seguridad y motivar al colaborador a mantener un control individual de sus propias actividades, con el fin de cumplir con un objetivo en común e incrementar el compromiso del personal.

Por otro lado, Carmenate (2011) manifiesta que control interno comprende:

La función de la gerencia que tiene por objeto salvaguardar y preservar los bienes de la empresa, evitar desembolsos indebidos y ofrecer seguridad de que no se contraerán obligaciones sin autorización. Estos objetivos han de lograrse mediante los controles de procedimientos internos de la Empresa. (p. 228)

Lo cual directamente ligado con el control de todas las operaciones que realizan las áreas de la empresa, tanto en los aspectos administrativos como los económicos.

En la misma línea, Yarasca (2009) hace referencia que el control interno se centra en las normas, políticas y procedimientos fijadas con el objetivo de asegurar y garantizar el cumplimiento de objetivos planteados, así mismo el control permite direccionar de manera eficiente y ordena la organización, a su vez es una herramienta de suma importancia pues contribuye a prevenir fraudes.

Por su parte Meléndez (2016), define el control interno como una, Herramienta de gestión, la cual comprende el plan de organización y todos los métodos y procedimientos que en forma coordinada se adoptan o se implementan en las organizaciones dentro de un proceso continuo realizado por la dirección, gerencia y el personal de la empresa, para la custodia y protección de sus activos y patrimonio, promoción de la eficiencia en sus operaciones, promoviendo el mayor grado de rentabilidad. (p. 22)

Por lo tanto, la aplicación del control interno se encuentra bajo la responsabilidad de la gerencia, pues será quien encabece todas las actividades y procedimientos para el monitoreo y supervisión de las funciones del personal correspondiente a cada área, además de resguardar la integridad de toda información física y virtual que se maneje en determinada área.

### **Direccionamiento del control interno**

De acuerdo a lo estipulado por Carmenate (2011) el control interno puede contemplarse en dos direcciones: el control interno administrativo y el control interno contable, pero que a su vez los integra como un todo, de ahí su importancia.

Los controles internos administrativos: Carmenate (2011) manifiesta que comprende “los procedimientos y métodos que se relacionan con las operaciones no financieras de la entidad y con las directivas políticas e informes administrativos. Se refieren sólo indirectamente a los estados financieros” (p. 231).

Se describe de forma general como un plan de organización, procedimientos y registros que se ocupa de los procesos de decisión administrativa que da lugar a la autorización de las operaciones, trata de garantizar que las actividades reales se ajusten a las actividades planeadas.

El control interno contable: Carmenate (2011) indica que “consiste en los métodos, procedimientos y plan de organización que se refieren sobre todo a la protección de los activos y a asegurar que las cuentas y los informes financieros sean confiables” (p. 232). La aplicación correcta de estos métodos y procedimientos deben prestar seguridad razonable, de que las operaciones se ejecutan según las indicaciones de la administración, se registran oportunamente, y se elaboran los estados financieros de forma correcta en correspondencia con las citadas normas o cualquier otro criterio aplicable a los mismos.

### **Dimensiones del control interno**

Es así que Meléndez (2016) a través de los postulados teóricos del COSO determina cinco componentes, las que se encuentran conformadas por 17 principios que al ejecutarse adecuadamente la entidad logrará alcanzar un control interno efectivo.

#### **A. Entorno 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. (Meléndez, 2016)

- Integridad y los valores éticos: La organización demuestra compromiso con la integridad y los valores éticos.
- Administración estratégica: El consejo de administración demuestra independencia de la dirección y ejerce la supervisión del desempeño del sistema de control interno.

- Estructura organizacional: La dirección establece, con la supervisión del consejo, las estructuras, las líneas de reporte y los niveles de autoridad y responsabilidad apropiados para la consecución de los objetivos.
- Competencia profesional: La organización demuestra compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes, en alineación con los objetivos de la organización.
- Asignación de autoridad y responsabilidades: La organización define las responsabilidades de las personas a nivel de control interno para la consecución de los objetivos.

## **B. Evaluación de riesgos**

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. (Meléndez, 2016)

- Planeamiento de la gestión de riesgos: La organización define los objetivos con suficiente claridad para permitir la identificación y evaluación de los riesgos relacionados.
- Identificación de los riesgos: La organización identifica los riesgos para la consecución de sus objetivos en todos los niveles de la entidad y los analiza como base sobre la cual determinar cómo se deben gestionar.
- Valoración de los riesgos: La organización considera la probabilidad de fraude al evaluar los riesgos para la consecución de los objetivos.
- Respuesta al riesgo: La organización identifica y evalúa los cambios que podrían afectar significativamente al sistema de control interno.



### **C. Actividades de control**

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. (Meléndez, 2016)

- Procedimientos de autorización: La organización define y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de los objetivos.
- Segregación de funciones: La organización define y desarrolla actividades de control a nivel de entidad sobre la tecnología para apoyar la consecución de los objetivos.
- Verificaciones y conciliaciones: La organización despliega las actividades de control a través de políticas que establecen las líneas generales del control interno y procedimientos que llevan dichas políticas a la práctica.

### **D. 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. (Meléndez, 2016)

- Información y responsabilidad: La organización obtiene o genera y utiliza información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno
- Comunicación interna: La organización comunica la información internamente, incluidos los objetivos y

responsabilidades que son necesarios para apoyar el funcionamiento del sistema de control interno.

- Comunicación externa: La organización se comunica con los grupos de interés externos sobre los aspectos clave que afectan al funcionamiento del control interno.

### **E. Actividades de 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. (Meléndez, 2016)

- Prevención y monitoreo: La organización selecciona, desarrolla y realiza evaluaciones continuas y/o independientes para determinar si los componentes del sistema de control interno están presentes y en funcionamiento.
- Seguimiento e implantación de medidas correctivas: La organización evalúa y comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas correctivas, incluyendo la alta dirección y el consejo, según corresponda.

#### **1.2.2. Aspectos teóricos sobre el cumplimiento de las funciones del personal**

Los departamentos de una organización realizan funciones o deberes para la empresa, como contabilidad, marketing y producción. Los empleados individuales desempeñan un papel funcional para la empresa dentro de esos departamentos, por lo que son miembros de un equipo que trabajan juntos para promover los objetivos de la organización utilizando sus habilidades y talentos particulares. Según Werther y Davis (2000) considera que “aquella persona que ingresa al trabajo tiene cierta responsabilidad con la empresa y su entorno, por lo que aparte de los requisitos de requeridos por el puesto deben contar con integridad, ética laboral, compromiso y trabajo en equipo” (p. 152).

Asimismo, Garrido (2013) sostiene que “un trabajador que labore dentro de una organización tiene el deber de cumplir con sus funciones asignadas por el jefe, que contribuya en el logro de las metas propuestas para un determinado periodo” (p. 23). Comprendemos que como trabajadores tenemos esa obligación de cumplir con nuestras tareas asignadas por un nuestro jefe, ya que a cambio será compensado con un salario.

### **Funciones del personal**

Según lo establecido en el Artículo 79° de la Ley 29783 (2011), en materia de prevención de riesgos laborales, los trabajadores tienen las siguientes funciones:

- a. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
- b. Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva, siempre y cuando hayan sido previamente informados y capacitados sobre su uso.
- c. No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados.
- d. Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando, a su parecer, los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron.
- e. Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa, siempre y cuando se garantice la confidencialidad del acto médico.
- f. Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad administrativa de trabajo, dentro de la jornada de trabajo.

- g. Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas, debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso sin que genere sanción de ningún tipo.
- h. Reportar a los representantes o delegados de seguridad, de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier incidente, accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- i. Responder e informar con veracidad a las instancias públicas que se lo requieran, caso contrario es considerado falta grave sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente.

### **Responsabilidades de los empleados**

Por su parte, sostiene que todo empleado debe colaborar en el crecimiento de la organización, recordemos que cuando crece la organización también se desarrolla el individuo y la nación.

- **Conocer su puesto y tareas asignadas:** Cada empleado es responsable de conocer sus funciones y tareas asignadas, pero también el jefe o responsable debe asegurarse de que el trabajador haya llegado a dominar las habilidades necesarias para realizar la tarea por completo.
- **Tener un plan de trabajo:** Tener un plan de trabajo o calendario permite a los empleados gestionar mejor su tiempo y cumplir con los plazos asignados para sus tareas.
- **Utilizar los recursos disponibles:** Como parte de la Organización cada empleado es igualmente responsable de los recursos existentes en ella tanto en uso como cuidado.
- **Participación:** La escucha activa y la participación permite a los empleados trabajar en equipo, al mismo tiempo los superiores deben aprovechar esto para comunicar los objetivos de la empresa y como conseguirlos trabajando ambas partes.

- **Ser puntual:** La principal responsabilidad de todo empleado es la puntualidad y asistencia ya que las faltas y tardanzas originan muchos problemas a las empresas sobre todo por el trabajo que no se realiza o que se cumple en forma tardía.
- **La limpieza:** Cuando hablamos de limpieza no solo nos referimos al aseo personal sino al aseo de nuestra oficina o área de trabajo, un local limpio permite incrementar la motivación para trabajar.
- **Ahorro de materiales:** Los empleados deben desarrollar el hábito del ahorro y evitar gastar materia prima o insumos otorgados por la empresa, esto permitirá ahorrar dinero que puede ser aprovechado en otros sectores de la empresa.
- **Pensamiento crítico y sugerencias:** El trabajador siempre debe estar dispuesto a mostrar sus sugerencias y críticas respecto a alguna actividad de la empresa, tanto los empleados como superiores deben trabajar en conjunto para incrementar la eficiencia del trabajo y desarrollo organizacional.

### **Principios de la función pública para el personal**

Según el Artículo 6° de Ley N° 27815 (2005) se evidencia que el sector público actúa de acuerdo a los siguientes principios: 1) Respeto, considera en que se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento administrativo; 2) Probidad, es actuar con honradez en los procedimientos o actividades; 3) Eficiencia, presentar trabajos de calidad mediante la capacitación permanente y sólida; 4) Idoneidad, es la aptitud técnica, legal y moral; 5) Veracidad, significa ser sinceros con lo que se trabaja; 6) Lealtad y Obediencia, actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente; 7) Justicia y Equidad, tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, administrador, superiores, etc.; 8) Lealtad, el funcionario de confianza debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho.

## **Dimensiones del cumplimiento de funciones**

Para la evaluación del cumplimiento de funciones del personal en la Municipalidad Provincial de Maynas ha sido necesaria la utilización del postulado teórico de Soto (2017), autor que establece tres factores a través de los cuales se evidencia la efectividad de las funciones del personal en las instituciones públicas, asimismo, cabe recalcar que el cumplimiento de las funciones no solo comprende desarrollar sus actividades de acuerdo a lo establecido en el reglamento, sino comprende también desarrollar sus funciones con criterio, innovación y buscando la efectividad en las actividades del día a día.

### **A. Cualidades del sujeto**

Comprende el conocimiento del trabajo, la capacidad para relacionarse con las personas la capacidad del personal para innovar soluciones frente a lo rutinario y a su vez su capacidad para la innovación en la mejora del servicio. (Soto, 2017)

- Conocimiento del trabajo: es básico que el personal conozca sus funciones que demanda su puesto, y cuál es su límite.
- Relaciones con las personas: se identifica que las funciones del puesto se relacionen con las competencias y capacidades del personal.
- Capacidad de innovación frente a lo rutinario: el personal debe salir de lo rutinario y demostrar que puede ser innovador en el desarrollo de sus tareas.
- Innovación para mejorar el servicio: además de ser innovador, debe buscar la excelencia y efectividad de sus funciones.

### **B. Contribución al logro de objetivos**

Cuando la actividad del sujeto colabora para el logro institucional, haciendo que sus actividades articulen hacia el logro de los resultados finales, siempre y cuando el personal tenga como base los objetivos institucionales que le motiven al cumplimiento de la misma. (Soto, 2017)

- Colabora para el logro institucional: el personal debe lograr las metas a través de las funciones compartidas, tomando en cuenta el trabajo en equipo.
- Articula sus actividades a los resultados finales: el personal debe demostrar un trabajo estructurado para el cumplimiento efectivo de sus funciones.
- Conoce los objetivos estratégicos de la institución: debe conocer los objetivos institucionales para acoplar su desempeño a ello.
- Aporta al logro de los objetivos estratégicos: demuestra compromiso en el desarrollo de los objetivos institucionales.

### **C. Potencial de desarrollo**

Busca regular un proceso de estabilidad emocional, hacia como estimular las capacidades de análisis y síntesis, que le permitan desarrollar eficientemente sus funciones. (Soto, 2017)

- Autorregulación: el personal debe tener la capacidad para controlar o regular las funciones que desempeño.
- Capacidad de síntesis: el personal debe tener la capacidad de simplificar sus tareas buscando la efectividad de sus funciones.
- Capacidad analítica: el personal debe ser intuitivo para dar soluciones a los inconvenientes que afecten el desarrollo de sus funciones.

