

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela Profesional de Contabilidad



Una Institución Adventista

El sistema de control interno en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020

Tesis para obtener el Título Profesional de Contador Público

Autores:

Fiorella Karina Sangama Pisco

Esther Villanueva Huamán

Asesor:

Mtro. CPCC Edison Eli Luna Risco

Morales, agosto de 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Mtro. CPCC Edison Elí Luna Risco, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Contabilidad, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN, 2020” constituye la memoria que presenta los Bachilleres Sangama Pisco, Fiorella Karina y Villanueva Huamán, Esther, para obtener el Título de Profesional de Contador Público, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión, bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Morales, a los 04 días del mes de agosto del año 2021.



Mtro. CPCC Edison Elí Luna Risco

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el Campus Universitario Milton Afonso, Distrito de Morales, Tarapoto, San Martín a los 04 días, del mes de agosto del año 2021, siendo las 06:00 p.m, se reunieron en el salón de grados y títulos de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Dr. Christian Daniel Vallejos Angulo, y los demás miembros siguientes Mtro. Manuel Amasifuen Reategui, secretario, Dr. Juan Félix Quispe Gonzales, Dr. Avelino Sebastián Villafuerte De La Cruz vocales; y Mtro. Edison Elí Luna Risco, asesor; con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de tesis titulada:

"El sistema de control interno en la Municipalidad Provincial de San Martín 2020"

Presentada por el/los Bachiller/es:

Esther Villanueva Huaman / Fiorella Karina Sangama Pisco

Conducente a obtención del Título Profesional de:

Contador Público

El señor presidente inicio el acto académico, invitando al/los candidato/s hacer uso del tiempo requerido para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente del Jurado invitó a los miembros del mismo a realizar las preguntas y cuestionamientos correspondientes, los cuales fueron absueltos por el (los) candidato (s). En seguida, el jurado procedió a las deliberaciones respectivas, luego se registró en el acta el dictamen siguiente:

Bachiller: Esther Villanueva Huaman

.....Aprobado.....por...Unanimidad

Con el mérito académico adicional de Muy Bueno (16)

Bachiller: Fiorella Karina Sangama Pisco

.....Aprobado.....por.....Unanimidad

Con el mérito académico adicional de Muy Bueno (16)

El presidente del Jurado solicito al/los candidatos/s ponerse de pie. Luego el secretario realizo la lectura del acta con el resultado final del acto académico, procediéndose inmediatamente a registrar las firmas respectivas.



.....
Presidente

.....
Secretario

.....
Asesor

.....
Vocal

.....
Vocal

.....
Candidato

.....
Candidato

Esta sustentación fue realizada de manera virtual u online sincrónica, conforme al Reglamento General de Grados y Títulos.

Dedicatoria

Agradecemos a nuestros padres, hermanos y amigos por su apoyo incondicional y su ayuda para hacer posible esta tesis.

Agradecimiento

En primer lugar, damos gracias a Dios por guiarnos y acompañarnos en cada paso del camino y sobre todo por hacer realidad nuestros sueños. Gracias a la Universidad Peruana Unión por participar en este proceso, enseñándonos principios y valores a lo largo del año académico y abriéndonos la puerta para convertirnos en profesionales.

Agradecer también a la Municipalidad Provincial de San Martín que nos permitió realizar nuestro proyecto de tesis.

Índice

Resumen.....	6
Abstract.....	7
1. Planteamiento del Problema	8
1.1. Justificación.	8
1.2. Estado del Arte.....	8
1.3. Objetivos.....	9
1.3.1. Objetivo general	9
1.3.2. Objetivos específicos	9
1.4. Variables.	10
2. Metodología	15
2.1. Diseño Metodológico.....	15
2.2. Diseño muestral.	16
2.3. Técnicas de Recolección de Datos.....	16
2.4. Técnicas para el Procesamiento de la Información.....	17
2.5. Aspectos Éticos.....	17
3. Resultados	18
3.1. De acuerdo al objetivo general: Describir las principales características del Sistema de Control Interno dentro de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020.....	18
3.2. De acuerdo al objetivo Específico 1: Describir el ambiente de control en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020.....	19

3.3. De acuerdo al objetivo Específico 2: Describir la evaluación de riesgos en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020.	29
3.4. De acuerdo al objetivo Específico 3: Describir las actividades de control en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020.	34
3.5. De acuerdo al objetivo Específico 4: Describir la información y comunicación en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020.	43
3.6. De acuerdo al objetivo Específico 5: Describir la información y comunicación en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020	47
3. Conclusiones	53
4. Recomendaciones	54
5. Referencias Bibliográficas	55
6. Anexo A.....	58
Matriz de consistencia.....	58
7. Anexo B	61
Carta de autorización	61
8. Anexo C	62

Resumen

El propósito de este estudio es explicar las principales características del sistema de control interno dentro de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020. La metodología utilizada es de diseño no experimental porque fue una investigación cualitativa de alcance descriptiva, donde se recopiló una serie de documentos y normativas que nos ayudó a elaborar el instrumento que ha sido un cuestionario comprendido por 30 ítems, esta herramienta ha sido validada por expertos proporcionando información sobre control interno y evaluando sus diversos aspectos. El trabajo de investigación se realizó en la Municipalidad Provincial de San Martín, Por lo tanto, tiene como objetivo ayudar a resolver los problemas que enfrentan los gobiernos locales en beneficio de la gestión del gobierno local. La investigación concluyó que existe como resultado de un análisis de la situación real del proceso de gestión, existe una falta de comprensión del control interno e incluso de la implementación en la municipalidad. Esta investigación es un aporte de los investigadores y se entrega al gobierno de la ciudad con el objetivo de convertirse en una herramienta eficaz para mejorar la gestión administrativa.

Palabras claves: Control Interno, ambiente de control, actividades de control, evaluación de riesgos, monitoreo.

Abstract

The purpose of this study is to explain the main characteristics of the internal control system in the city of San Martin in 2020. The methodology used is of non-experimental design because it was a qualitative research with a descriptive scope, where a series of documents and regulations were compiled. that helped us to develop the instrument that has been a questionnaire comprised of 30 items, this tool has been validated by experts providing information on internal control and evaluating its various aspects. The research work was carried out in the Provincial Municipality of San Martin, Therefore, it aims to help solve the problems faced by local governments for the benefit of local government management. The investigation concluded that it exists as a result of an analysis of the real situation of the management process, there is a lack of understanding of internal control and even implementation in the municipality. This research is a contribution from researchers and is delivered to the city government with the aim of becoming an effective tool to improve administrative management.

Keywords: Internal Control, control environment, control activities, risk assessment, monitoring.

1. Planteamiento del Problema

1.1. Justificación.

Este estudio es teóricamente razonable porque apoya variables de control interno basadas en conceptos y teorías científicas para determinar su contribución al desarrollo estructural. Este conocimiento permite explicar las principales características del sistema de control interno y sus funciones, y los beneficiarios directos son las autoridades de la Municipalidad Provincial de San Martín. También proporciona los métodos y el alcance de un sistema de control interno práctico y eficaz. Esto permite tomar mejores y más amplias decisiones. Además, a través de la implementación de planes de mejora y la implementación de nuevas políticas de control interno, beneficia tanto a los gerentes como a los usuarios directos (empleados) y actúa como un recurso de consulta a la gerencia para abordar de manera efectiva esta variable.

Finalmente, se utilizó la metodología no experimental cuantitativo, y allí se presenta una herramienta para medir variables de investigación, aquellos que se sustentó bajo la teoría de la investigación y fueron validados por expertos a fin de actuar como referentes para otros estudios similares.

1.2. Estado del Arte.

En las últimas décadas, el país se ha centrado en el desarrollo social, económico y financiero, por lo tanto, es fundamental que las diferentes oficinas gubernamentales integren sus sistemas para fortalecer aún más su participación en el control interno.

The International Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI) mencionó que una adecuada gestión financiera a través del control interno o auditoría interna ayuda a controlar la corrupción (Tadeo, sin fecha, p. 21). Por otro lado, Isaza (2018) mencionó que el control interno es una evaluación sistemática, cuyo propósito es orientar a la empresa para que adquiera una

cultura de autocontrol (p. 48). En nuestro país, los municipios son considerados sinónimo de burocracia, ineficacia operativa y corrupción, lo que ha generado un clima de desconfianza hacia la gente.

A nivel nacional, el control interno de una municipalidad es controlada centralmente cómo se organiza como un "organismo de control interno". Dentro de su función, también se tiene en cuenta el respeto de las normas del sistema administrativo y las opiniones de la Comisión.

En la región San Martín se puede decir que los gobiernos locales no utilizan completamente el control interno en nuestra área. Las ciudades provinciales de San Martín tienen ciertos inconvenientes, entre ellos: Ineficiencias en el manejo de los recursos destinados al pago de cuotas, ineficiencias en el manejo de los fondos fijos, por pequeño que sea, todo esto significa que los bienes y servicios no son los mejores para el municipio. Obtenidos en condiciones económicas.

En cuanto a la Municipalidad Provincial de San Martín, tiene un sistema de control interno ineficaz. Como resultado, los avances en el sistema de control interno de la ciudad serán liderados por los Reguladores de la Contraloría General de la República. Organismo que cumple con la normativa estatal peruana.

1.3. Objetivos.

1.3.1. Objetivo general

Describir las principales características del Sistema de Control Interno dentro de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

Describir el ambiente de control en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020.

Describir la evaluación de riesgos en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020.

Describir las actividades de control en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020.

Describir la información y comunicación en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020.

Describir la supervisión en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020.

1.4. Variables.

Control interno

En 1992, el American Institute of Certified Public Accountants, the Institute of Business Accountants, the Institute of Internal Auditor, and the Association of CFO publicaron un informe sobre control interno conocido como Comité de Organizaciones Patrocinadoras (COSO). Esta es una guía y contiene instrucciones para crear un informe de control interno. También contiene elementos para que los auditores y administradores evalúen el sistema. Sistema de control interno (Finanzas, 2007).

Según Estupiñan (2016), el sistema de control interno contiene todas las políticas y procedimientos para asegurar la gestión ordenada y eficiente de la empresa, incluyendo el control interno adoptado por el gobierno. También incluye políticas de administración, respaldo de archivos, prevención, fraude y detección de errores para fortalecer la integridad y confiabilidad de los registros contables y la información contable financiera oportuna.

Leiva y Soto (2015) Esto incluye el control interno sobre uno a la serie de precauciones tomadas antes, durante y después de la implementación de procedimientos y actividades dentro de la empresa para asegurar una gestión adecuada de la empresa, los activos y los recursos de manera adecuada. Se define como. Eficiente y eficaz, contribuye al propósito y misión del establecimiento.

Finalmente, Anaya y Sánchez (2016) indica que demostrar que el sistema de control interno incluye el plan estratégico de la organización y todos los métodos y medios implementados para proteger los activos y verificar la autenticidad de los datos contables. (Pág. 22).