### **1.3. Definición de términos básicos**

**Ambiente de control:** es el conjunto de factores del ambiente organizacional, que deben determinar los funcionarios para lograr una actitud positiva y de apoyo hacia el control interno. (Instituto de Contabilidad y Auditoría, 2013)

**Ambiente laboral.** Es un componente muy significativo en la vida cotidiana de la institución u empresa, ya que influye en la vida personal y productividad de los trabajadores. (Romero, 2018)

**Control interno.** Hace mención al procedimiento que ejerce una empresa u organización para facilitar un adecuado nivel de seguridad razonable respecto al cumplimiento de los objetivos. (Garcia, 2017)

**Control gerencial:** la última fase del proceso gerencial es el control, cuyo objetivo es medir de forma cualitativa y cuantitativa la ejecución de las actividades y como consecuencia tomar acciones correctivas que direcciones la ejecución en línea con las normas establecidas. (Instituto de Contabilidad y Auditoría, 2013)

**Control patrimonial:** consiste en captar información del patrimonio de las instituciones, posesiones, derechos, participaciones y obligaciones, con el objetivo de ordenar, analizar y utilizar en la toma de decisiones. (Instituto de Contabilidad y Auditoría, 2013)

**Fuerza laboral:** es el conjunto de capacidades físicas y mentales, propias del ser humano, las cuales son utilizadas para la producción de diversas actividades. (Quinaluisa, Ponce, & Muñoz, 2018)

**Gestión administrativa:** es el conjunto de acciones y mecanismos que permiten utilizar los recursos humanos, materiales y financieros de una organización, con el fin de alcanzar el objetivo establecido. (Quinaluisa, Ponce, & Muñoz, 2018)

**Identidad organizacional:** Es la base inconsciente de la cultura organizacional, es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en las organizaciones. (Quinaluisa, Ponce, & Muñoz, 2018)



**Manual de funciones.** Hace referencia a un documento que se realiza en la empresa con la finalidad de decretar las funciones y responsabilidades de los trabajadores. (Cordova, 2018)

**Metodología.** Hace mención a una serie de técnicas y métodos principalmente de rigor científico que se aplican durante un procedimiento de investigación. (Melgarejo, 2017)

**Objetivos institucionales.** Son los fines y las metas que la empresa anhela lograr y conseguiré en un determinado tiempo. (Soto, 2017)

**Política institucional.** Son decisiones escritas que se decreta como principal guía dirigido al personal de la organizacional sobre los límites dentro de los cuales pueden intervenir en diferentes asuntos. (Álvarez & Muñoz, 2018)

## CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

### 2.1 Variables y su operacionalización

Variable I	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Control interno	Herramienta de gestión, la cual comprende el plan de organización y todos los métodos y procedimientos que en forma coordinada se adoptan o se implementan en las organizaciones dentro de un proceso continuo realizado por la dirección.	La variable será evaluada a través de 5 componentes que comprende la aplicación del control interno.	Entorno de control	Integridad y los valores éticos	1,2,3,4,5	Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Gerencias Administración
				Administración estratégica		
				Estructura organizacional		
				Competencia profesional		
				Asignación de autoridad y responsabilidades		
			Evaluación de riesgos	Planeamiento de la gestión de riesgos	6,7,8,9	
				Identificación de los riesgos		
				Valoración de los riesgos		
				Respuesta al riesgo		
			Actividades de control	Procedimientos de autorización	10,11,12	
				Segregación de funciones		
				Verificaciones y conciliaciones		
			Información y comunicación	Información y responsabilidad	13,14,15	
				Comunicación interna		
				Comunicación externa		
Actividades de supervisión	Prevención y monitoreo	16,17.				
	Seguimiento e implantación de medidas correctivas					

## Variables y su operacionalización

Variable II	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Cumplimiento de funciones	Comprende la ejecución de actividades y responsabilidades que le ha sido atribuido a un trabajador, la cual debe ser desarrollada de manera efectiva, contribuyendo al logro de los objetivos y metas institucionales.	La variable será evaluada a través de 3 factores que debe cumplir el personal en el desarrollo de sus funciones.	Cualidades del sujeto	Conocimiento del trabajo	1,2,3,4	Cuestionario para la evaluación de las funciones del personal.
				Relaciones con las personas		
				Capacidad de innovación frente a lo rutinario		
				Innovación para mejorar el servicio		
			Contribución al logro de objetivos	Colabora para el logro institucional	5,6,7,8	
				Articula sus actividades a los resultados finales		
				Conoce los objetivos estratégicos de la institución		
				Aporta al logro de los objetivos estratégicos		
			Potencial de desarrollo	Autorregulación	9,10,11.	
				Capacidad de síntesis		
Capacidad analítica						

## 2.1 Formulación de la hipótesis

### Hipótesis general

- **Hi:** Existe relación significativa entre el control interno y el cumplimiento de las funciones del personal en la Municipalidad Provincial de Maynas, 2019.

### Hipótesis específicas

- **H1:** El control interno en la Municipalidad Provincial de Maynas, 2019, se viene aplicando de forma eficiente.
- **H2:** El cumplimiento de las funciones del personal en la Municipalidad Provincial de Maynas, 2019, se viene desarrollando eficientemente.
- **H3:** La relación estadística entre control interno y el cumplimiento de las funciones del personal en la Municipalidad Provincial de Maynas, 2019, es positiva.

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1. Tipo y diseño de la investigación

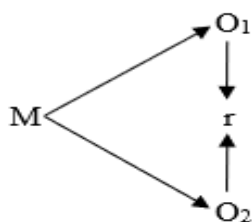
De acuerdo al presente estudio, fue necesario aplicar el tipo e investigación descriptiva, correlacional y de diseño no experimental.

Es Descriptiva, puesto que permitió describir la aplicación del control interno y el cumplimiento de las funciones del personal de la Municipalidad Provincial de Maynas, asimismo facilito reconocer los resultados concernientes a cada una de los objetivos propuestos, utilizando siempre y cuando las técnicas e instrumentos de recolección de datos correspondientes.

Asimismo, fue Correlacional ya que este estudio permitió determinar el nivel de relación existente entre las dos variables, tomando en cuenta la utilización de estadísticos que lo corroboren.

Además, la presente investigación fue de diseño No Experimental, esto debido a que no hubo ninguna manipulación de las variables puesto que se fueron evaluadas en su estado natural, siendo estudiadas de acuerdo a sus dimensiones e indicadores.

#### Esquema de diseño:



#### Donde:

**M:** Muestra (trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas)

**O<sub>1</sub>:** Aplicación del control interno

**O<sub>2</sub>:** Cumplimiento de las funciones del personal

**r:** Relación entre O<sub>1</sub> y O<sub>2</sub>

### 3.2. Población y muestra

**Población:** para el presente estudio se tomó como población a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, número de personas que suman 67 trabajadores.

**Muestra:** asimismo, para la muestra se tomó la totalidad de la población antes mencionada; pues de acuerdo al método del muestreo probabilístico por conveniencia la muestra estuvo conformada por 67 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas.

**Muestreo:** el muestreo empleado en la presente investigación fue el probabilístico, una técnica que permite a todos los individuos de la población las mismas probabilidades de ser elegidos.

**Criterio de selección:** los criterios de selección para determinar la muestra son los siguientes.

- Criterio de inclusión: todos los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Maynas.
- Criterio de exclusión: Trabajadores que no quisieron participar de la investigación.

### **3.3. Técnicas e instrumentos**

**Técnica:** como técnica de recolección de datos se empleó la encuesta, mediante la cual nos permitió recoger información relacionadas a las dos variables de estudio. Asimismo, estuvo dirigida a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas.

**Instrumento:** de acuerdo a la técnica que se empleó, como instrumento se aplicó el cuestionario de preguntas, mediante el cual se formularon una serie de ítems, en base a cada uno de los indicadores de las variables.

**Validez y confiabilidad.** Se tomó en cuenta el criterio de cuatro expertos para la validación de los instrumentos empleados para cada variable, las que precisamente fueron evaluadas y calificadas a través del informe de

opinión respecto al instrumento de investigación. Por otro lado, la confiabilidad fue tratada una vez recolectada los datos, de tal forma se utilizó el programa SPSS, a través del estadístico Alfa de Cronbach, la que calculo el índice correcto de confiabilidad en una escala de 0 a 1.

#### **3.4. Procedimientos de recolección de datos**

La recolección de datos se realizó en base a una encuesta, la cual una vez elaborada, se procedió a solicitar permiso a la institución para la aplicación de la misma, posterior a ello se prepararon las fichas y se informó sobre el propósito de la encuesta, tras aplicarla, se procesó los datos en los programas estadísticos y luego se interpretó ello se empleó para la discusión, conclusiones y recomendaciones.

#### **3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos**

Una vez tabuladas los datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los trabajadores, se procedió a crear las tablas y figuras correspondientes a cada objetivo planeadas en el programa Excel, siendo estas interpretadas de acuerdo a sus preguntas planteadas, además se ha empleado el programa SPSS V.24 para confiabilidad los datos recolectados.

#### **3.6. Aspectos éticos**

Finalmente, el presente estudio no pretendió perjudicar a los encuestados, por lo contrario, se respetó la confidencialidad de sus respuestas, asimismo se respetó los derechos de cada autor mencionado en el trabajo de investigación y de las teorías tomadas, por lo que se ha tomado en cuenta la aplicación de la Normas APA 6<sup>a</sup> ed. para su respectivo desarrollo, es decir se ha aplicado las distintas modalidades de citas para evitar el plagio.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

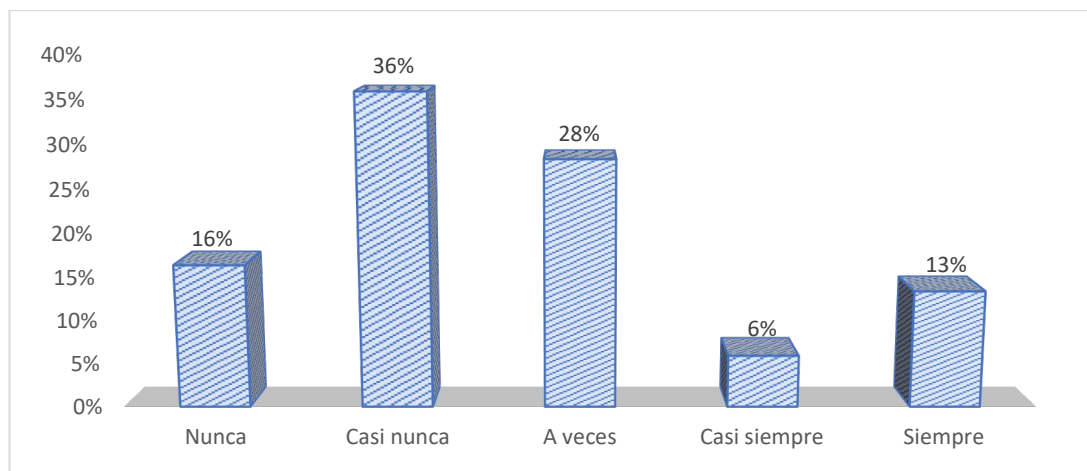
### 4.1 Aplicación del control interno en la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2019.

Tabla N° 1: Integridad y los valores éticos

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	11	16%
Casi nunca	24	36%
A veces	19	28%
Casi siempre	4	6%
Siempre	9	13%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la MPM.

Gráfico N° 1: Integridad y los valores éticos



Fuente: Elaboración propia

En la tabla y gráfico N° 1: Se identifica que la institución casi nunca (36%) demuestra compromiso con la integridad y valores del personal, asimismo, en menor medida esto solo de demuestra a veces (28%).

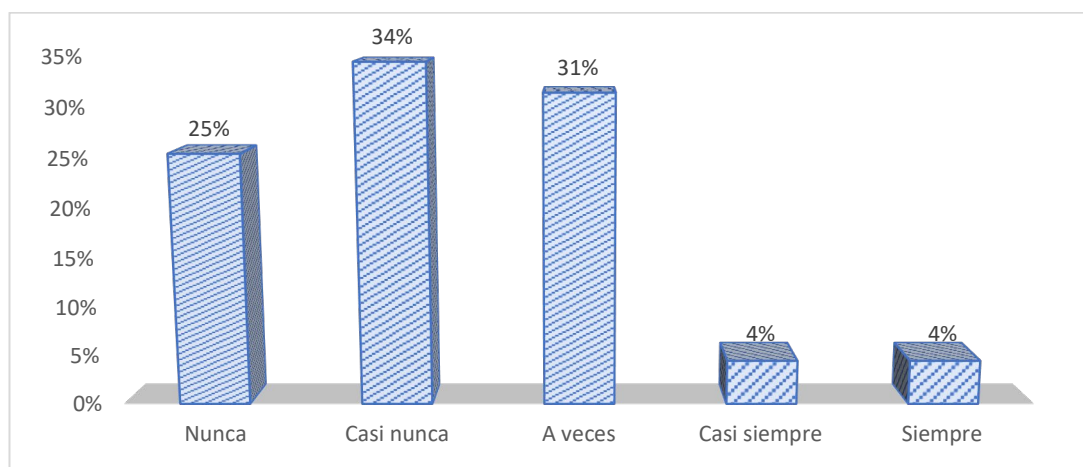


Tabla N° 2: Administración estratégica

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	17	25%
Casi nunca	23	34%
A veces	21	31%
Casi siempre	3	4%
Siempre	3	4%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la MPM.

Gráfico N°2: Administración estratégica



Fuente: Elaboración propia

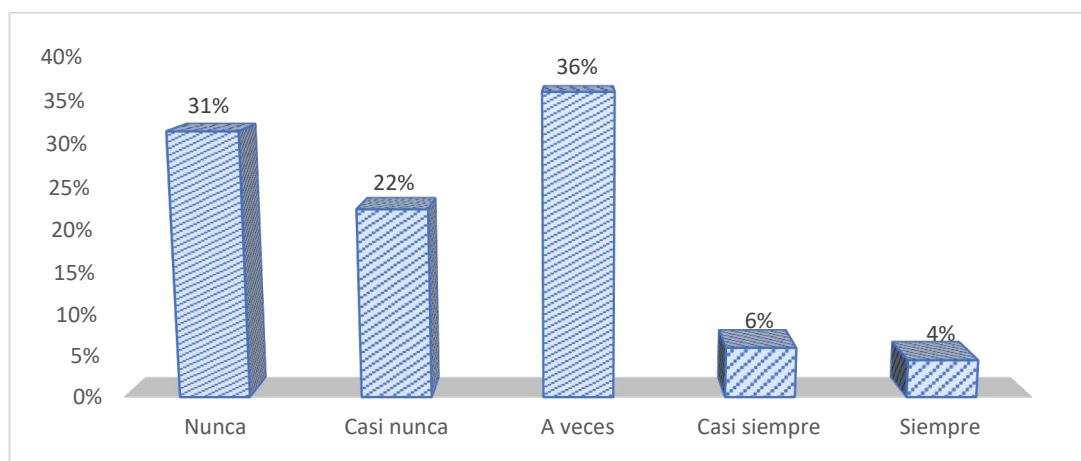
En la tabla y gráfico N° 2: Se identifica que el 34% de los trabajadores considera que las actividades de control casi nunca son desarrolladas de manera independiente, asimismo el 31% considera que es solo se realiza a veces, y un 25% considera que nunca lo hacen.