Objetivos del control interno.

Anaya y Sánchez (2016) su objetivo es proteger los recursos de control interno en términos de calidad del servicio, efectividad operativa, eficiencia, apalancamiento financiero, pérdida, abuso, fraude o cumplimiento irregular. Se debe presentar información financiera justa y confiable de manera oportuna para cumplir con las leyes, regulaciones y otras normas gubernamentales y, en última instancia, mejorar la eficiencia económica, la eficacia y la eficiencia.

Alvarado y Tuquiñahui (2011), realizan una valoración de la protección de los recursos, la promoción de la eficiencia operativa, el seguimiento de las prácticas de gestión, la calidad, la seguridad y la mejora continua con fines de control interno. Todo ello tiene como finalidad evitar o reducir las pérdidas y fraudes que sufre la empresa.

Elementos del control interno.

Gómez, Bravo y Anchrayco (2016), menciona que, para tomar medidas de precaución, asegúrese de que necesita identificar los elementos de control interno que se caracterizan por anomalías o interacciones que las provocan. Prevención o reparación.

Castaña (2013), reconocer un estilo de gestión de sistemas altamente desarrollado y regulado que pueda adaptarse a la economía de una organización o institución, teniendo en cuenta que una entidad no conoce a un solo propietario. El efecto o consecuencia de requerir que estos sub elementos proporcionen retroalimentación sobre los sistemas de control interno, las reglas y los reglamentos establecidos por las agencias gubernamentales relevantes.

Elementos del control interno.

Ambiente de control: Al respecto, Urbina (2016), argumenta que, dado que se cree que este factor es importante para el desarrollo de conductas, estas están dirigidas a la gerencia, teniendo en cuenta la importancia del control interno y la efectividad de la empresa y sus operaciones y

reflejan sus actitudes. Por lo tanto, es necesario revisar todas las pautas, procedimientos y políticas para una implementación exitosa.

Anaya y Sánchez (2016), destacan que el medio ambiente incluye procedimientos, acciones y políticas que reflejan las prácticas de gestión que practican los emprendedores con respecto al control interno y su importancia. Asimismo, las condiciones internas desencadenan una serie de acciones que subyacen en el proceso de toma de decisiones y estas acciones influyen en los comportamientos y procedimientos de las organizaciones turísticas y por lo tanto se clasifican desde el punto de vista del control interno.

Los principales aspectos del ambiente de control son:

Valores éticos e integridad: Se rige por los estándares éticos y de comportamiento desarrollados dentro de la organización, así como por las interacciones reales. También se consideran las decisiones de la gerencia para excluir o reducir iniciativas o esfuerzos que puedan alentar a los empleados a participar en actividades fraudulentas, ilegales o poco éticas.

Comprometidos con la competencia: Los trabajadores se definen por el conocimiento y las habilidades requeridas para completar una actividad y están comprometidos a elevar el nivel de habilidades de una actividad en particular.

Participación del consejo directivo: Es su responsabilidad proporcionar una revisión independiente de los controles internos de forma periódica. Además, el asesoramiento positivo y objetivo a menudo puede reducir de forma eficaz la probabilidad de que la dirección revoque los controles existentes.

Filosofía y tecnología de consultoría: A través de sus actividades, el consejo enfatiza la importancia del control interno sobre sus empleados.

Estructura organizativa: definir las líneas de responsabilidad y autoridad existentes.

Talento y práctica: el talento debe ser competente y creíble, ya que es el aspecto más importante del control interno y puede carecer de ciertos controles.

Evaluación de riesgo: Según Bernal (2016), la identificación y análisis de alto riesgo de gestión asociado a la preparación de estados financieros de acuerdo con principios contables generalmente aceptados.

Identifique y analice los riesgos relevantes para asegurarse de lograr sus objetivos y sentar las bases para definir la gestión de riesgos. Esto permite que las organizaciones aprendan sobre eventos potenciales que pueden afectar el logro de sus metas. La probabilidad representa la probabilidad de que ocurra un evento y el impacto representa el efecto.

Los métodos de evaluación de riesgos organizacionales generalmente incluyen una combinación de métodos cualitativos y cuantitativos. Cuando el riesgo no se cuantifica, las técnicas de evaluación cualitativa generalmente se utilizan solo, pero debe recordarse que la cuantificación mejora la precisión de la evaluación del riesgo (Hemeryth & Sanchez, 2013).

Al evaluar eventos, no es necesario evaluarlos individualmente, pero es necesario considerar las posibles correlaciones entre eventos y conjuntos de eventos que se combinan e interactúan para influir en la organización.

Actividades de control: Según el informe de COSO, los controles generalmente implican una separación adecuada de responsabilidades, aprobaciones operativas apropiadas, documentación y riesgos, gestión física de activos y registros, verificación independiente del progreso y comunicación, según lo informado por COSO aumentado. Indica que ha iniciado sesión en una política y un procedimiento.

Gómez, Bravo y Anchirayco (2016), creemos que existe una estrecha relación entre los sistemas de información y comunicación. También es una buena forma de proporcionar retroalimentación entre los empleados de diferentes áreas de la empresa.

Supervisión y monitoreo: Según Vega y Lao (2017), es el proceso de evaluar la calidad de los controles internos a lo largo del tiempo, lo que le permite monitorear los controles internos para asegurarse de que estén funcionando.

Ucancial (2016), recomienda monitorear el sistema de control interno. En otras palabras, se trata de asegurar que el sistema funcione bien a largo plazo mediante un seguimiento continuo y una evaluación periódica.

El alcance y la frecuencia de las auditorías dependen en gran medida de la evaluación del riesgo, la eficacia del proceso de seguimiento continuo y las deficiencias en la implementación de los controles internos que deben informarse al Director.

Marco normativo.

a) Ley N° 27785, Artículo 7°.

b) Ley de Control Interno de las entidades del Estado – Ley N° 28716 (17.04.2006).

c) Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG. Aprueba Normas de Control Interno.

d) Resolución de Contraloría N° 458-2008-CG. Aprueba Normas de Control Interno y es la guía para la implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado.

e) Decreto de Urgencia N° 067-2009.

f) Sistema de Control Interno (SCI)

Ley de Control Interno N° 28716:

- Objeto: Establecer reglas para controlar la elaboración, aprobación, implementación, operación, mejora y evaluación de los controles internos de los organismos públicos.
- Ámbito de aplicación: Todas las entidades del Estado deben cumplir el Artículo 3 de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

Sistema de Control Interno (SCI): Todos ellos están organizados e implementados en cada unidad estatal, incluyendo todas las acciones, organizaciones, planes, actividades, normativas, políticas, registros, procedimientos, métodos y objetivos institucionales, incluyendo decisiones y acciones administrativas y de personal. Promover una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente. En este caso, la Comisión Parte del Estado de San Martín deberá cumplir con el sistema de control interno de acuerdo con el Número de Directiva. 0062019CG / INTEG.

2. Metodología

2.1. Diseño Metodológico.

La investigación tiene un diseño no experimental porque las variables estudiadas se resolvieron en su contexto natural y no fueron manipuladas, se recolectó los datos para su respectivo análisis. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2015), mencionan que se puede definir como una búsqueda realizada sin manipular intencionalmente la variable. En otras palabras,

estos son estudios que no cambian intencionalmente la variable independiente para ver su efecto en otras variables.

Esta investigación será de enfoque cuantitativo. Para ello Hernández, Fernández y Baptista (2015), indican que los métodos cuantitativos se centran en la medición objetiva y el análisis estadístico, matemático o aritmético de los datos recopilados a través de encuestas, cuestionarios, encuestas o mediante el uso de tecnología de la información para manipular los datos estadísticos existentes.

El estudio es de alcance descriptiva, por cuanto vamos a describir las variables de estudio, detallando sus características tal cual en su contexto actual.

2.2. Diseño muestral.

Lugar de ejecución del trabajo

Este estudio se llevó a cabo en las instalaciones de la Municipalidad Provincial de San Martín, situado en el distrito de Tarapoto, provincia y departamento de San Martín, donde el número de servidores públicos que conformó la población fueron 233 entre los géneros masculino y femenino.

Delimitación temporal

Este proyecto se puso en marcha el mes de julio hasta el mes de diciembre del año 2020 y donde tuvo una duración mínima de 06 meses.

2.3. Técnicas de Recolección de Datos.

Se recopiló datos utilizando técnicas de encuesta. Esto le permite recolectar información, analizarla en el tiempo y finalmente explicar el sistema de control interno en San Martín.

Para poder validar los instrumentos se puso a la plena evaluación de especialistas en auditoría y juicios que den el VB°. (Ver Anexo C)

2.4. Técnicas para el Procesamiento de la Información.

Los datos han sido analizados con el IBM® SPSS Statistics versión 26. Después de aplicar una encuesta que se ayudó con un cuestionario, se elaboró tablas en el sistema de estadística SPSS para poder interpretar la información.

2.5. Aspectos Éticos.

Habiendo asumido la responsabilidad de investigador de la Universidad Peruana Unión, cuya patrocinadora es la Iglesia Adventista del Séptimo Día, manifestó que la presente investigación está respetando los lineamientos del reglamento de investigación y la normativa APA, asimismo, respetando toda producción científica o tecnológica tomando en cuenta su autoría y la privacidad de la información de la Municipalidad Provincial de San Martín, ya que se cuenta con la respectiva autorización para ejecutar la investigación (ver Anexo B).

3. Resultados

3.1. De acuerdo al objetivo general: Describir las principales características del Sistema de Control Interno dentro de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020.

El control interno de la Municipalidad Provincial de San Martín se caracteriza por un sistema de registro de ingresos y gastos (SIAF- SP) y cuotas (TUPA), y se utilizaron dos herramientas en la operación. Gestión regular adecuada y gestión cuidadosa. En cambio, existen ROF (Reglamento de Organizaciones y Funciones), que en realidad no están acondicionados para el entendimiento y gestión de los trabajadores. Debido a la falta de planes de desarrollo en el puesto. Y más aún cuando se contratan nuevos trabajadores, por la deficiente gestión en la inducción.

El entorno administrativo, directamente dependiente de la Municipalidad Provincial de San Martín se desarrolla de forma independiente dentro de las autoridades de cada organización, ya que cada una tiene sus propias funciones únicas.

Durante la investigación no se evidenció conocimiento alguno por parte de la dirección de la implementación del sistema de control interno, especialmente en el sector laboral de la ciudad, que es un área específica o especializada de implementación. Esta característica funciona al evaluar el riesgo en la ciudad de San Martín en el estado. Cabe recordar que la ausencia de una evaluación de riesgos puede tener implicaciones políticas, económicas, técnicas e incluso ambientales.