Tabla N° 3: Estructura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	21	31%
Casi nunca	15	22%
A veces	24	36%
Casi siempre	4	6%
Siempre	3	4%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la MPM.

Gráfico N° 3: Estructura organizacional



Fuente: Elaboración propia

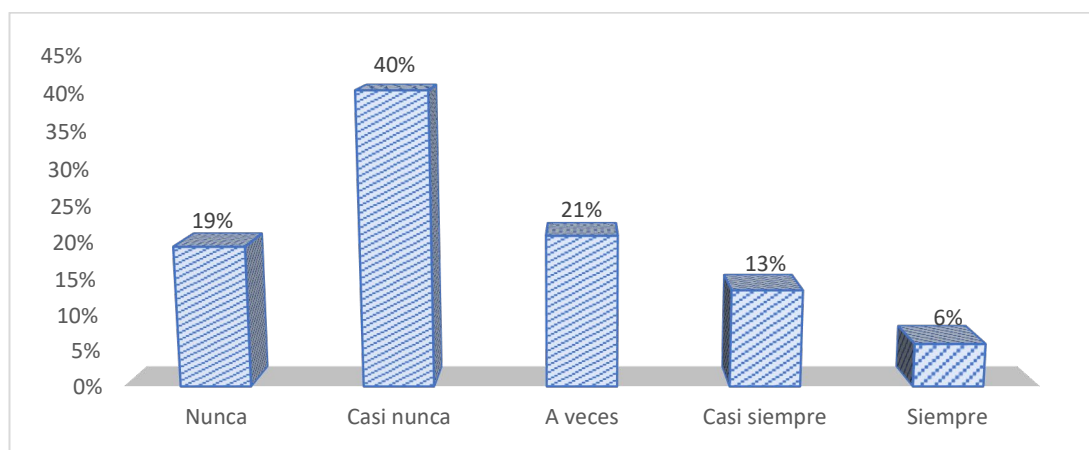
En la tabla y gráfico N° 3: Se identifica que el 36% de los trabajadores considera que la gerencia a veces establece la estructura organizacional correspondiente para la consecución de los objetivos, asimismo el 22% considera que casi nunca lo hace, y el 31% considera que nunca lo hace.

Tabla N° 4: Competencia profesional

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	19%
Casi nunca	27	40%
A veces	14	21%
Casi siempre	9	13%
Siempre	4	6%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la MPM.

Gráfico N° 4: Competencia profesional



Fuente: Elaboración propia

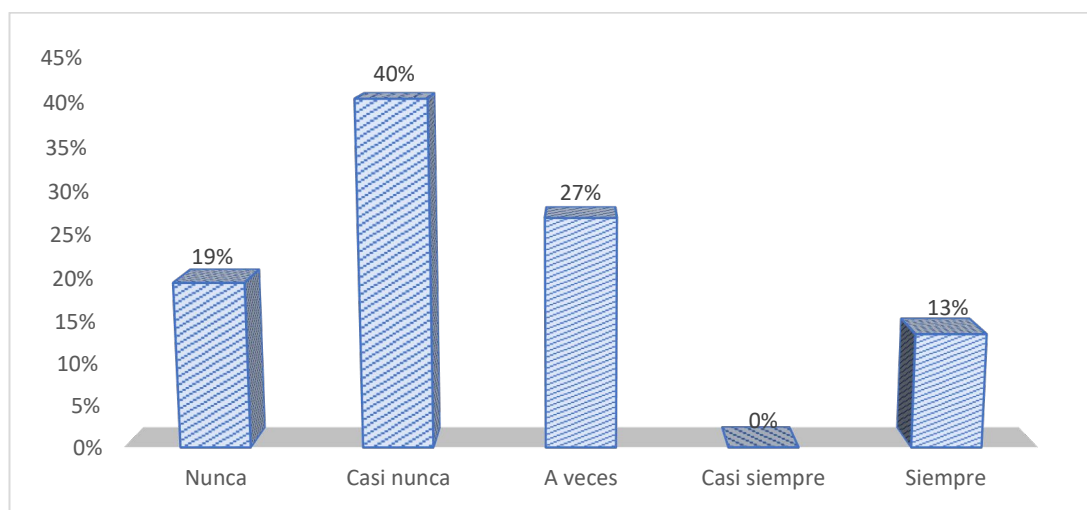
En la tabla y gráfico N° 4: Se identifica que el 40% de los trabajadores considera que la institución casi nunca demuestra compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes, asimismo el 19% considera que nunca lo hace

Tabla N° 5: Asignación de autoridad y responsabilidades

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	19%
Casi nunca	27	40%
A veces	18	27%
Casi siempre	0	0%
Siempre	9	13%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la MPM.

Gráfico N° 5: Asignación de autoridad y responsabilidades



Fuente: Elaboración propia

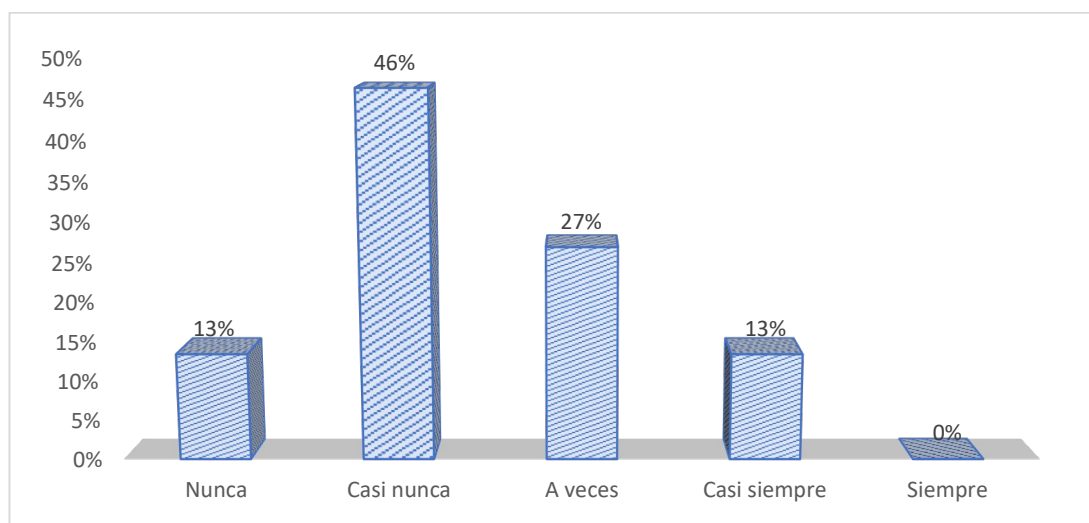
En la tabla y gráfico N° 5: Se identifica que el 40% de los trabajadores considera que la institución casi nunca define la responsabilidad de las personas a nivel de control interno para la consecución de los objetivos, asimismo el 27% considera que esto solo se hace a veces.

Tabla N° 6: Planeamiento de la gestión de riesgos

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	13%
Casi nunca	31	46%
A veces	18	27%
Casi siempre	9	13%
Siempre	0	0%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la MPM.

Gráfico N° 6: Planeamiento de la gestión de riesgos



Fuente: Elaboración propia

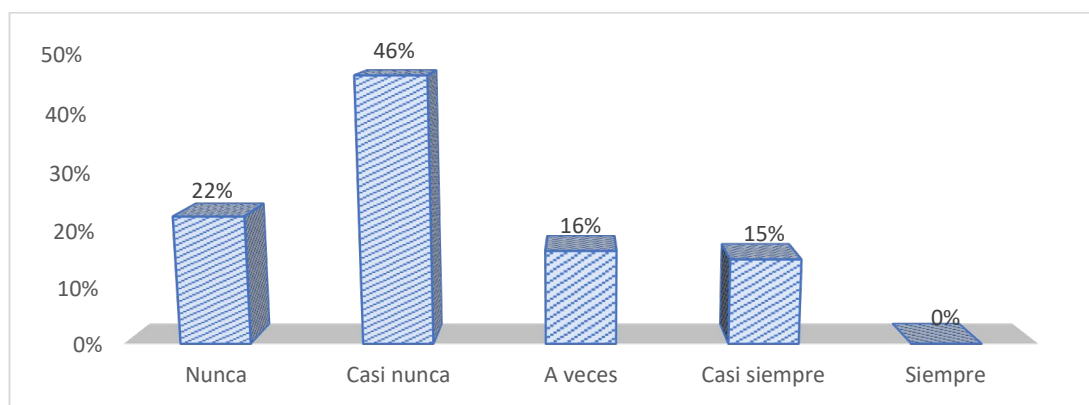
En la tabla y gráfico N° 6: Se identifica que el 46% de los trabajadores considera que casi nunca los objetivos son definidos con total claridad que permita la identificación y evaluación de riesgos relacionados, asimismo el 27% considera que solo lo hacen a veces.

Tabla N° 7: Identificación de los riesgos

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	22%
Casi nunca	31	46%
A veces	11	16%
Casi siempre	10	15%
Siempre	0	0%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la MPM.

Gráfico N° 7: Identificación de los riesgos



Fuente: Elaboración propia

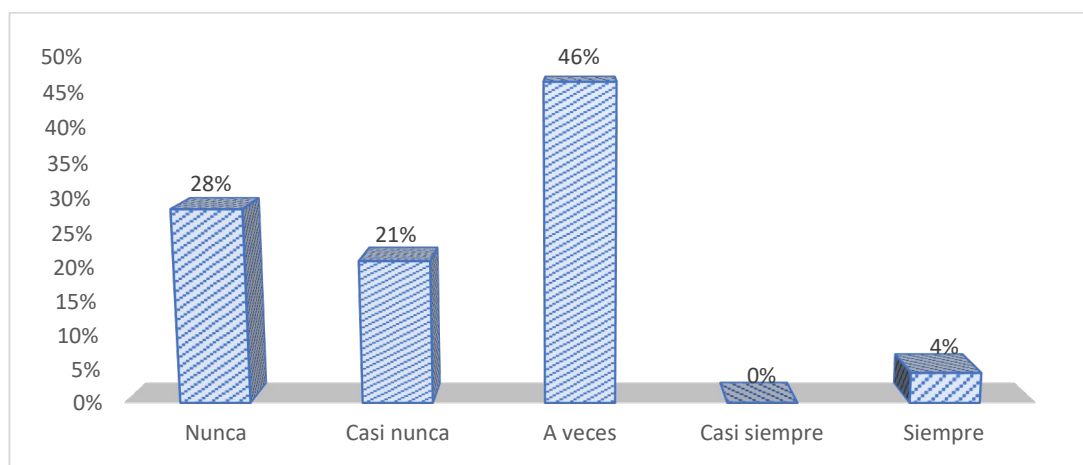
En la tabla y gráfico N° 7: Se identifica que el 46% de los trabajadores considera que la institución casi nunca identifica los riesgos para la consecución de los objetivos en todos los niveles de la institución, asimismo el 22% considera que nunca lo hacen.

Tabla N° 8: Valoración de los riesgos

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	28%
Casi nunca	14	21%
A veces	31	46%
Casi siempre	0	0%
Siempre	3	4%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la MPM.

Gráfico N° 8: Valoración de los riesgos



Fuente: Elaboración propia

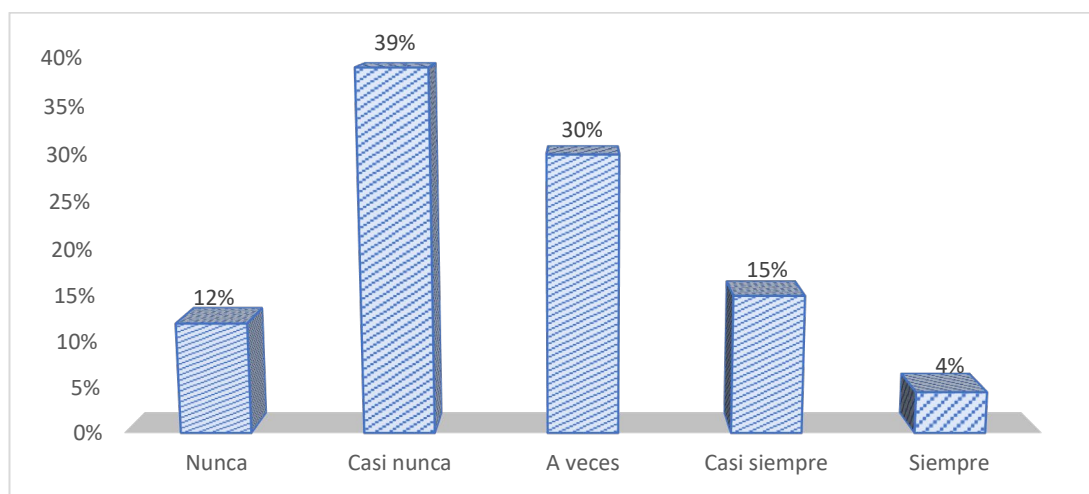
En la tabla y gráfico N° 8: Se identifica que el 46% de los trabajadores considera que solo a veces existe la probabilidad de fraude al evaluar los riesgos para la consecución de los objetivos.

Tabla N° 9: Respuesta al riesgo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	12%
Casi nunca	26	39%
A veces	20	30%
Casi siempre	10	15%
Siempre	3	4%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la MPM.

Gráfico N° 9: Respuesta al riesgo



Fuente: Elaboración propia

En la tabla y gráfico N° 9: Se identifica que el 39% de los trabajadores considera que la institución casi nunca identifica y evalúa los cambios que podrían afectar significativamente al sistema de control interno, asimismo el 30% considera que solo se realiza a veces.

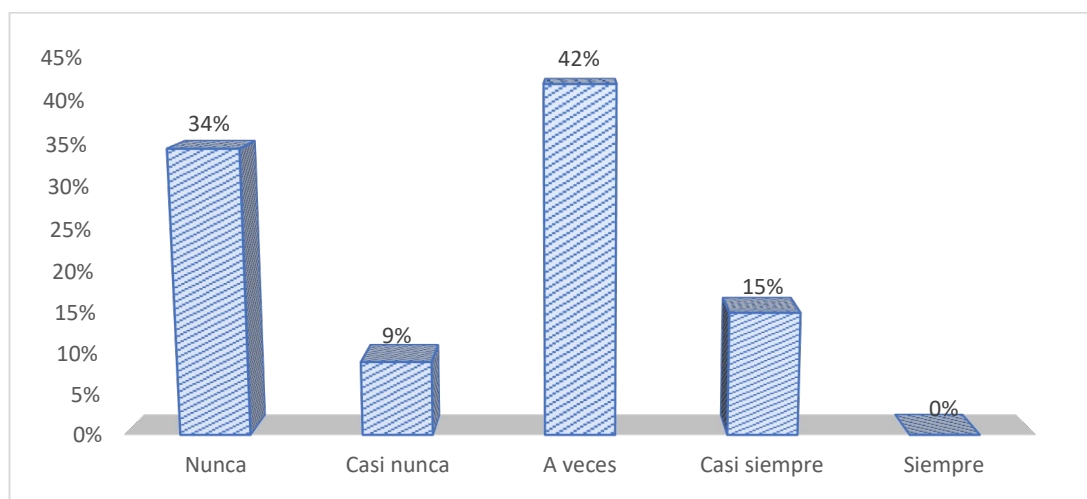


Tabla N° 10: Procedimientos de autorización

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	23	34%
Casi nunca	6	9%
A veces	28	42%
Casi siempre	10	15%
Siempre	0	0%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la MPM.

Gráfico N° 10. Procedimientos de autorización



Fuente: Elaboración propia

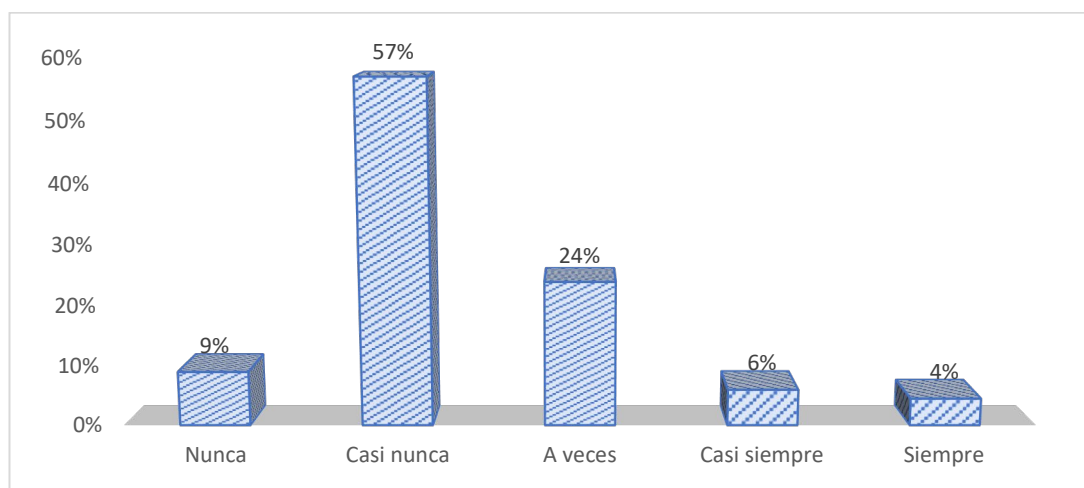
En la tabla y gráfico N° 10: Se identifica que el 42% de los trabajadores considera que solo a veces se desarrollan actividades de control para la mitigación de los riesgos, sin embargo, el 34% considera que nunca lo hacen.

Tabla N° 11: Segregación de funciones

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	9%
Casi nunca	38	57%
A veces	16	24%
Casi siempre	4	6%
Siempre	3	4%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la MPM.

Gráfico N° 11: Segregación de funciones



Fuente: Elaboración propia

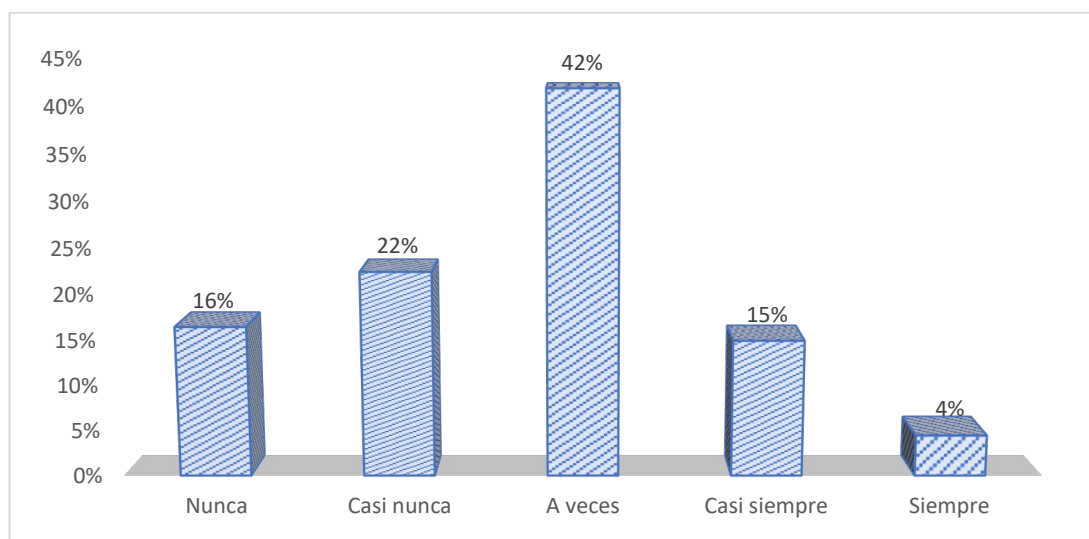
En la tabla y gráfico N° 11: Se identifica que el 57% de los trabajadores considera que casi nunca se desarrollan actividades de control sobre la tecnología para el cumplimiento de los objetivos, asimismo el 24% considera que lo hacen a veces.

Tabla N° 12: Verificaciones y conciliaciones

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	11	16%
Casi nunca	15	22%
A veces	28	42%
Casi siempre	10	15%
Siempre	3	4%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la MPM.

Gráfico N° 12: Verificaciones y conciliaciones



Fuente: Elaboración propia

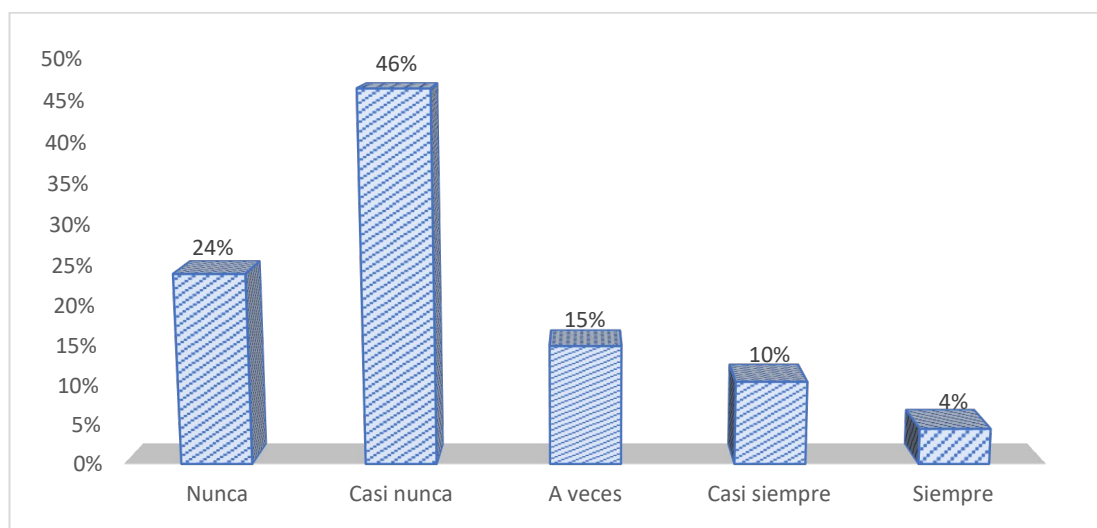
En la tabla y gráfico N° 12: Se identifica que el 42% de los trabajadores considera que solo a veces se despliegan actividades de control a través de políticas relacionados con el procedimiento, asimismo el 22% considera que casi nunca lo hacen.

Tabla N° 13: Información y responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	16	24%
Casi nunca	31	46%
A veces	10	15%
Casi siempre	7	10%
Siempre	3	4%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la MPM.

Gráfico N° 13: Información y responsabilidad



Fuente: Elaboración propia

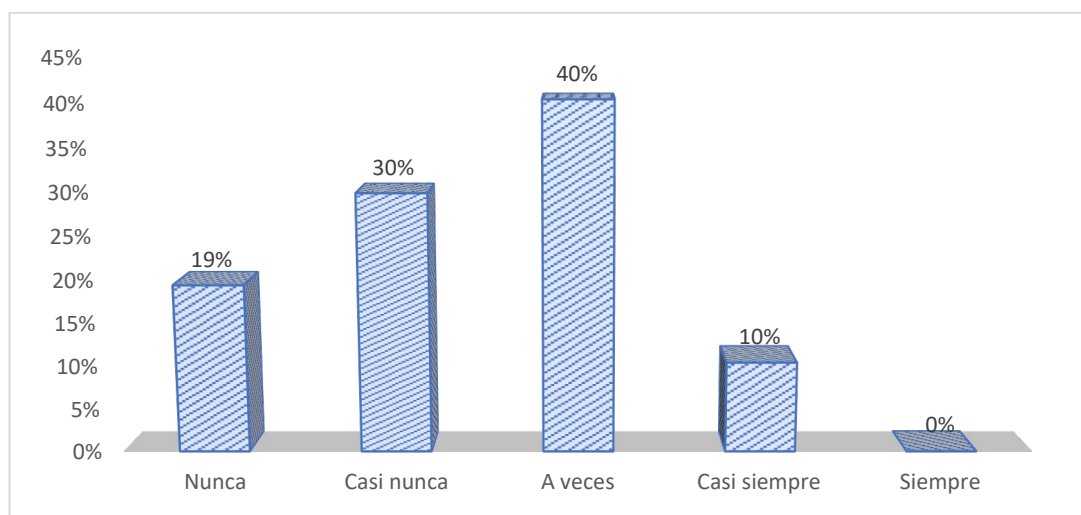
En la tabla y gráfico N° 13: Se identifica que el 46% de los trabajadores considera que la gerencia casi nunca utiliza información relevante para el correcto funcionamiento del control interno, asimismo el 24% considera que nunca lo hace.

Tabla N° 14: Comunicación interna

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	19%
Casi nunca	20	30%
A veces	27	40%
Casi siempre	7	10%
Siempre	0	0%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la MPM.

Gráfico N° 14: Comunicación interna



Fuente: Elaboración propia

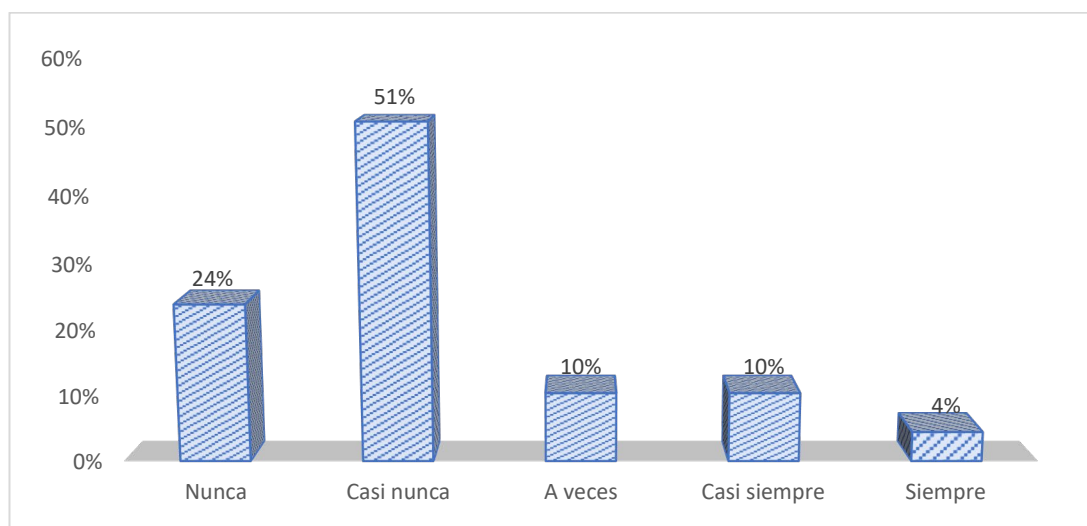
En la tabla y gráfico N° 14: Se identifica que el 40% de los trabajadores considera que la gerencia solo a veces comunica la información internamente para el correcto funcionamiento del control interno, asimismo el 30% considera que casi nunca lo hacen.

Tabla N° 15: Comunicación externa

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	16	24%
Casi nunca	34	51%
A veces	7	10%
Casi siempre	7	10%
Siempre	3	4%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la MPM.