En cuanto a las actividades de control en la Municipalidad Provincial de San Martín, existe un órgano de control institucional integrado por abogados, auditores I, auditores II, auditores III, auditores IV e ingenieros, y todos los funcionarios administrativos II están a cargo del alcalde.

Las actividades de gestión que lleva a cabo este organismo están reguladas para gestionar las actividades solo con periodicidad anual, y a solicitud del Consejo de Auditoría y Supervisión, en caso de denuncias, la falta de continuidad conduce a una inadecuada gestión de dicho órgano.

Para la información y comunicación en la Municipalidad Provincial de San Martín, cuenta con un área de Imagen Institucional diseñada para sustentar información de interés a través de medios digitales y en papel, tanto internos como externos. Durante la investigación, no se demostró ningún sistema de comunicación integrado.

La supervisión funcional en la Municipalidad Provincial de San Martín está a cargo del área de Gerencia Municipal, que según el cuadro de asignación de personal cuenta con cuatro trabajadores para su funcionamiento.

3.2. De acuerdo al objetivo Especifico 1: Describir el ambiente de control en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020.

Tabla 1: Integridad y valores por los funcionarios

¿Muestra el titular de la entidad y altos funcionarios públicos interés por la integridad y los valores éticos de funcionarios y servidores públicos?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	66	29,6	29,6	29,6
	Casi nunca	35	15,7	15,7	45,3
	A veces	25	11,2	11,2	56,5
	Casi siempre	80	35,9	35,9	92,4
	Siempre	17	7,6	7,6	100,0
	Total	223	100,0	100,0	

Interpretación:

En la Tabla 1 muestra que el 45,3% nunca y casi nunca de los encuestados ha mostrado poco o ningún interés en la integridad y el valor ético de los ejecutivos y empleados, el 11,2% puede estar preocupado por la integridad y el valor ético de los servidores públicos.

43.5% Siempre, siempre los jefes de unidad y los altos funcionarios han manifestado su preocupación por la integridad y los valores éticos de los funcionarios y empleados públicos.

¿Muestra el titular de la entidad y altos funcionarios públicos interés por la integridad y los valores éticos de funcionarios y servidores públicos?

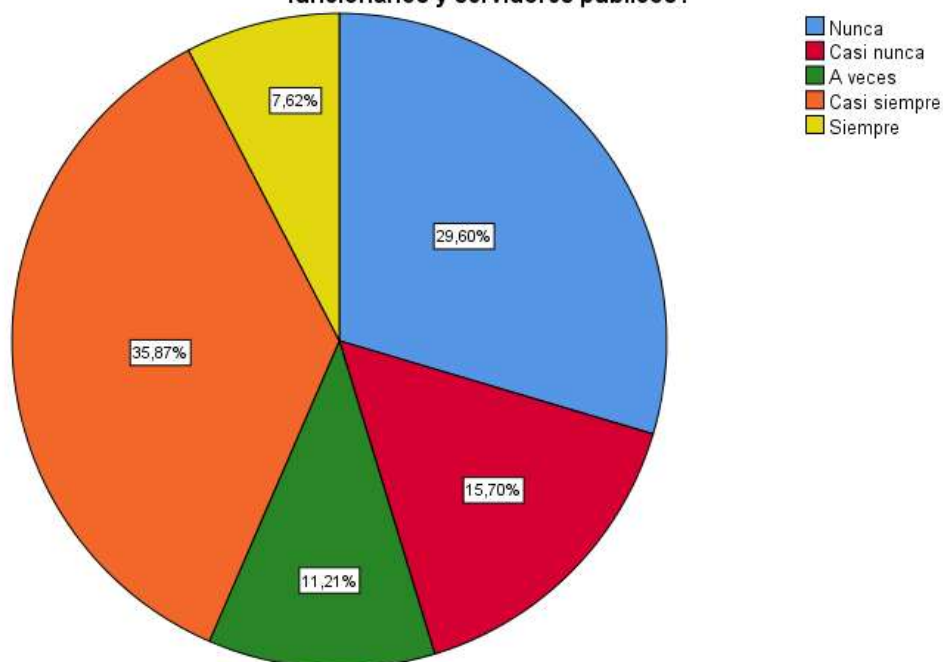


Gráfico N° 01: Integridad y valores por los funcionarios.

Tabla 2: Comportamiento organizacional

¿Se predica con el ejemplo e indican claramente lo que está bien y lo que está mal en cuanto al comportamiento organizacional?						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Nunca	60	26,9	26,9	26,9	
	Casi nunca	66	29,6	29,6	56,5	
	A veces	34	15,2	15,2	71,7	
	Casi siempre	54	24,2	24,2	96,0	
	Siempre	9	4,0	4,0	100,0	
	Total	223	100,0	100,0		

Interpretación:

En la Tabla 2, el 56,5% de los encuestados rara vez proporcionan ejemplos que muestren claramente qué es bueno y qué es malo en el comportamiento organizacional. El 15,2% a veces

da ejemplos e indica claramente qué es bueno y qué muestra. No desde el punto de vista del comportamiento organizacional, pero sí el 28,2% siempre da un ejemplo y muestra claramente qué es bueno y qué es malo, no lo es desde el punto de vista del comportamiento organizacional.

¿Se predica con el ejemplo e indican claramente lo que está bien y lo que está mal en cuanto al comportamiento organizacional?

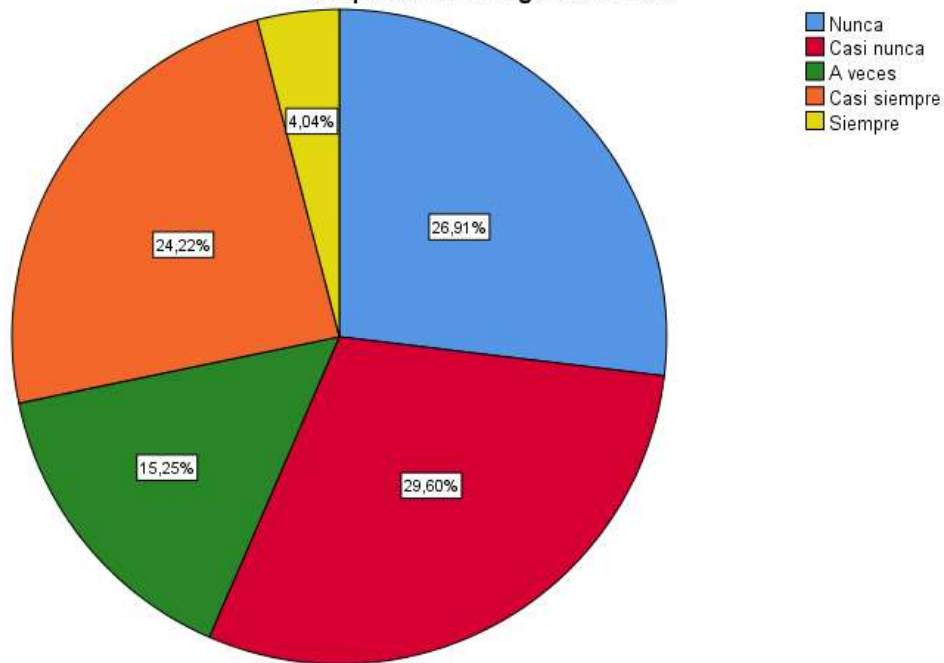


Gráfico N° 2: Comportamiento organizacional

Tabla 3: Conoce la misión, visión, objetivos institucionales

¿El personal de la Institución conoce y comprende la misión, visión, objetivos y metas institucionales?						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Nunca	72	32,3	32,3	32,3	
	Casi nunca	54	24,2	24,2	56,5	
	A veces	48	21,5	21,5	78,0	
	Casi siempre	30	13,5	13,5	91,5	
	Siempre	19	8,5	8,5	100,0	
	Total	223	100,0	100,0		

Interpretación:

La Tabla 3 muestra que el 56,5% de los encuestados tiene poca o ninguna comprensión de la misión, visión, metas y objetivos de la Institución. Con un 21,5%, el personal del

laboratorio puede conocer y comprender la misión, la visión y los objetivos de la organización y un 32.0% para que los empleados de la organización siempre conozcan y comprendan la misión, visión, objetivos de la organización.

¿El personal de la Institución conoce y comprende la misión, visión, objetivos y metas institucionales?

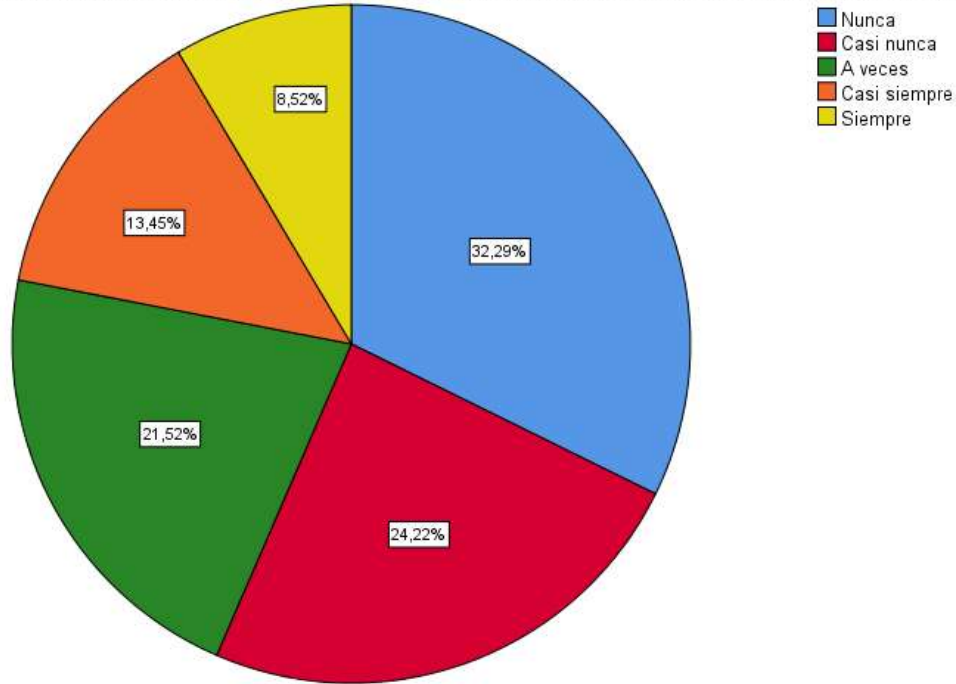


Gráfico N°3: Conoce la misión, visión, objetivos institucionales

Tabla 4: Actualización en cuanto al código de ética

¿Existe, se actualiza y difunde un Código de Conducta, en apego al Código de Ética de la función pública?						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Nunca	78	35,0	35,0	35,0	
	Casi nunca	42	18,8	18,8	53,8	
	A veces	48	21,5	21,5	75,3	
	Casi siempre	26	11,7	11,7	87,0	
	Siempre	29	13,0	13,0	100,0	
	Total	223	100,0	100,0		

Interpretación:

La Tabla 4 muestra que el 53,8% de los encuestados no actualiza su Código de Ética y rara vez lo actualiza o distribuye. Cumple con el Código de Ética, que podrá ser actualizado y

distribuido con una renovación del 21,5%, de acuerdo con el Código de Ética de la Función Pública. El Código de Ética de la Función Pública y 24.7% siempre, al actualizar y difundir el Código de Ética de acuerdo con el Código de Ética de la Función Pública.

¿Existe, se actualiza y difunde un Código de Conducta, en apego al Código de Ética de la función pública?

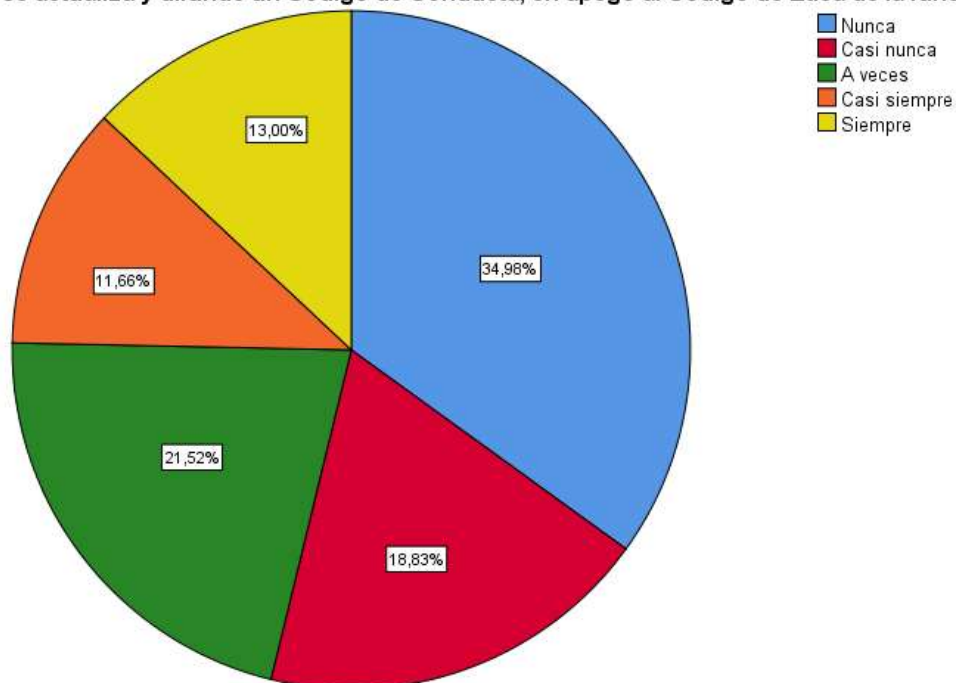


Gráfico N° 4: Actualización en cuanto al Código de Ética.

Tabla 5: Actos fraudulentos o hechos

¿Existen actos fraudulentos o hechos contrarios a la ética que involucren a funcionarios y servidores públicos suscitados en esta institución?						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Nunca	60	26,9	26,9	26,9	
	Casi nunca	60	26,9	26,9	53,8	
	A veces	36	16,1	16,1	70,0	
	Casi siempre	45	20,2	20,2	90,1	
	Siempre	22	9,9	9,9	100,0	
	Total	223	100,0	100,0		

Interpretación:

La Tabla 5 muestra que el 53,8% de los encuestados rara vez se ha involucrado en un comportamiento fraudulento o poco ético que involucre a altos funcionarios gubernamentales. El

16,1% puede incurrir en conductas fraudulentas o poco éticas que involucren a funcionarios públicos y el 30,1% siempre ha habido prácticas fraudulentas o poco éticas que involucran a funcionarios **criados** en esta instalación **y funcionarios y funcionarios criados en esta instalación.**

¿Existen actos fraudulentos o hechos contrarios a la ética que involucren a funcionarios y servidores públicos suscitados en esta institución?

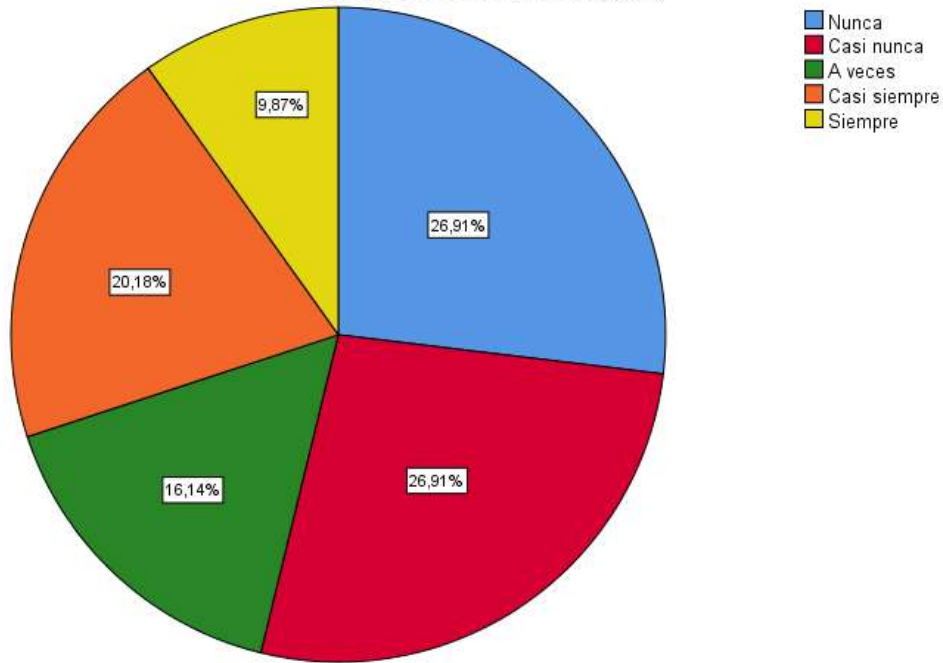


Gráfico N°5: Actos fraudulentos o hechos

Tabla 6: Toma de acciones disciplinarias

¿Se toma acciones disciplinarias apropiadas en respuesta a desviaciones a políticas y procedimientos o a violaciones del código de ética de la entidad?						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Nunca	69	30,9	30,9	30,9	
	Casi nunca	45	20,2	20,2	51,1	
	A veces	40	17,9	17,9	69,1	
	Casi siempre	42	18,8	18,8	87,9	
	Siempre	27	12,1	12,1	100,0	
	Total	223	100,0	100,0		

Interpretación:

La Tabla 6 muestra que el 33,1% de los encuestados rara vez toman las medidas disciplinarias adecuadas para abordar los comportamientos que se desvían de las políticas y

procedimientos o violan el Código de Ética de la empresa. El 17,9% pudo tomar las medidas disciplinarias apropiadas por desviaciones o violaciones de políticas y procedimientos. Si se toman las medidas disciplinarias adecuadas y siempre para abordar las desviaciones del Código de Ética de la entidad y las políticas y procedimientos 30,9% o violaciones del Código de Ética de la unidad o no.

¿Se toma acciones disciplinarias apropiadas en respuesta a desviaciones a políticas y procedimientos o a violaciones del código de ética de la entidad?

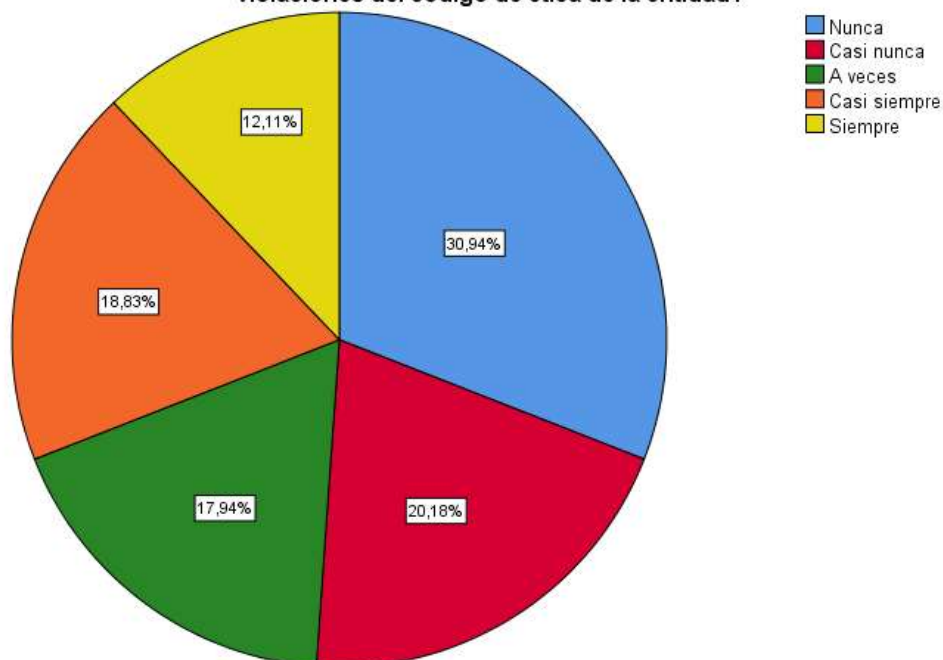


Gráfico N° 6: Toma de acciones disciplinarias

Tabla 7: Instrumentos de gestión

¿Se cuenta con los instrumentos técnicos de gestión (MOF, ROF, CAP, PAP, TUPA, PDCL, MAPRO y demás manuales, debidamente actualizados?)						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Nunca	57	25,6	25,6	25,6	
	Casi nunca	54	24,2	24,2	49,8	
	A veces	48	21,5	21,5	71,3	
	Casi siempre	48	21,5	21,5	92,8	
	Siempre	16	7,2	7,2	100,0	

Total	223	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Interpretación:

En la Tabla N° 7 se observa que los encuestados el 49,8% nunca y casi nunca cuentan con los instrumentos técnicos de gestión (MOF, ROF, CAP, PAP, TUPA, PDCL, MAPRO y demás manuales, debidamente actualizados, el 21,5% a veces cuentan con los instrumentos técnicos de gestión (MOF, ROF, CAP, PAP, TUPA, PDCL, MAPRO y demás manuales, debidamente actualizados y el 28,7% casi siempre y siempre cuentan con los instrumentos técnicos de gestión (MOF, ROF, CAP, PAP, TUPA, PDCL, MAPRO y demás manuales, debidamente actualizados.

¿Se cuenta con los instrumentos técnicos de gestión (MOF, ROF, CAP, PAP, TUPA, PDCL, MAPRO y demás manuales, debidamente actualizados?