Gráfico N° 15: Comunicación externa



Fuente: Elaboración propia

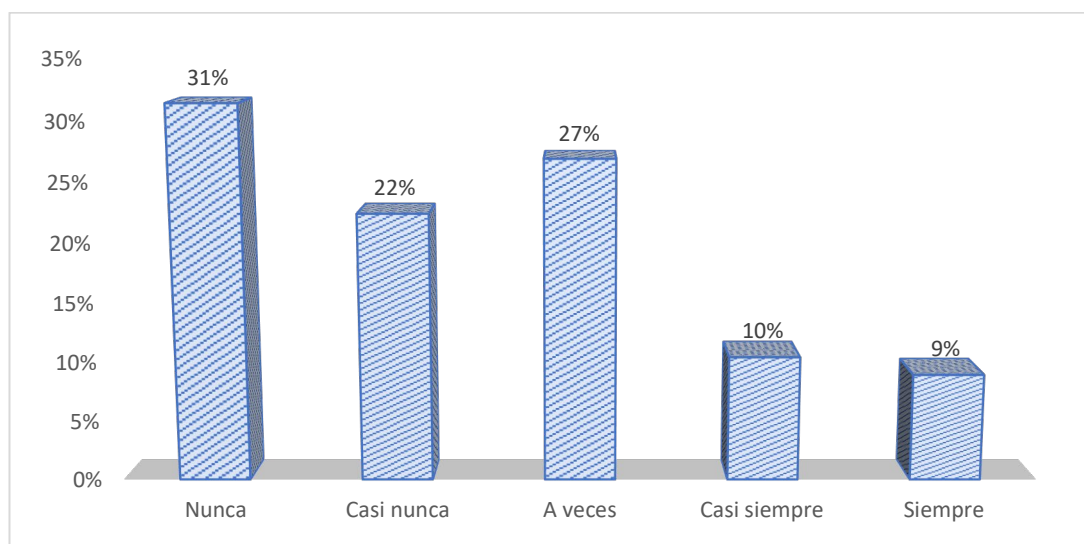
En la tabla y gráfico N° 15: Se identifica que el 51% de los trabajadores considera que la gerencia casi nunca se comunica con los grupos de interés externo sobre los aspectos clave que afectan al funcionamiento del control interno, asimismo el 24% considera que nunca lo hacen.

Tabla N° 16: Prevención y monitoreo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	21	31%
Casi nunca	15	22%
A veces	18	27%
Casi siempre	7	10%
Siempre	6	9%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la MPM.

Gráfico N° 16: Prevención y monitoreo



Fuente: Elaboración propia

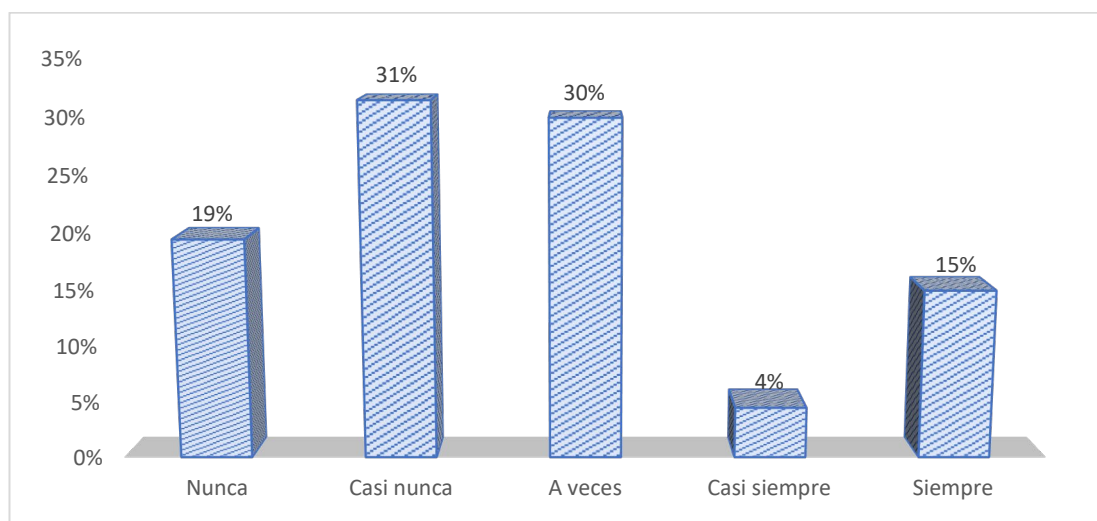
En la tabla y gráfico N° 16: Se identifica que el 31% de los trabajadores considera que la gerencia nunca desarrolla y evalúa continuamente el procedimiento de control, asimismo el 22% considera que casi nunca lo hace y el 27% considera que solo lo hace a veces.

Tabla N° 17: Seguimiento e implantación de medidas correctivas

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	19%
Casi nunca	21	31%
A veces	20	30%
Casi siempre	3	4%
Siempre	10	15%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la MPM.

Gráfico N° 17. Seguimiento e implantación de medidas correctivas



Fuente: Elaboración propia

En la tabla y gráfico N° 17: Se identifica que el 31% de los trabajadores considera que la gerencia casi nunca evalúa y comunica las deficiencias encontradas en el control interno para la aplicación oportuna de la medida correctiva, asimismo el 30% considera que solo lo hacen a veces.



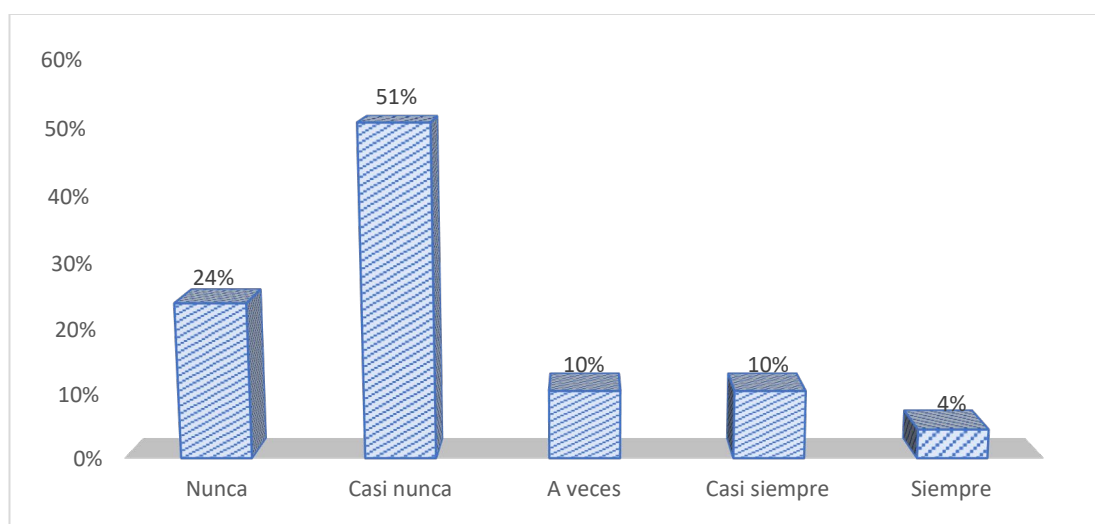
## 4.2 Cumplimiento de las funciones del personal en la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2019.

Tabla N° 18: Conocimiento del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	16	24%
Casi nunca	34	51%
A veces	7	10%
Casi siempre	7	10%
Siempre	3	4%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la MPM.

Gráfico N° 18: Conocimiento del trabajo



Fuente: Elaboración propia

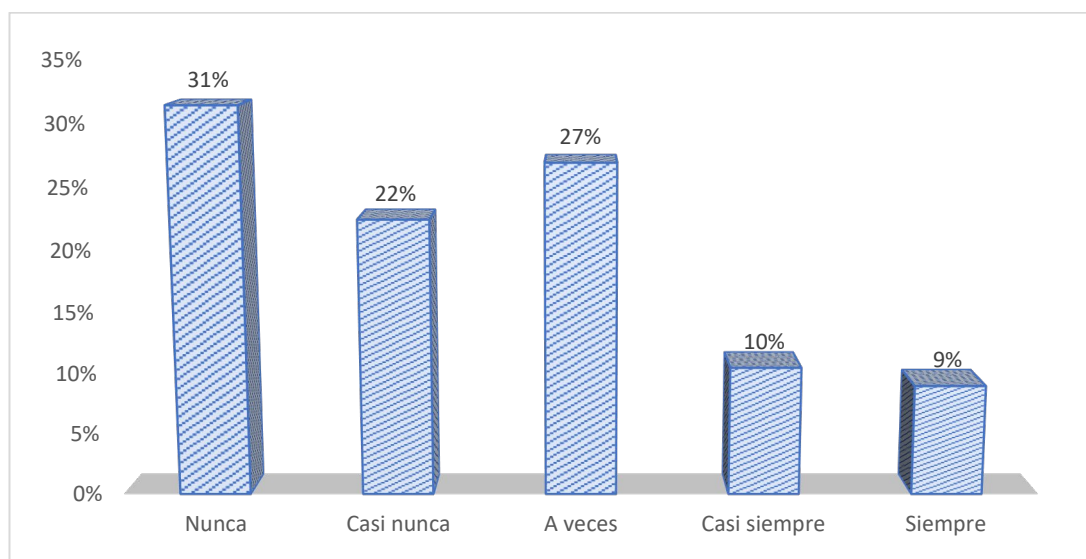
En la tabla y gráfico N° 18: Se identifica que el 51% de los trabajadores demuestran que casi nunca conocen las funciones básicas que demanda su puesto de trabajo.

Tabla N° 19: Relaciones con las personas

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	21	31%
Casi nunca	15	22%
A veces	18	27%
Casi siempre	7	10%
Siempre	6	9%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la MPM.

Gráfico N° 19: Relaciones con las personas



Fuente: Elaboración propia

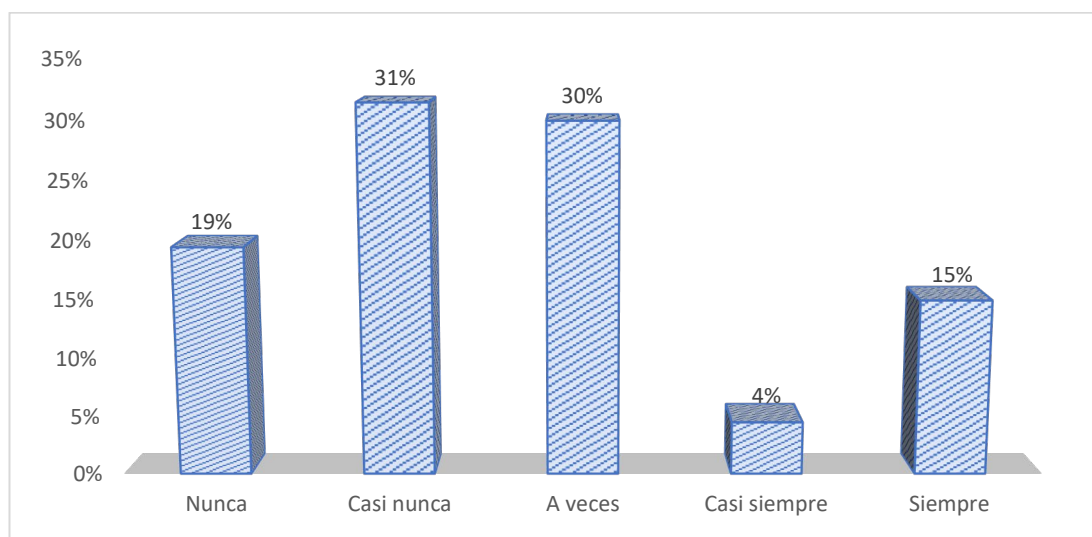
En la tabla y gráfico N° 19: Se identifica que las funciones adscritas al puesto nunca (31%) se relaciona con las capacidades que demuestra el personal, sin embargo, esto se evidencia ocasionalmente en el 27%.

Tabla N° 20: Capacidad de innovación frente a lo rutinario

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	19%
Casi nunca	21	31%
A veces	20	30%
Casi siempre	3	4%
Siempre	10	15%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la MPM.

Gráfico N° 20: Capacidad de innovación frente a lo rutinario



Fuente: Elaboración propia

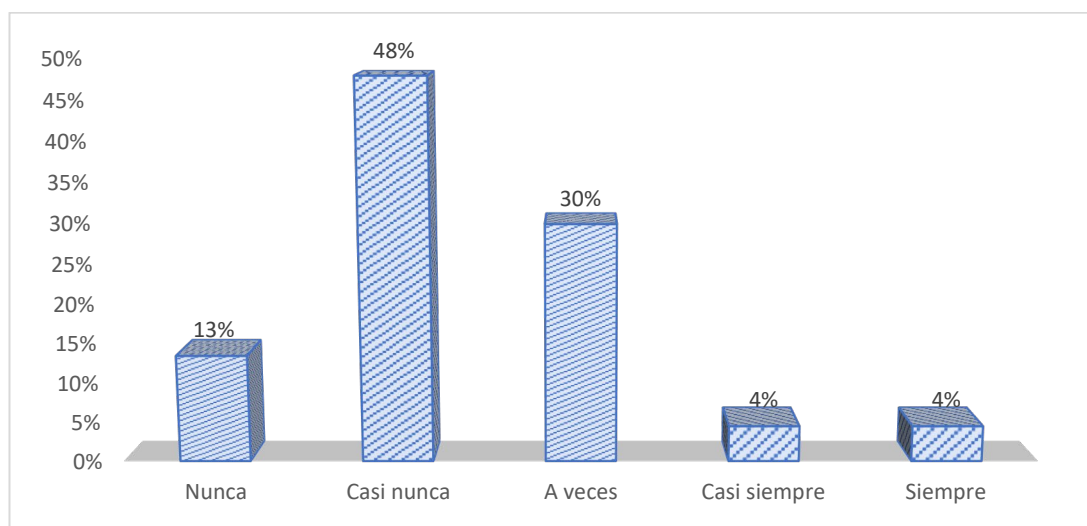
En la tabla y gráfico N° 20: Se observa que el personal casi nunca (31%) demuestra ser innovador frente a los procesos rutinarios, asimismo el 30% solo a veces lo hace.

Tabla N° 21: Innovación para mejorar el servicio

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	13%
Casi nunca	32	48%
A veces	20	30%
Casi siempre	3	4%
Siempre	3	4%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la MPM.