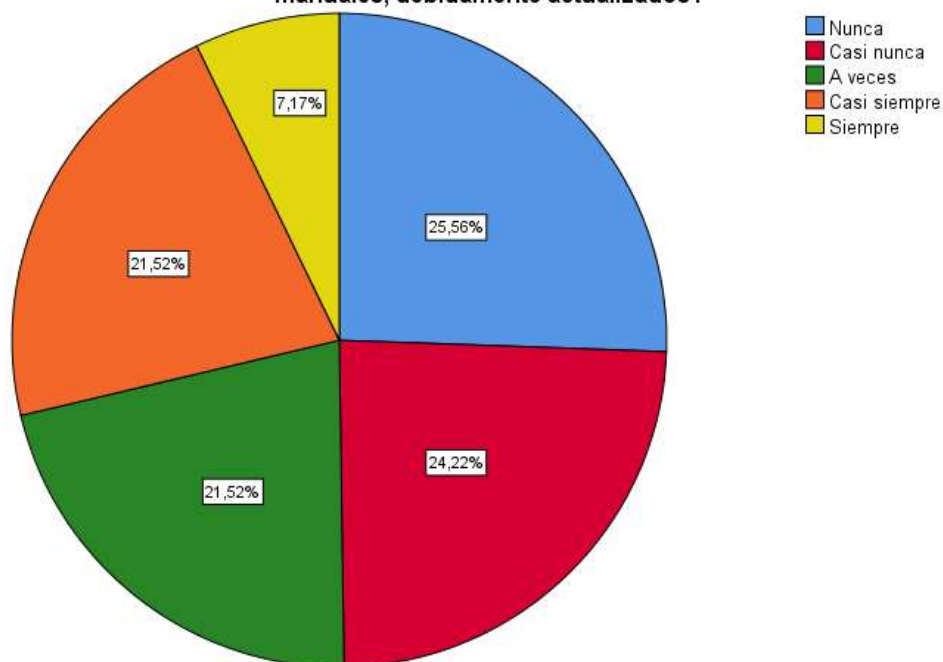


Gráfico N°7: Instrumentos de gestión

Tabla 8: Planeación Estratégica

¿Se efectúa la planeación estratégica institucional como un proceso sistemático con mecanismos de control y seguimiento para la toma oportuna de decisiones?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
			Porcentaje acumulado

Válido	Nunca	52	23,3	23,3	23,3
	Casi nunca	42	18,8	18,8	42,2
	A veces	70	31,4	31,4	73,5
	Casi siempre	32	14,3	14,3	87,9
	Siempre	27	12,1	12,1	100,0
	Total	223	100,0	100,0	

Interpretación:

La Tabla 8 muestra que el 42,1% de los encuestados rara vez implementa la planificación estratégica institucional como un proceso sistemático con mecanismos de control y seguimiento para la rápida toma de decisiones, y el 31,4% tiene la intención oportuna de mostrar que la planificación estratégica institucional se puede implementar como un proceso sistemático con control y seguimiento. del mecanismo de toma de decisiones 26.4% Sistemático con mecanismo de seguimiento y seguimiento para la toma de decisiones oportuna Siempre y siempre existe la implementación de un plan estratégico institucional como proceso.

¿Se efectúa la planeación estratégica institucional como un proceso sistemático con mecanismos de control y seguimiento para la toma oportuna de decisiones?

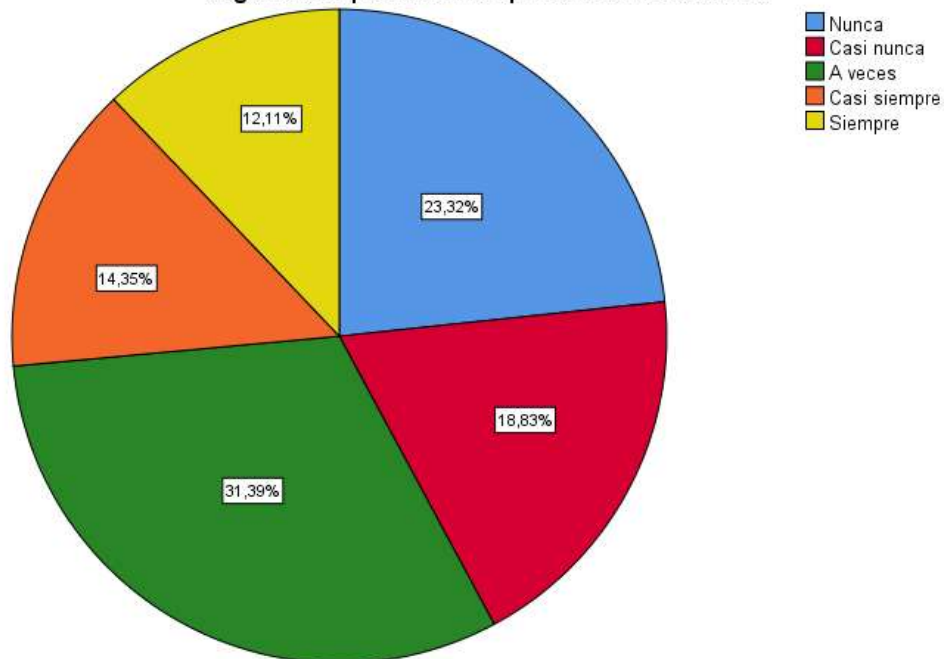


Gráfico N° 8: Planeación Estratégica

Tabla 9: Conocimiento de instrumentos de gestión

¿Los servidores públicos conocen y aplican los instrumentos de gestión respectivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	60	26,9	26,9	26,9
	Casi nunca	38	17,0	17,0	43,9
	A veces	51	22,9	22,9	66,8
	Casi siempre	42	18,8	18,8	85,7
	Siempre	32	14,3	14,3	100,0
	Total	223	100,0	100,0	

Interpretación:

La Tabla 9 muestra que el 43,9% de los encuestados conoce las herramientas de gestión correspondientes y no las aplica en absoluto, el 22,9% puede conocer y aplicar herramientas de gestión similares y el 33,1% el personal siempre apoya las herramientas de gestión correspondientes. Muestra el caso de conocer y aplicar.

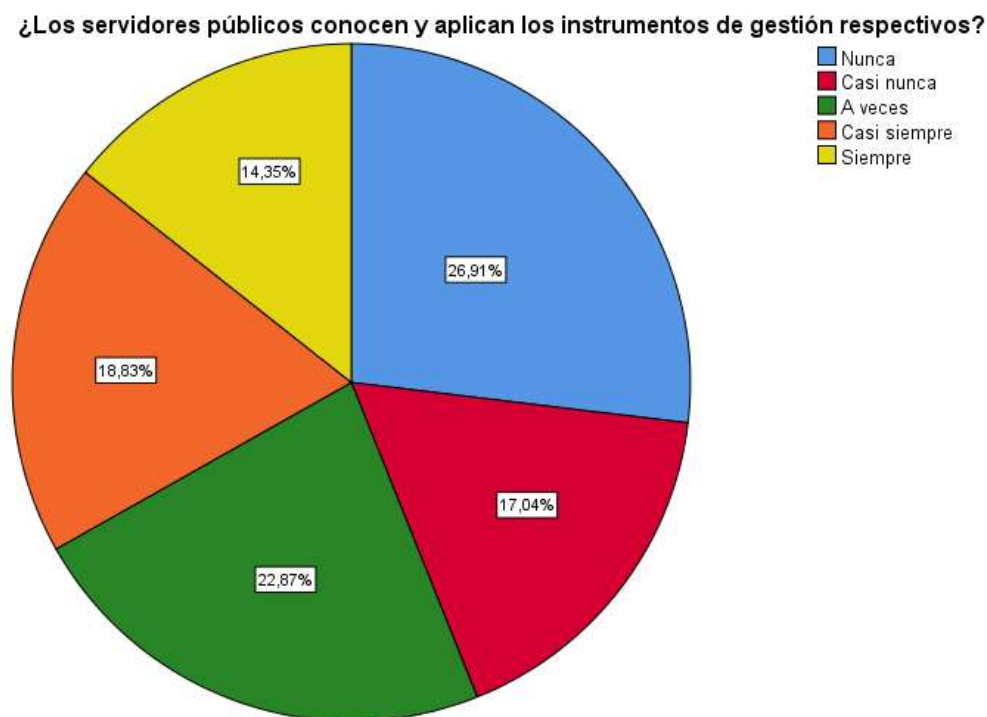


Gráfico N° 9: Conocimiento de instrumentos de gestión

**3.3. De acuerdo al Objetivo Especifico 2: Describir la evaluación de riesgos en la
Municipalidad Provincial de San Martín, 2020.**

Tabla 10: Plan de actividades

¿Se ha desarrollado un plan de actividades de identificación, análisis o valoración, manejo o respuesta y monitoreo y documentación de los riesgos?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	48	21,5	21,5	21,5
	Casi nunca	51	22,9	22,9	44,4
	A veces	40	17,9	17,9	62,3
	Casi siempre	51	22,9	22,9	85,2
	Siempre	33	14,8	14,8	100,0
	Total	223	100,0	100,0	

Interpretación:

La Tabla 10 muestra que el 44,4% de los encuestados nunca, y rara vez, ha desarrollado planes operativos para identificar, analizar, evaluar, gestionar, responder, supervisar y documentar los riesgos; el 17,9%, creó un plan de acción para identificar, analizar o evaluar. Y administrar; el 37.7%, Todavía tiene un plan operativo para monitorear y documentar el riesgo, identificar, analizar o evaluar, administrar o responder al riesgo y monitorearlo.

¿Se ha desarrollado un plan de actividades de identificación, análisis o valoración, manejo o respuesta y monitoreo y documentación de los riesgos?