Gráfico N° 21: Innovación para mejorar el servicio



Fuente: Elaboración propia

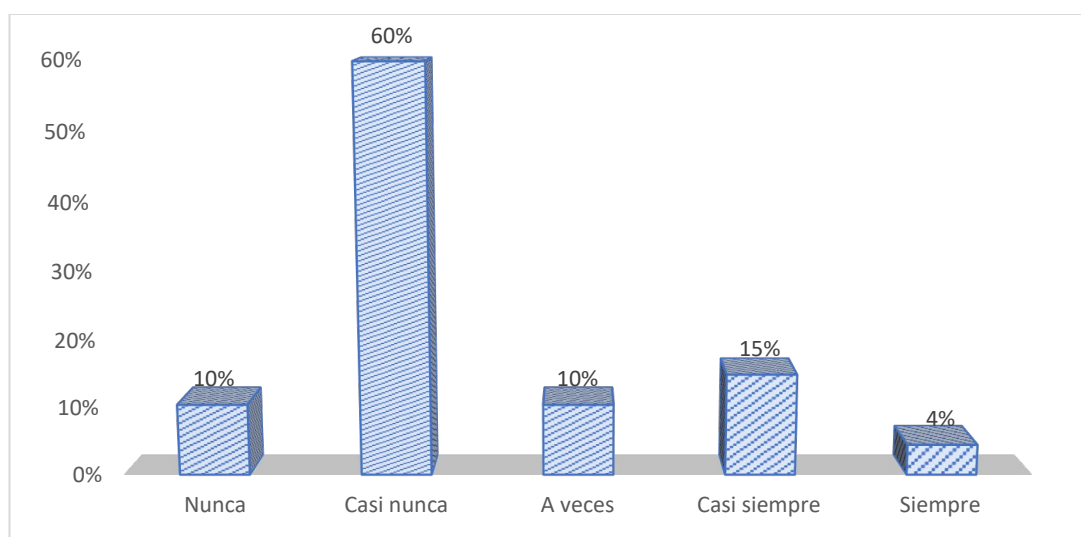
En la tabla y gráfico N° 21: Se observa que el 48% de los trabajadores casi nunca demuestran ser innovador para la mejora del servicio de su área, sin embargo, esto solo se observa a veces (30%).

Tabla N° 22: Colabora para el logro institucional

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	7	10%
Casi nunca	40	60%
A veces	7	10%
Casi siempre	10	15%
Siempre	3	4%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la MPM.

Gráfico N° 22: Colabora para el logro institucional



Fuente: Elaboración propia

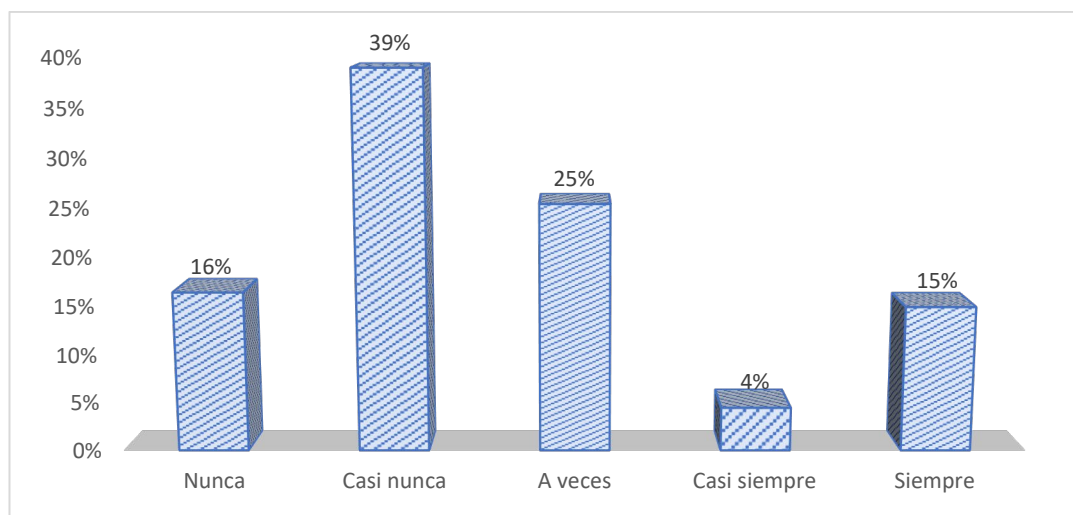
En la tabla y gráfico N° 22: Se observa que el 60% de los trabajadores casi nunca colabora en el desarrollo de las actividades a través del trabajo en equipo.

Tabla N° 23: Articula sus actividades a los resultados finales

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	11	16%
Casi nunca	26	39%
A veces	17	25%
Casi siempre	3	4%
Siempre	10	15%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la MPM.

Gráfico N° 23: Articula sus actividades a los resultados finales



Fuente: Elaboración propia

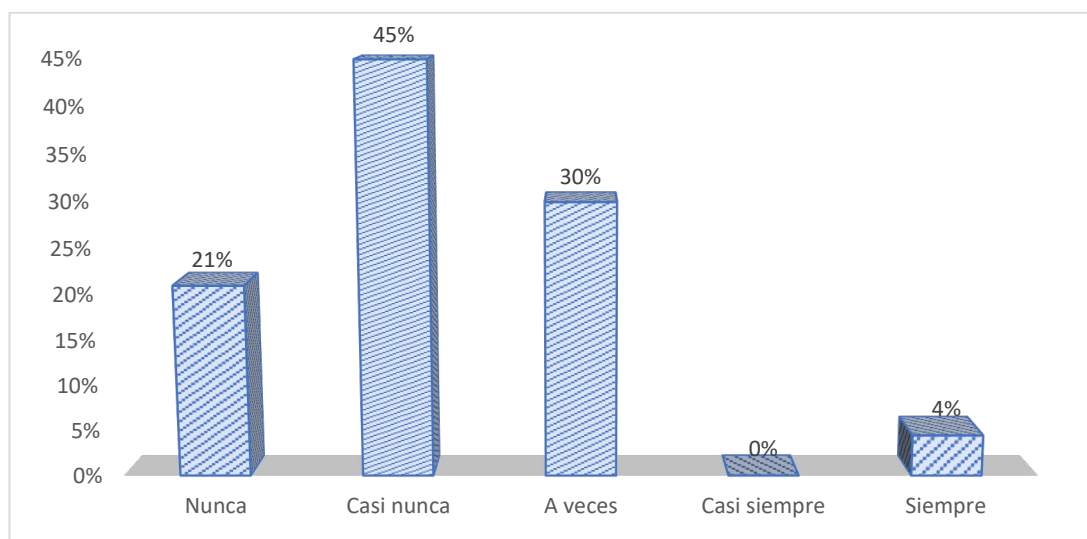
En la tabla y gráfico N° 23: Se observa que 39% de los trabajadores casi nunca estructura su trabajo para el logro de los objetivos institucionales, asimismo el 25% solo lo hace a veces.

Tabla N° 24: Conoce los objetivos estratégicos de la institución

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	14	21%
Casi nunca	30	45%
A veces	20	30%
Casi siempre	0	0%
Siempre	3	4%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la MPM.

Gráfico N° 24: Conoce los objetivos estratégicos de la institución



Fuente: Elaboración propia

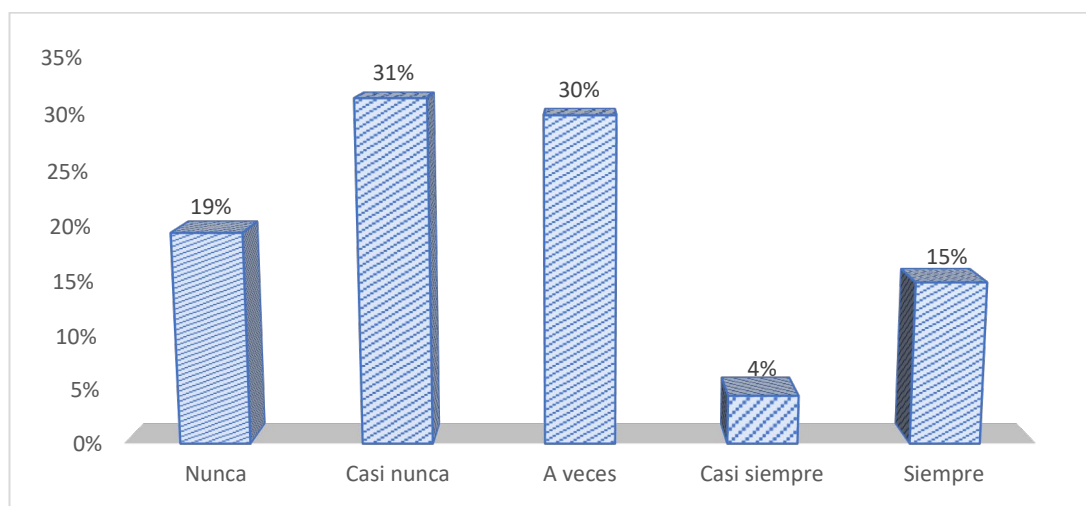
En la tabla y gráfico N° 24: Se observa que el 45% de los trabajadores casi nunca desarrolla sus funciones tomando en cuenta el logro de los objetivos institucionales, asimismo el 30% solo a veces lo hace.

Tabla N° 25: Aporta al logro de los objetivos estratégicos

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	19%
Casi nunca	21	31%
A veces	20	30%
Casi siempre	3	4%
Siempre	10	15%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la MPM.

Gráfico N° 25: Aporta al logro de los objetivos estratégicos



Fuente: Elaboración propia

En la tabla y gráfico N° 25: Se observa que el 31% de los trabajadores casi nunca demuestra compromiso en su trabajo que le permita el cumplimiento de los objetivos institucionales, asimismo el 30% lo hace a veces.

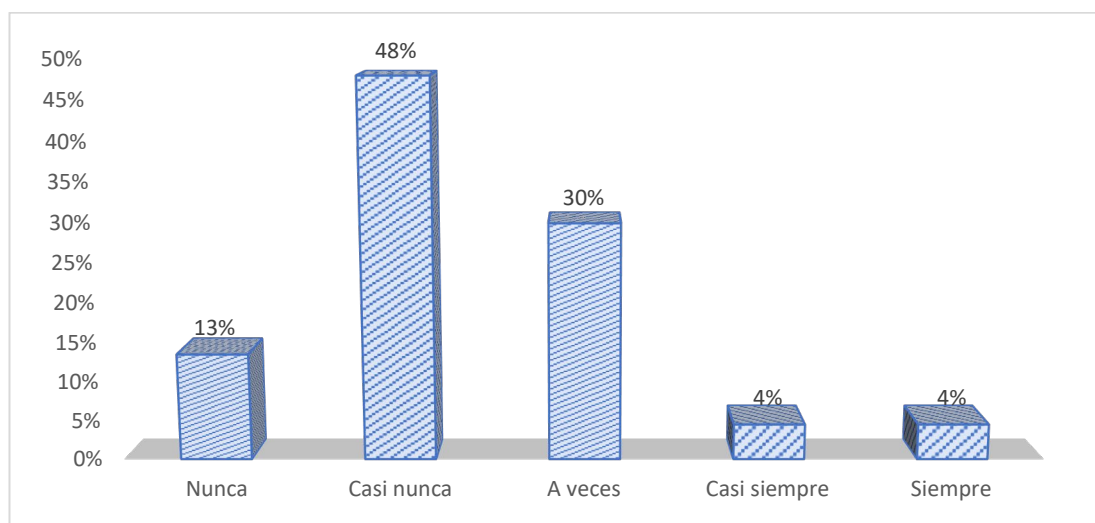


Tabla N° 26: Autorregulación

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	13%
Casi nunca	32	48%
A veces	20	30%
Casi siempre	3	4%
Siempre	3	4%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la MPM.

Gráfico N° 26: Autorregulación



Fuente: Elaboración propia

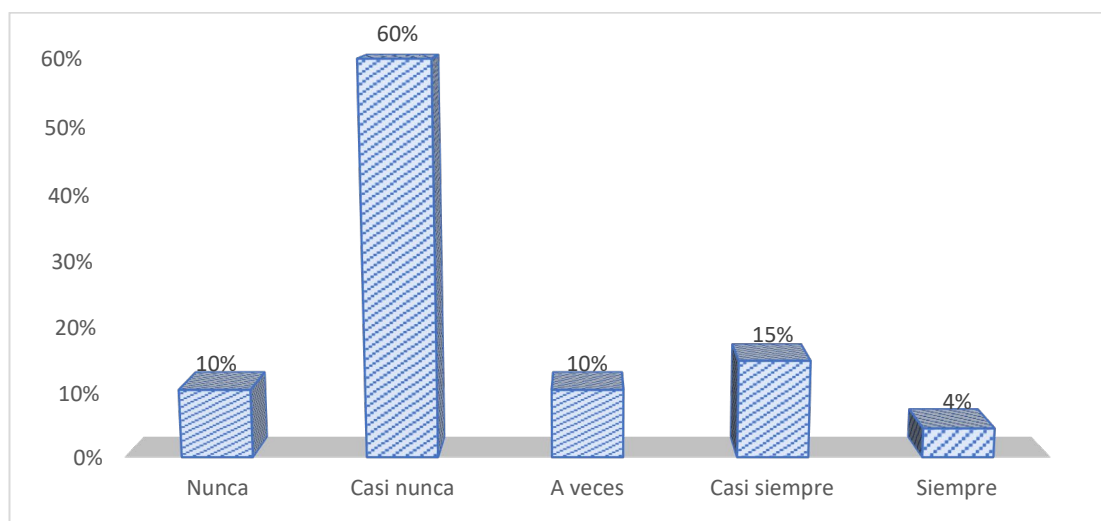
En la tabla y gráfico N° 26: Se observa que el 48% de los trabajadores casi nunca controla las actividades y tareas que desarrolla a diario, asimismo el 30% solo lo hace a veces.

Tabla N° 27: Capacidad de síntesis

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	10%
Casi nunca	40	60%
A veces	7	10%
Casi siempre	10	15%
Siempre	3	4%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la MPM.