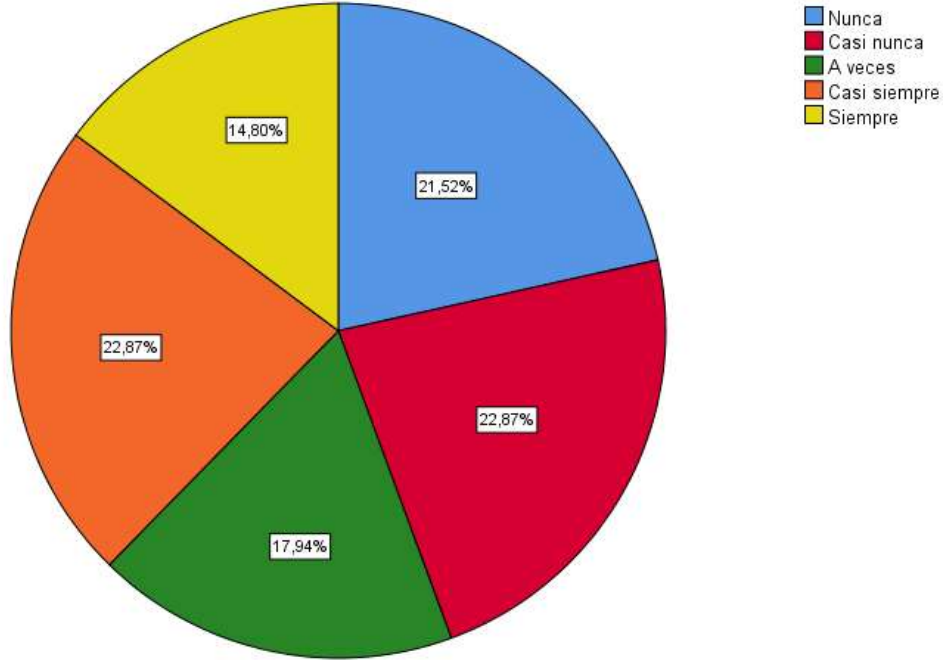


Gráfico N°10: Plan de actividades

Tabla 11: Riesgos significativos

¿Están identificados los riesgos significativos por cada objetivo institucional?						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Nunca	46	20,6	20,6	20,6	
	Casi nunca	64	28,7	28,7	49,3	
	A veces	36	16,1	16,1	65,5	
	Casi siempre	34	15,2	15,2	80,7	
	Siempre	43	19,3	19,3	100,0	
	Total	223	100,0	100,0		

Interpretación:

La Tabla 11 muestra que el 39,3% de los encuestados rara vez identificaron riesgos significativos para los objetivos de cada organización; el 16,1% pudo identificar un riesgo significativo para los objetivos de la planta individual y el 34,5% aún identificó un riesgo significativo para la planta individual. Objetivo.

¿Están identificados los riesgos significativos por cada objetivo institucional?

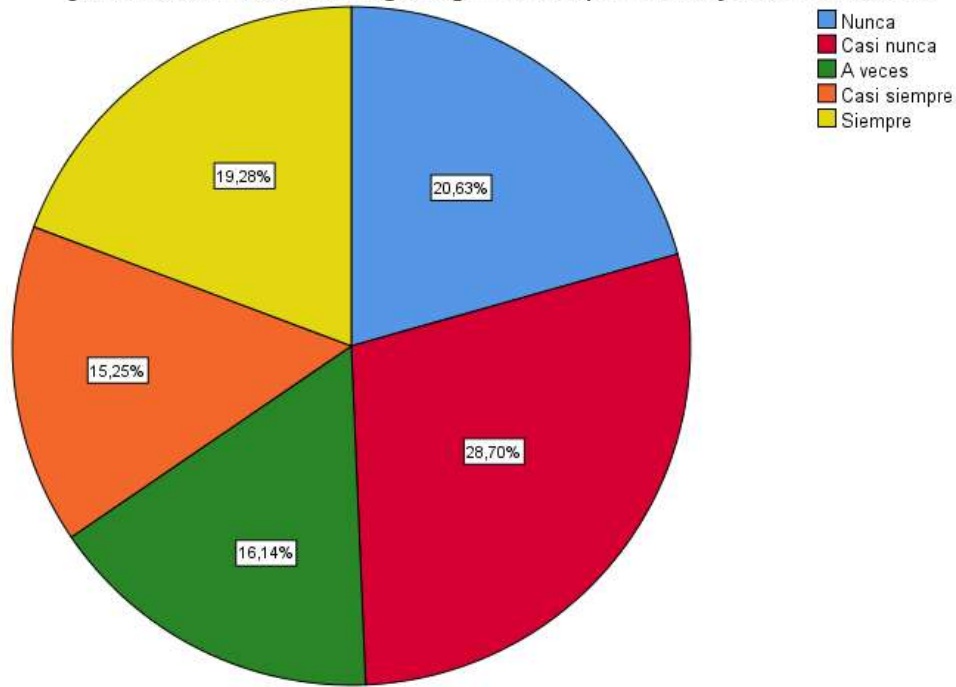


Gráfico N°11: Riesgos significativos

Tabla 12: Identificación de eventos negativos

¿Se han identificado los eventos negativos (riesgos) que pueden afectar el desarrollo de las actividades?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	52	23,3	23,3	23,3
	Casi nunca	60	26,9	26,9	50,2
	A veces	42	18,8	18,8	69,1
	Casi siempre	32	14,3	14,3	83,4
	Siempre	37	16,6	16,6	100,0
	Total	223	100,0	100,0	

Interpretación:

En la Tabla 12, el 50,2% de los encuestados nunca ha identificado, y rara vez ha identificado eventos negativos (riesgos) que podrían afectar su desarrollo, con un 18,8% afectando su desarrollo. Hemos identificado eventos negativos (riesgos) que podemos dar e indicamos si 30,9% es negativo. Los eventos (riesgos) pueden afectar el desarrollo y desarrollo de las actividades.

¿Se han identificado los eventos negativos (riesgos) que pueden afectar el desarrollo de las actividades?

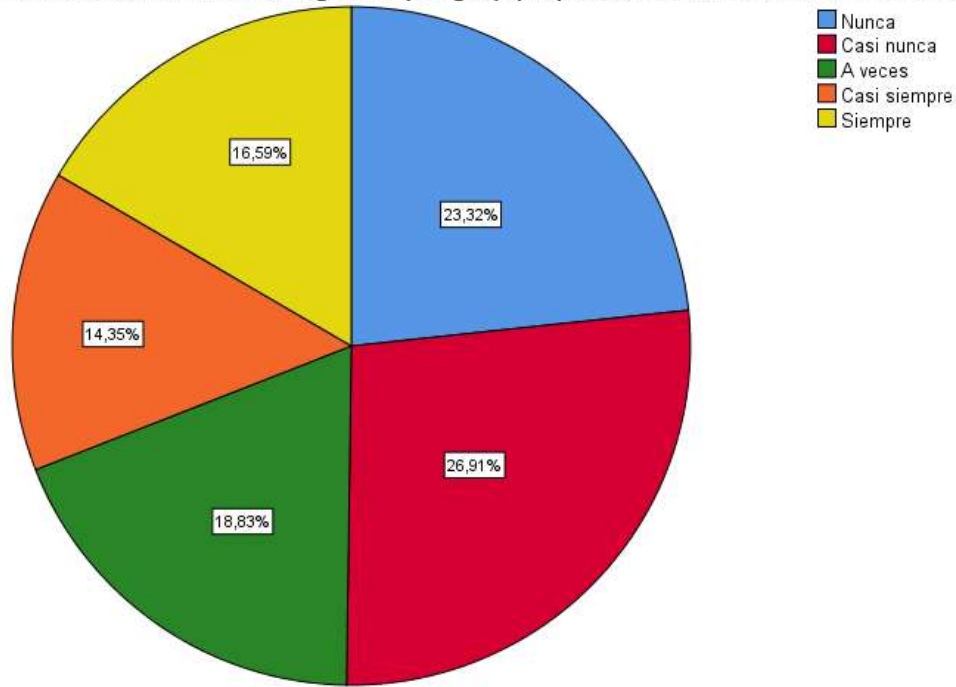


Grafico n°12: Identificación de eventos negativos

Tabla 13: Plan de administración de riesgos

¿La entidad cuenta y ha puesto en práctica el Plan de Administración de Riesgos?						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Nunca	54	24,2	24,2	24,2	
	Casi nunca	72	32,3	32,3	56,5	
	A veces	46	20,6	20,6	77,1	
	Casi siempre	24	10,8	10,8	87,9	
	Siempre	27	12,1	12,1	100,0	
	Total	223	100,0	100,0		

Interpretación:

La Tabla 13 muestra que el 56,5% de los encuestados tienen y rara vez implementan planes de gestión de riesgos; el 20,6% ha calculado e implementado planes de gestión de riesgos. **Siempre y siempre, las empresas desarrollan e implementan planes de gestión de riesgos.**

¿La entidad cuenta y ha puesto en práctica el Plan de Administración de Riesgos?

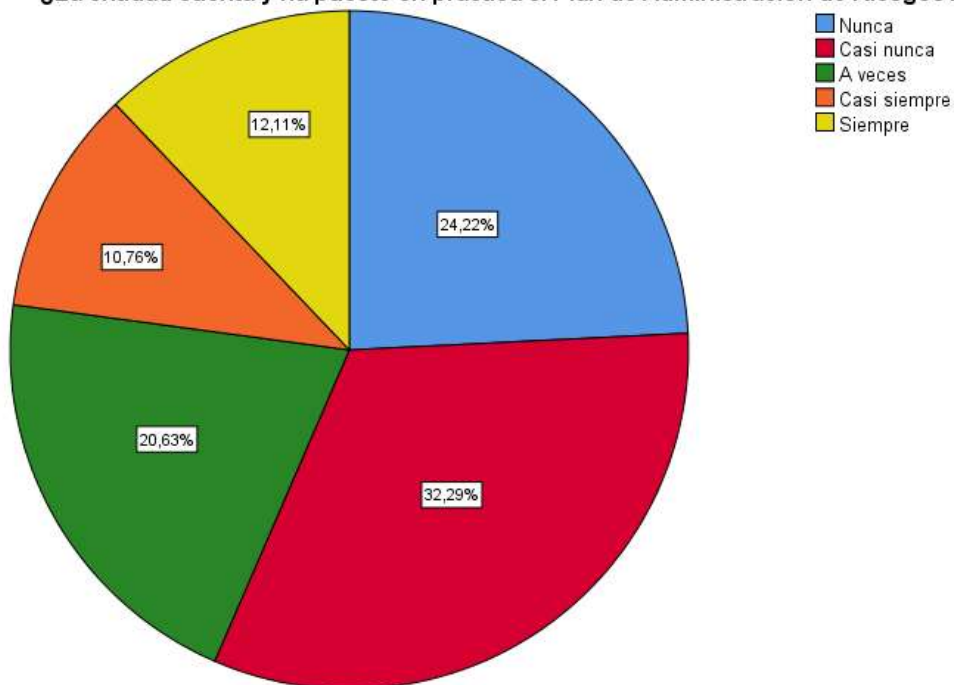


Gráfico N°13: Plan de administración de riesgos

Tabla 14: Promueven capacitación en administración de riesgos

¿Se promueve e impulsa la capacitación y sensibilización de la cultura de autocontrol y administración de riesgos y se evalúa el grado de compromiso institucional en esta materia?						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Nunca	56	25,1	25,1	25,1	
	Casi nunca	78	35,0	35,0	60,1	
	A veces	34	15,2	15,2	75,3	
	Casi siempre	36	16,1	16,1	91,5	
	Siempre	19	8,5	8,5	100,0	
	Total	223	100,0	100,0		

Interpretación:

La Tabla 14 muestra que el 60,1% de los encuestados **promueve y promueve** altamente y pocas veces la formación y concienciación sobre la cultura del autocontrol y la gestión de riesgos, evaluando el nivel de compromiso de la institución en este tema. **Se promueve y promueve** la conciencia de una cultura de autocontrol y gestión de riesgos, se evalúa el nivel de compromiso

institucional al respecto; 24,6% Siempre capacita y sensibiliza sobre una cultura de autocontrol y gestión de riesgos, **y de compromiso institucional a esto se evaluará.**

¿Se promueve e impulsa la capacitación y sensibilización de la cultura de autocontrol y administración de riesgos y se evalúa el grado de compromiso institucional en esta materia?