Gráfico N° 27: Capacidad de síntesis



Fuente: Elaboración propia

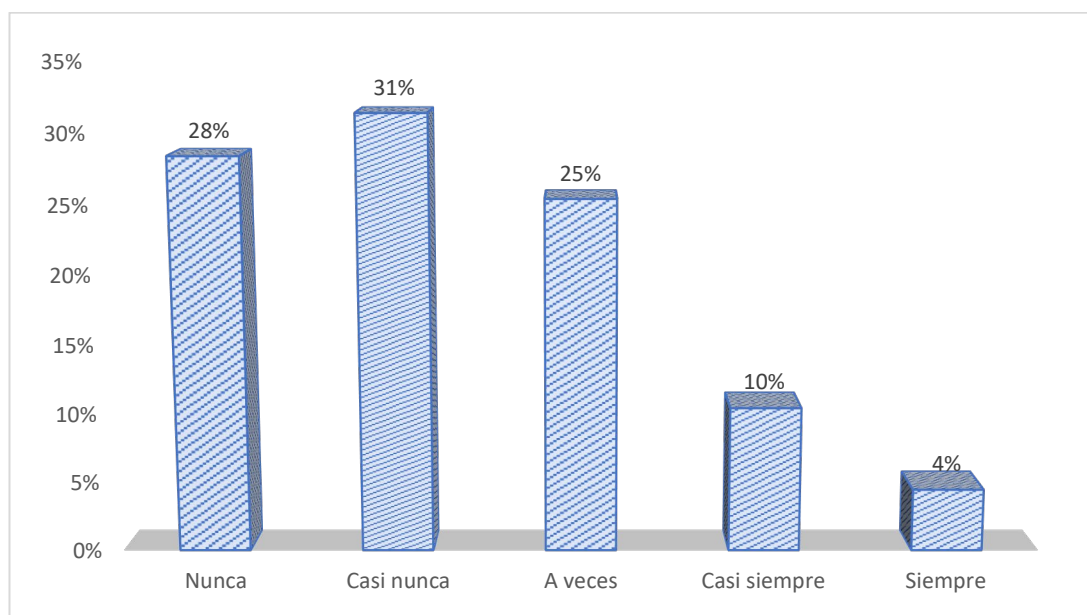
En la tabla y gráfico N° 27: Se observa que el 60% de los trabajadores casi nunca simplifica sus actividades, buscando la efectividad de sus funciones.

Tabla N° 28: Capacidad analítica

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	28%
Casi nunca	21	31%
A veces	17	25%
Casi siempre	7	10%
Siempre	3	4%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la MPM.

Gráfico N° 28: Capacidad analítica



Fuente: Elaboración propia

En la tabla y gráfico N°28: Se observa que el 31% de los trabajadores casi nunca es intuitivo para identificar un problema y solucionar los inconvenientes que afecten el desarrollo de sus funciones, asimismo el 28% nunca lo es.

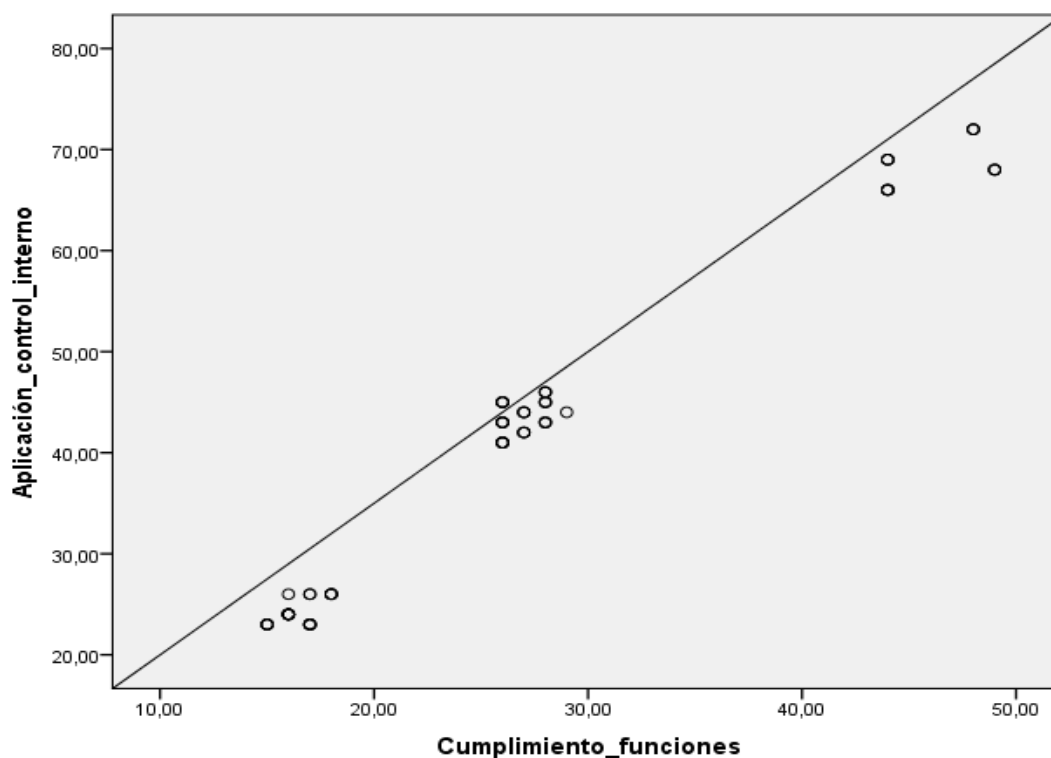
### 4.3 Relación estadística entre control interno y el cumplimiento de las funciones del personal en la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2019.

Tabla N°29: Relación entre control interno y el cumplimiento de las funciones

			Aplicación del control interno	Cumplimiento de funciones
Rho de Spearman	Aplicación del control interno	Coefficiente de correlación	1.000	,928**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	67	67
	Cumplimiento de funciones	Coefficiente de correlación	,928**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	67	67

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la MPM.

Gráfico N°29: Relación entre control interno y el cumplimiento de las funciones



Fuente: Elaboración propia

En la tabla y gráfico N°29: Se observa el cálculo de la relación entre las variables de estudio, por tanto, al utilizar el estadístico Rho de Spearman se ha obtenido un coeficiente de correlación de 0,928 siendo esta alta de acuerdo a la escala lineal (0-----0,5-----1); asimismo, se ha calculada el grado de significancia (bilateral) la cual arrojo un índice de 0,000 siendo esta menor al alfa ( $\alpha=0,05$ ), la cual nos lleva a rechazar la hipótesis nula, aceptando de tal forma la hipótesis de investigación (Hi), pues se determina que existe relación significativa entre el control interno y el cumplimiento de las funciones del personal en la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2019.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Tras analizar los resultados se identificó que la aplicación del control interno es inadecuada, pues la institución casi nunca demuestra compromiso con la integridad y valores del personal, no tiene definido la responsabilidad de las personas a nivel de control interno para la consecución de los objetivos, casi nunca los objetivos son definidos con total claridad, ello no permite la identificación y evaluación de riesgos relacionados, casi nunca identifica los riesgos para la consecución de los objetivos en todos los niveles de la institución, existe la probabilidad de fraude al evaluar los riesgos, casi nunca se desarrollan actividades de control sobre la tecnología casi nunca utilizan información relevante para el correcto funcionamiento del control interno, la gerencia nunca desarrolla y evalúa continuamente el procedimiento de control, tampoco evalúa ni comunica las deficiencias encontradas en el control interno para la aplicación oportuna de la medida correctiva. Por su parte Ortega, Rodríguez, & Hernández (2016), en su estudio determino que las labores deberán de ejercerse en ambientes seguros y saludables, ya que las condiciones laborales tienen que ser compatibles con la dignidad humana y el bienestar de los colaboradores, de tal modo que las instituciones deberán de brindar posibilidades reales a sus trabajadores con la intención de aumentar su desempeño y que los mismos puedan desarrollar su personalidad. Los estudios no coinciden en sus resultados, pues Ortega, Rodríguez y Hernández, determinó que es importante contar con ambientes seguros y saludables, todo lo contrario al resultado obtenido en la investigación pues en este se observó que la institución no maneja un adecuado ambiente de control ello les impide cumplir con metas y objetivos.

Por otro lado se logró identificar que el cumplimiento de las funciones es deficiente, pues los trabajadores demuestran no conocer las funciones básicas que demanda su puesto de trabajo, casi nunca demuestran ser innovador frente a los procesos rutinarios, no colabora en el desarrollo de las actividades a través del trabajo en equipo, casi nunca desarrollan sus funciones tomando en cuenta el logro de los objetivos institucionales, no demuestra compromiso en su trabajo que le permita el cumplimiento de los propósitos institucionales, no controla las actividades y tareas que desarrolla

a diario. Este resultado es corroborado por Soto (2017) quien determinó que el nivel de cumplimiento de funciones predominante principalmente en el área de administración, fue percibida como baja, ya que esto indica que existe carencias de conocimientos sobre sus funciones a ejercer, asimismo los colaboradores de la institución no cuentan con las herramientas necesarias para cumplir con sus tareas asignadas, ya que también se percibió que los mismos no cumplen con las políticas de la organización, puesto que muchos de ellos no brindan sus colaboraciones para el logro de los objetivos institucionales. Ambos resultados tienen similitud, pues en las dos instituciones no se están cumpliendo adecuadamente las funciones del personal, ello ha generado resultados negativos, pues no ha permitido que se alcancen los objetivos deseados.

Por último, se determinó que existe relación significativa entre el control interno y el cumplimiento de las funciones del personal en la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2019, ello es corroborado por el cálculo de la relación del estadístico Rho de Spearman que ha obtenido un coeficiente de correlación de 0,928 siendo esta alta de acuerdo a la escala lineal; la cual nos lleva a rechazar la hipótesis nula, aceptando de tal forma la hipótesis de investigación ( $H_i$ ). Por otro lado Melgarejo (2017) en su estudio determinó que si existe una relación directa entre las variables antes mencionadas, ya que las características y peculiaridades del control interno determinan las adecuadas capacidades para llevar la gestión administrativa, asimismo se percibió que el plan de control administrativo es un factor que condiciona principalmente el nivel del desempeño de los colaboradores, e incluso los trabajadores mencionaron que están de acuerdo con las funciones que ejercen sus líderes, ya que les brindan las motivaciones y capacitaciones adecuadas para el cumplimiento de los objetivos organizacionales planeados. Tras analizar la investigación de Melgarejo, se identificó que las deficiencias existentes en el control interno, se relaciona principalmente con la realidad planteada en el trabajo. Existe similitud en los resultados pues en ambas situaciones se determinó la correlación de variables ello significa que el comportamiento de una incide en otra.

## **CAPÍTULO V: PROPUESTA**

La presente propuesta nace tras la identificación de dificultades para realizar la planificación organización, dirección y control en base a los nuevos enfoques y paradigmas de la gestión de calidad. Es a partir de esta problemática que se estructuró la presente propuesta de implementación del sistema de control interno como salida viable para superar la problemática existente. La propuesta en mención consistió en incorporar dentro de la gestión municipal un cúmulo de acciones, procedimientos, lineamientos, pautas, archivos, y estrategias, que debieran desarrollar los miembros de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Maynas con la finalidad de evitar potenciales peligros que pudieran estar afectando a la entidad.

### **Justificación**

La propuesta nace con la urgencia de dotar a la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Maynas de una herramienta de gestión para optimizar la administración municipal, en la medida que implementar el control interno permitirá fiscalizar los procesos de gestión de los recursos materiales y financieros de la municipalidad. Partiendo de la problemática existente, el débil control interno que se realiza en la municipalidad indica que urge empoderarla de los elementos necesarios para realizar un cabal control de los hechos y procesos ejecutados por los trabajadores y funcionarios, sobre la base de cumplir con la transparencia en el uso de los recursos del Estado; además, la problemática descrita ha sido admitida también con la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos. En tal razón, se asumió la tarea investigativa para abordar las variables estudiadas, determinando la situación actual de la administración municipal y en aras de su mejora intervenir con la implementación de un sistema de control interno.

### **Objetivo General**

Contribuir con la correcta administración de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Maynas, mediante la propuesta de implementación del sistema de control Interno



### **Objetivos específicos**

- Optimizar el ambiente de control de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Maynas.
- Mejorar la evaluación de riesgos de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Maynas.
- Mejorar la información y comunicación de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Maynas.
- Perfeccionar el proceso de supervisión de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Maynas.

<b>Objetivos</b>	<b>Estrategias</b>	<b>Actividades</b>	<b>Metas</b>	<b>Responsable</b>
Optimizar el ambiente de control de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Maynas.	Instaurar el cumplimiento de leyes y políticas	Establecer políticas y leyes de control	Lograr un ambiente de control en un 80%	Gerente de administración de la Municipalidad Provincial de Maynas.
		Elaborar el reglamento interno de trabajo		
		Plasmar las normas y políticas en cartillas y hacer entrega a cada colaborador.		
		Dirigir las actividades en función a las políticas		
Mejorar la evaluación de riesgos de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Maynas.	Reducir los riesgos financieros	Taller en el manejo de riesgos financieros	Prevenir los riesgos financieros en un 50%	Gerente de administración de la Municipalidad Provincial de Maynas.
Mejorar la información y comunicación de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Maynas.	Desarrollar una adecuada información y comunicación	Diseñar un sistema de información contable	Lograr un adecuado proceso de información y comunicación	Gerente de administración de la Municipalidad Provincial de Maynas.
		Capacitar al personal en el manejo del sistema de información contable		
		Fomentar la comunicación Interpersonal		
Perfeccionar el proceso de supervisión de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Maynas.	Fiscalizar la actividad económica - financiera	Seguimiento a la actividad contable	Lograr una eficiente supervisión	Gerente de administración de la Municipalidad Provincial de Maynas.
		Registro adecuado de la información contable		
		capacitación al personal encargado de realizar el seguimiento		

## CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

De acuerdo al análisis de los resultados se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Se determina que la aplicación del control interno en la Municipalidad Provincial de Maynas en el año 2019 es deficiente, debido que se evidencia mínimo compromiso de la entidad para desarrollar las actividades de control, además que los riesgos no están siendo evaluados de manera correcta, lo cual muchas veces no permite que las actividades se programen de manera correcta, siendo también las deficiencias en la información y comunicación un factor determinante para establecer las responsabilidades, objetivos y metas de las actividades de control y supervisión de la misma.
- Por otro lado, se determina que el cumplimiento de las funciones del personal de MPM en el año 2019 es deficiente, pues en gran medida el personal tiene dificultades para demostrar que tiene la capacidad suficiente para desarrollar adecuadamente su trabajo, por lo que, mínima es la contribución al logro de los objetivos institucionales.
- Por último, se determina que existe relación significativa entre el control interno y el cumplimiento de las funciones del personal en la MPM, año 2019, la cual es contrastada con el coeficiente de correlación de 0,928 de acuerdo al estadístico Rho de Spearman, y un grado de significancia de 0,000.