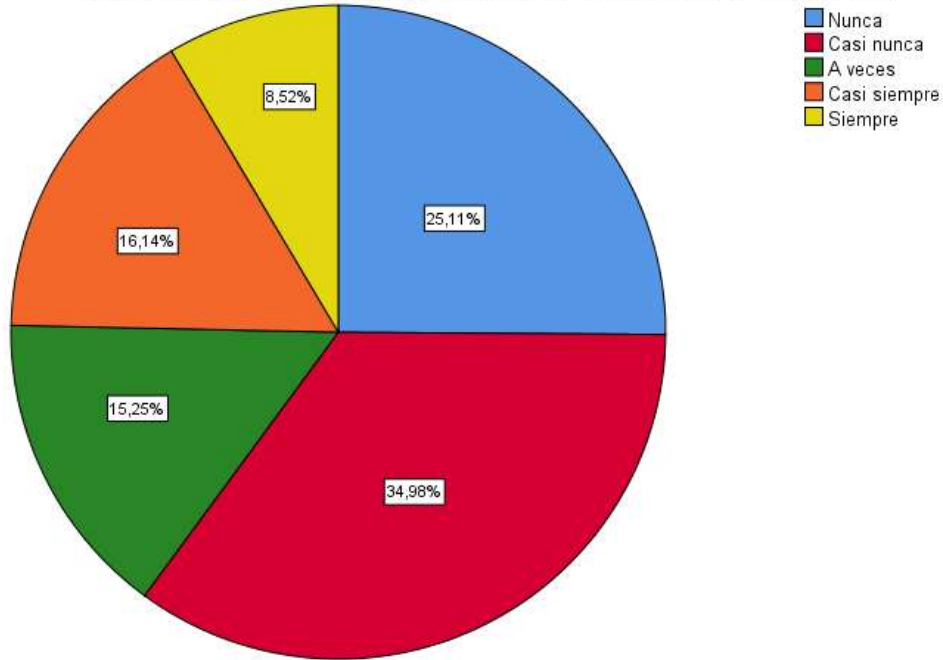


Gráfico N°14: Promueven capacitación en administración de riesgos

3.4. De acuerdo al Objetivo Especifico 3: Describir las actividades de control en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020.

Tabla 15: Procesos de autorización

¿Los procedimientos de autorización y aprobación para los procesos, actividades y tareas están claramente definidos en manuales o directivas y son realizados para todos los procesos?

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	77	34,5	34,5	34,5
	Casi nunca	30	13,5	13,5	48,0
	A veces	36	16,1	16,1	64,1
	Casi siempre	50	22,4	22,4	86,5
	Siempre	30	13,5	13,5	100,0
	Total	223	100,0	100,0	

Interpretación:

En la Tabla 15, el 48.0% de los encuestados tiene instrucciones o pautas claramente definidas para la aprobación de procesos y los procedimientos de aprobación y las actividades no se realizan para todos los procesos. Los procesos, actividades y procedimientos de aprobación de actividades están claramente definidos en un manual o directiva y se llevan a cabo para todos los procesos; 35.9% los procesos, actividades y procedimientos para la aprobación y aprobación de tareas están claramente definidos e implementados en un manual o directiva. Compatible con todos los procesos.

¿Los procedimientos de autorización y aprobación para los procesos, actividades y tareas están claramente definidos en manuales o directivas y son realizados para todos los procesos?

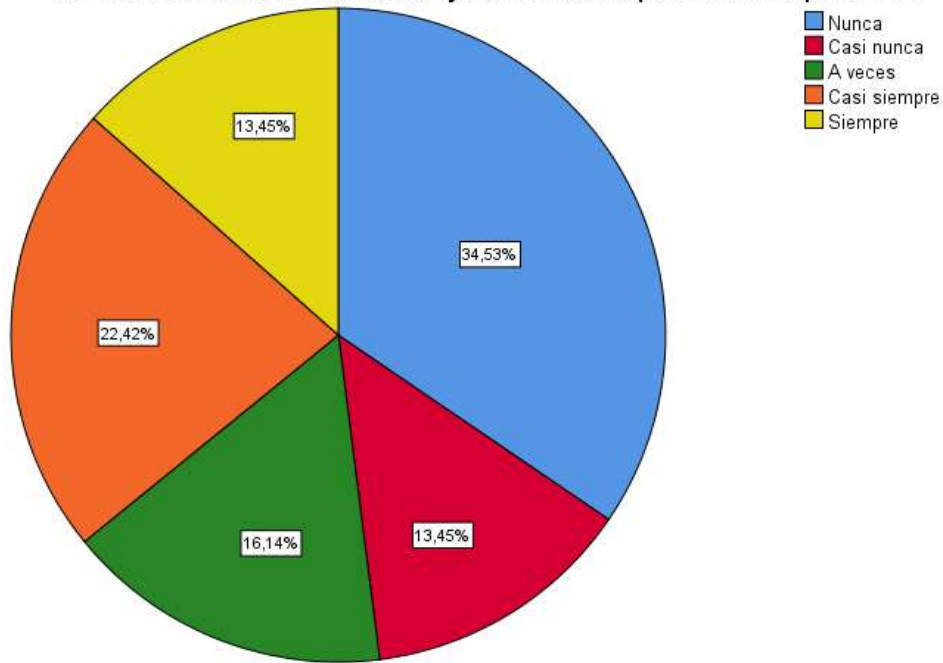


Gráfico N°15: Procesos de autorización

Tabla 16: Procedimientos de evaluación de competencia profesional.

¿Existen procedimientos para evaluar específicamente la competencia profesional al momento de la incorporación del servidor a la entidad?						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Nunca	63	28,3	28,3	28,3	
	Casi nunca	81	36,3	36,3	64,6	
	A veces	21	9,4	9,4	74,0	

Casi siempre	31	13,9	13,9	87,9
Siempre	27	12,1	12,1	100,0
Total	223	100,0	100,0	

Interpretación:

La Tabla 16 muestra que el 64,6% de los entrevistados no tenía, y pocos, pasos específicos para evaluar sus habilidades profesionales cuando el servidor se integró en la unidad. **Integración.**

Organización y respuesta 26.0% Cuando siempre y siempre hay un procedimiento específico para evaluar la competencia profesional al combinar un servidor y una organización.

¿Existen procedimientos para evaluar específicamente la competencia profesional al momento de la incorporación del servidor a la entidad?

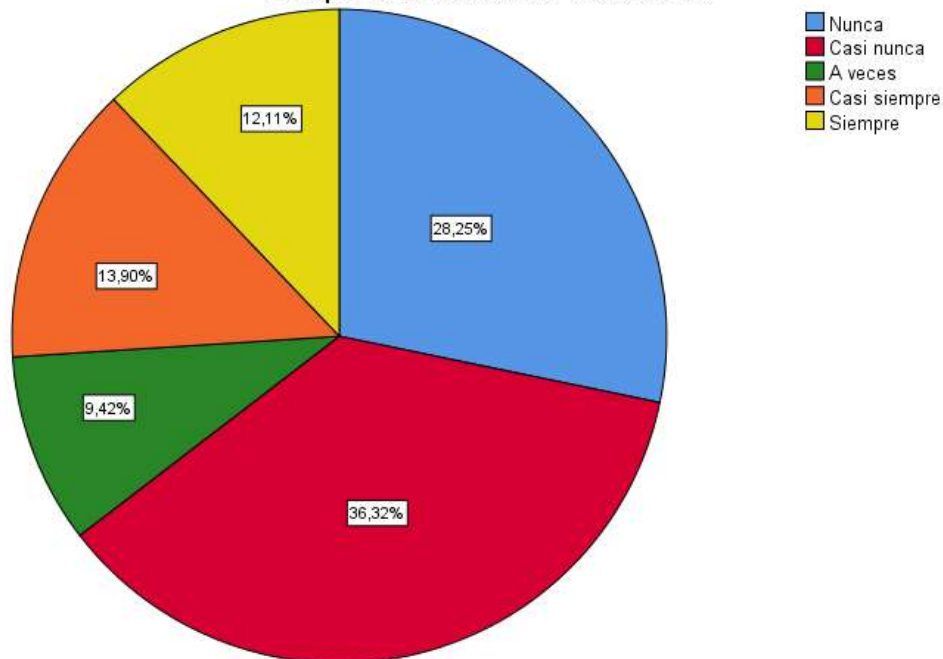


Gráfico N°16: Procedimientos de evaluación de competencia profesional.

Tabla 17: Formación Profesional

¿Los sub gerentes, jefes de unidad orgánica y sus colaboradores directos tienen formación profesional y experiencia acorde con las operaciones que realiza?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	72	32,3	32,3	32,3
	Casi nunca	66	29,6	29,6	61,9
	A veces	40	17,9	17,9	79,8
	Casi siempre	20	9,0	9,0	88,8

Siempre	25	11,2	11,2	100,0
Total	223	100,0	100,0	

Interpretación:

El Cuadro 17 muestra que el 61,9% de los entrevistados rara vez ha tenido sus propios gerentes, gerentes de unidad orgánica y colaboradores directos capacitados profesionalmente y con experiencia en las actividades que desarrollan. Los directores, jefes de agencia, unidades y colaboradores directos de la unidad están capacitados y experimentados profesionalmente de acuerdo con la profesión que ejerce la unidad. La unidad está capacitada y experimentada profesionalmente en función de las operaciones realizadas.

¿Los Sub Gerentes, jefes de unidad orgánica y sus colaboradores directos tienen formación profesional y experiencia acorde con las operaciones que realiza?