## **CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES**

De acuerdo a las conclusiones a las que ha llegado el presente estudio realizado en la Municipalidad Provincial de Maynas, se realiza las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda a la gerencia de la municipalidad desarrollar cursos de actualización en control interno, la cual certifique la mejora de conocimientos del personal, de manera que se elimine o minimice el impacto de la ocurrencia de los riesgos de los diversos procesos.
- Por otro lado, se recomienda a los directivos de la institución generar confianza en el personal, dándole desafíos y dejando que asuman su responsabilidad ante los resultados del mismo, situación que generará compromiso pleno en las funciones que desempeña.
- Por último, se recomienda a los directivos realizar un análisis y retroalimentación continua que permitan encontrar falencias en los procesos, objetivos y políticas institucionales, información que, además, debe ser informada oportunamente a todo el personal, indicando asimismo las medidas que se tomaran.

## CAPÍTULO VIII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, L., & Muñoz, P. (2018). *Aplicación del control interno y el cumplimiento de las funciones del personal del gobierno regional de Ucayali*. Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.
- Carmenate, Y. (2011). *Control Interno en las entidades Cubanas*. Malaga, España: Fundación Universitaria Andaluza Inca Garcilaso. Eumed.net.
- Contraloría General de la República. (19 de Agosto de 2014). *Marco conceptual del control interno*. Obtenido de Contraloría General de la República: [http://doc.contraloria.gob.pe/Control-Interno/web/documentos/Publicaciones/Marco\\_Conceptual\\_Control\\_Interno\\_CGR.pdf](http://doc.contraloria.gob.pe/Control-Interno/web/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf)
- Cordova, G. (2018). *Caracterización del control interno de las municipalidades del Perú: Caso "Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote", 2016*. Tesis de pregrado, Universidad Católica los Ángeles Chimbote, Chimbote, Perú.
- Estupiñán, R. (2015). *Control interno y freudes con base en los ciclos transaccionales: analisis de informe COSO I y II* (Tercera ed.). Bogota, Colombia: Ecoe Ediciones. ISBN: 978-958-771-162-2.
- Fonseca, O. (2011). *Sistemas de control interno para organizaciones*. Lima, Peru: Instituto de investigación en Accountability y Control - IICO. ISBN: 978-9972-2948-3-9.
- García, C. (2017). *Control interno en la gestión administrativa de la UGEL Mariscal Ramon Castilla, 2017*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú.
- Garrido, L. Y. (2013). Funciones del departamento de Recursos Humanos. *Escuela de Organización Industrial*, pp. 21-8.
- Holmes, A. (1994). *Auditorías Principios y Procedimientos*. México: Limusa.
- Instituto de Contabilidad y Auditoría. (15 de Octubre de 2013). *Glosario de terminos*. Obtenido de Resolución del Instituto de Contabilidad y Auditoría: <http://www.icac.meh.es/NIAS/Glosario%20p%20def.pdf>
- Koontz, H., & O'Connell, C. (1979). *Curso de administración moderna. Un analisis de sistemas y contingencias de las funciones administrativas*. México: McGRAW-HILL.
- Ley 29783. (20 de agosto de 2011). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 79. Obligaciones del trabajador*. Obtenido de El Peruano: <http://www.29783.com.pe/LEY%2029783%20PDF/Legislaci%C3%B3n%20Per%C3%BA/Ley%2029783%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf>
- Ley N° 27815. (18 de abril de 2005). *Ley del Código de Ética de la Función Pública. Artículo 6°*. Obtenido de El peruano:

[http://www.unmsm.edu.pe/archivos/NORMAS\\_ETICA\\_FUNCION\\_PUBLICA.pdf](http://www.unmsm.edu.pe/archivos/NORMAS_ETICA_FUNCION_PUBLICA.pdf)

- Meléndez, J. B. (2016). *Control Interno* (Primera ed.). Ancash, Perú: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. ISBN: 978-612-4308-03-1.
- Melgarejo, N. (2017). *Control interno y gestión administrativa según trabajadores de la municipalidad provincial de Chota, 2016*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Mercedes, B., & Amy, P. (2018). *Manual de funciones para optimizar el control interno de Recursos Humanos*. Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Ortega, J., Rodríguez, J., & Hernández, H. (2016). *Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones*. Tesis de pregrado, Universidad Libre Seccional Cúcuta, Cúcuta, Colombia.
- Pacha, V., & Romero, X. (2018). *El control interno en la toma de decisiones gerenciales*. Tesis de pregrado, Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, Ecuador.
- Quinaluisa, N. V., Ponce, V. A., & Muñoz, C. (12 de Junio de 2018). *El control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO*. Obtenido de Internal Control and its Application Tools between COSO and COCO: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2073-60612018000100018](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612018000100018)
- Romero, E. (2018). *Control interno y control patrimonial de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, en el año 2017*. Tesis de pregrado, Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, Perú.
- Soto, R. (2017). *Identidad organizacional y cumplimiento de funciones en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Werther, W., & Davis, K. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Yarasca, P. A. (2009). *Auditoría, fundamentos con un enfoque moderno*. Lima, Peru: Junior.

**ANEXOS**

# 1. Estadística complementaria

## APLICACIÓN DEL CONTROL INTERNO

	ACI1	ACI2	ACI3	ACI4	ACI5	ACI6	ACI7	ACI8	ACI9	ACI10	ACI11	ACI12	ACI13	ACI14	ACI15	ACI16	ACI17
Colaborador 1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2
Colaborador 2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2
Colaborador 3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2
Colaborador 4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3
Colaborador 5	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
Colaborador 6	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
Colaborador 7	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
Colaborador 8	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3
Colaborador 9	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	3	3	5	4	4
Colaborador 10	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
Colaborador 11	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3
Colaborador 12	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1
Colaborador 13	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3
Colaborador 14	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1
Colaborador 15	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2
Colaborador 16	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	5
Colaborador 17	5	4	3	4	5	4	4	5	5	3	3	4	5	4	4	5	5
Colaborador 18	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3
Colaborador 19	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3
Colaborador 20	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2
Colaborador 21	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
Colaborador 22	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3
Colaborador 23	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1
Colaborador 24	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3
Colaborador 25	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1
Colaborador 26	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3
Colaborador 27	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
Colaborador 28	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3
Colaborador 29	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1
Colaborador 30	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2
Colaborador 31	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2
Colaborador 32	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3
Colaborador 33	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
Colaborador 34	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
Colaborador 35	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
Colaborador 36	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3
Colaborador 37	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	3	3	5	4	4
Colaborador 38	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
Colaborador 39	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3
Colaborador 40	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1
Colaborador 41	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3
Colaborador 42	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1
Colaborador 43	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2
Colaborador 44	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	5



## APLICACIÓN DEL CONTROL INTERNO

Colaborador 45	5	4	3	4	5	4	4	5	5	3	3	4	5	4	4	5	5
Colaborador 46	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3
Colaborador 47	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2
Colaborador 48	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2
Colaborador 49	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2
Colaborador 50	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2
Colaborador 51	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2
Colaborador 52	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3
Colaborador 53	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
Colaborador 54	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
Colaborador 55	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
Colaborador 56	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3
Colaborador 57	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	3	3	5	4	4
Colaborador 58	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
Colaborador 59	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3
Colaborador 60	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1
Colaborador 61	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3
Colaborador 62	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1
Colaborador 63	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2
Colaborador 64	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	5
Colaborador 65	5	4	3	4	5	4	4	5	5	3	3	4	5	4	4	5	5
Colaborador 66	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3
Colaborador 67	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2

## CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES DEL PERSONAL

	CF1	CF2	CF3	CF4	CF5	CF6	CF7	CF8	CF9	CF10	CF11
Colaborador 1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2
Colaborador 2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1
Colaborador 3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1
Colaborador 4	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2
Colaborador 5	4	4	5	3	4	5	3	5	3	4	4
Colaborador 6	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3
Colaborador 7	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2
Colaborador 8	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3
Colaborador 9	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
Colaborador 10	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1
Colaborador 11	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2
Colaborador 12	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2
Colaborador 13	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3
Colaborador 14	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1
Colaborador 15	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2
Colaborador 16	3	5	5	3	4	5	3	5	3	4	4
Colaborador 17	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	3
Colaborador 18	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3
Colaborador 19	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
Colaborador 20	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1
Colaborador 21	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1
Colaborador 22	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2
Colaborador 23	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2
Colaborador 24	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3
Colaborador 25	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1
Colaborador 26	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2
Colaborador 27	4	4	5	3	4	5	3	5	3	4	4
Colaborador 28	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3
Colaborador 29	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1
Colaborador 30	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1
Colaborador 31	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1
Colaborador 32	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2
Colaborador 33	4	4	5	3	4	5	3	5	3	4	4
Colaborador 34	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3
Colaborador 35	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2
Colaborador 36	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3
Colaborador 37	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
Colaborador 38	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1
Colaborador 39	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2
Colaborador 40	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2
Colaborador 41	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3
Colaborador 42	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1
Colaborador 43	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2
Colaborador 44	3	5	5	3	4	5	3	5	3	4	4
Colaborador 45	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	3
Colaborador 46	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3

## CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES DEL PERSONAL

Colaborador 47	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2
Colaborador 48	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1
Colaborador 49	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1
Colaborador 50	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1
Colaborador 51	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1
Colaborador 52	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2
Colaborador 53	4	4	5	3	4	5	3	5	3	4	4
Colaborador 54	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3
Colaborador 55	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2
Colaborador 56	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3
Colaborador 57	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
Colaborador 58	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1
Colaborador 59	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2
Colaborador 60	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2
Colaborador 61	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3
Colaborador 62	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1
Colaborador 63	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2
Colaborador 64	3	5	5	3	4	5	3	5	3	4	4
Colaborador 65	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	3
Colaborador 66	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3
Colaborador 67	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1

## CONFIABILIDAD – ALFA DE CRONBACH

Aplicación del control interno

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.981	17

Cumplimiento de funciones del personal

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.971	11

## 2. Instrumentos de recolección de datos

### ENCUESTA PARA EVALUAR EL CONTROL INTERNO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MAYNAS.

Marque la respuesta que considere conveniente, de acuerdo a la siguiente escala de medición:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

<b>Entorno de control</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿La institución demuestra compromiso con la integridad y los valores del personal?					
2	¿Las actividades de control son desarrolladas de manera independiente?					
3	¿La gerencia establece la estructura organizacional correspondiente para la consecución de los objetivos?					
4	¿La institución demuestra compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes?					
5	¿La institución define las responsabilidades de las personas a nivel de control interno para la consecución de los objetivos?					
<b>Evaluación de riesgos</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	¿Los objetivos son definidos con total claridad que permita la identificación y evaluación de riesgos relacionados?					
7	¿Son identificados los riesgos para la consecución de los objetivos en todos los niveles de la institución?					
8	¿Se considera la probabilidad de fraude al evaluar los riesgos para la consecución de los objetivos?					
9	¿Se identifica y evalúa los cambios que podrían afectar significativamente al sistema de control interno?					
<b>Actividades de control</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	¿Se desarrollan actividades de control para la mitigación de los riesgos?					
11	¿Se desarrollan actividades de control sobre la tecnología para el cumplimiento de los objetivos?					
12	¿Se despliegan actividades de control a través de políticas relacionados con el procedimiento?					

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

<b>Información y comunicación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	¿La gerencia utiliza información relevante para el correcto funcionamiento del control interno?					
14	¿La gerencia comunica la información internamente para el correcto funcionamiento del control interno?					
15	¿La gerencia se comunica con los grupos de interés externo sobre los aspectos clave que afectan al funcionamiento del control interno?					
<b>Actividades de supervisión</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16	¿La gerencia desarrolla y evalúa continuamente el procedimiento de control?					
17	¿La gerencia evalúa y comunica las deficiencias encontradas en el control interno para la aplicación oportuna de la medida correctiva?					

## ENCUESTA PARA EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MAYNAS.

Marque la respuesta que considere conveniente, de acuerdo a la siguiente escala de medición:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

<b>Cualidades del sujeto</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿El personal conoce las funciones básicas que demanda su puesto de trabajo?					
2	¿Las funciones adscritas al puesto se relaciona con las capacidades que demuestra el personal?					
3	¿El personal demuestra ser innovador frente a los procesos rutinarios?					
4	¿El personal demuestra ser innovador para la mejora del servicio de su área?					
<b>Contribución al logro de objetivos</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	¿El personal colabora en el desarrollo de las actividades a través del trabajo en equipo?					
6	¿Estructura su trabajo para el logro de los objetivos institucionales?					
7	¿Desarrolla sus funciones tomando en cuenta el logro de los objetivos institucionales?					
8	¿Demuestra compromiso en su trabajo que le permita el cumplimiento de los objetivos institucionales?					
<b>Potencial de desarrollo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	¿El personal controla las actividades y tareas que desarrolla a diario?					
10	¿El personal simplifica sus actividades, buscando la efectividad de sus funciones?					
11	¿El personal es intuitivo para identificar un problema y solucionar los inconvenientes que afecten el desarrollo de sus funciones.?					

### 3. Consentimiento informado (cuando corresponda)

#### Consentimiento Informado de Participación en Proyecto de Investigación

Por la presente declaro que he leído cuestionario de la investigación titulada: Aplicación del Control Interno y el Cumplimiento de las Funciones del Personal en la gerencia administración de la Municipalidad Provincial de Maynas, 2019, del Sr. .... tiene como objetivo medir el control interno y el cumplimiento de las funciones del personal.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante.

**Nombre del participante:**

.....

Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted. Es así que todos los datos que se recojan, serán estrictamente **anónimos y de carácter privados**. Asimismo, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de **custodio de los datos**, será el Investigador Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

Desde ya le agradecemos su participación.

.....

NOMBRE

Investigador Responsable