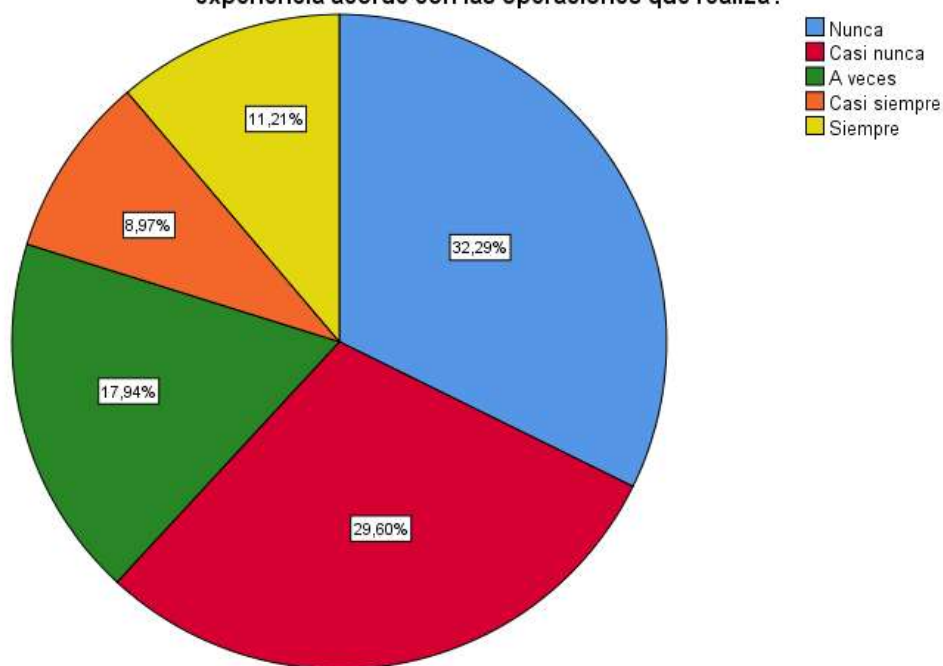


Gráfico N°17: Formación Profesional

Tabla 18: Rotación de personal

¿Se efectúa rotación periódica del personal asignado en puestos susceptibles a riesgos de fraude o malversación?					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	75	33,6	33,6	33,6

Casi nunca	54	24,2	24,2	57,8
A veces	48	21,5	21,5	79,4
Casi siempre	24	10,8	10,8	90,1
Siempre	22	9,9	9,9	100,0
Total	223	100,0	100,0	

Interpretación:

La Tabla 18 muestra que el 57,8% de los encuestados rara vez cambia de personal asignado a puestos sensibles al fraude y la malversación de fondos. El 21,5% no cambia de personal con frecuencia; el 20,7% siempre hay una rotación regular de oficiales asignados a puestos que pueden tener riesgos potenciales de malversación y fraude o malversación de fondos.

¿Se efectúa rotación periódica del personal asignado en puestos susceptibles a riesgos de Fraude o malversación?

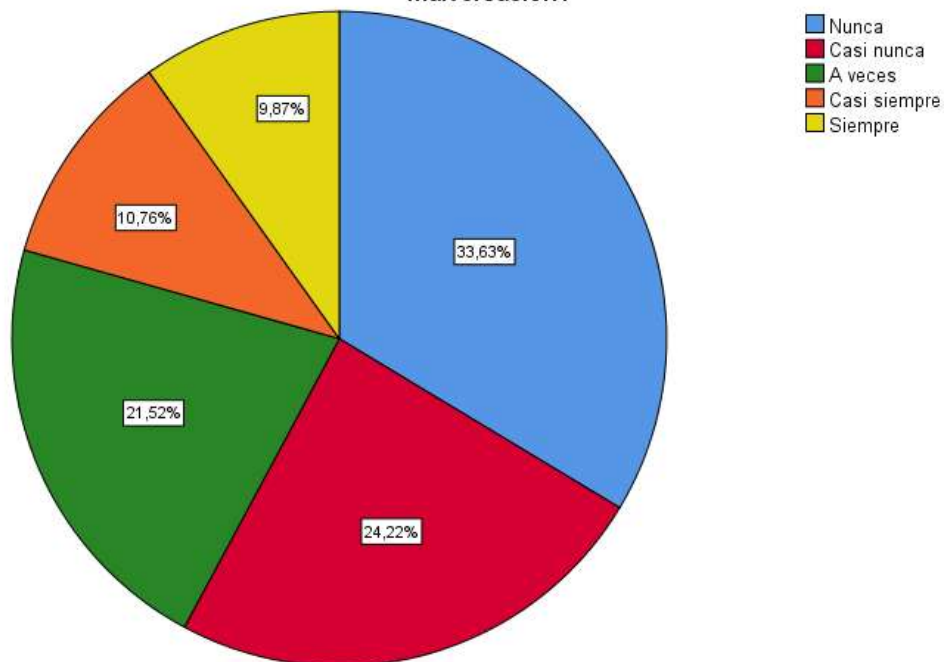


Gráfico N°18: Rotación de personal

Tabla 19: Procedimientos para la investigación de datos

¿Existen procedimientos para la investigación de datos de los postulantes a las vacantes en la entidad?

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	Nunca	81	36,3	36,3	36,3
	Casi nunca	64	28,7	28,7	65,0
	A veces	32	14,3	14,3	79,4
	Casi siempre	34	15,2	15,2	94,6
	Siempre	12	5,4	5,4	100,0
	Total	223	100,0	100,0	

Interpretación:

La Tabla 19 muestra que el 65.0% de los encuestados tenía pocos o ningún paso **para identificar los datos sobre los solicitantes de vacantes en su organización**. Siempre es un procedimiento investigar los datos de los candidatos vacantes en su organización.

¿Existen procedimientos para la investigación de datos de los postulantes a las vacantes en la entidad?

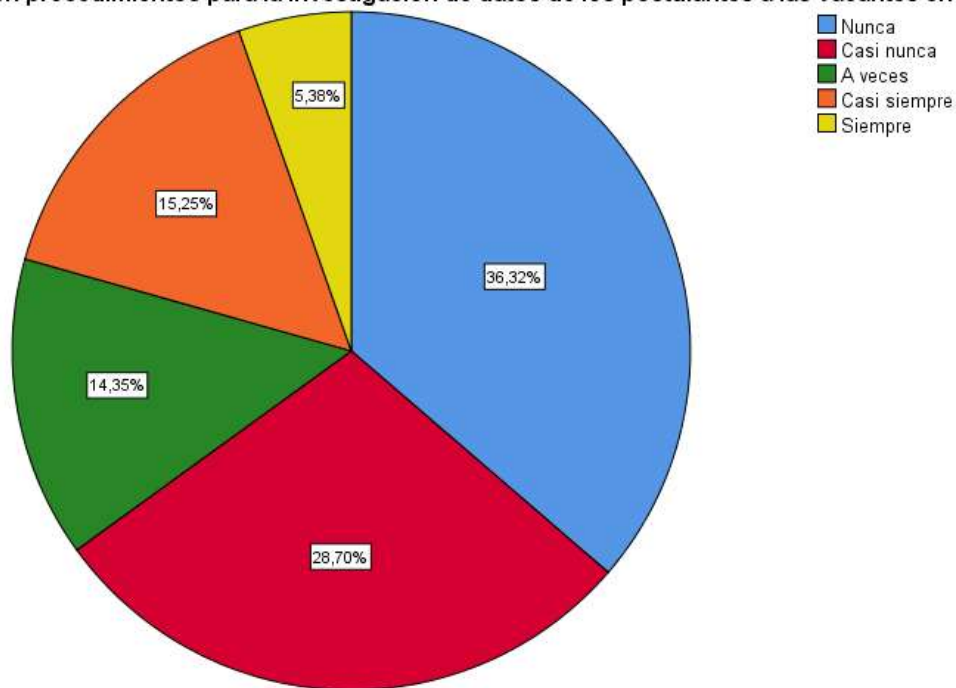


Gráfico N°19: Procedimientos para la investigación de datos

Tabla 20: Procedimientos de control interno

¿Periódicamente se aplican procedimientos de control interno para verificar las existencias, activos, uso de bienes, así como los ingresos mediante arqueos, inventarios u otros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	72	32,3	32,3	32,3
	Casi nunca	76	34,1	34,1	66,4
	A veces	34	15,2	15,2	81,6
	Casi siempre	25	11,2	11,2	92,8
	Siempre	16	7,2	7,2	100,0
	Total	223	100,0	100,0	

Interpretación:

En la Tabla 20, se observa que el 66,0% de los encuestados rara vez aplican procedimientos de control interno de manera regular para verificar el inventario, los recursos, el uso de productos y controlar los ingresos, la contabilidad, el inventario, etc.; el 15,2% Procedimientos de control interno de rutina No se aplican de forma rutinaria para verificar inventario, activos, utilización y auditorías de activos, inventario, etc. y 18,4% Verificación de inventario, activos, uso de activos y ganancias en toneladas, inventario u otros aplicado de forma rutinaria.

¿Periódicamente se aplican procedimientos de control interno para verificar las existencias, activos, uso de bienes, así como los ingresos mediante arquezos, inventarios u otros?

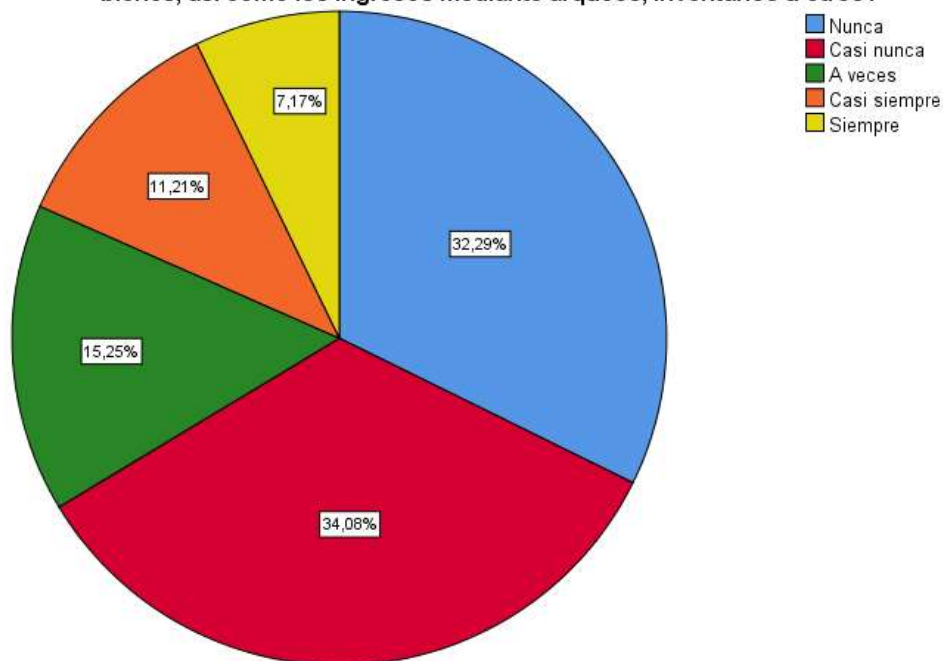


Gráfico N° 20: Procedimientos de control interno

Tabla 21: Identificación de activos expuestos a robo.

¿Se ha identificado los activos expuestos a riesgos como robo o uso no autorizado, y se han establecido medidas de seguridad para los mismos?

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	46	20,6	20,6	20,6
	Casi nunca	69	30,9	30,9	51,6
	A veces	51	22,9	22,9	74,4
	Casi siempre	36	16,1	16,1	90,6
	Siempre	21	9,4	9,4	100,0
	Total	223	100,0	100,0	

Interpretación:

La Tabla 21 muestra que el 51,5% de los encuestados rara vez han identificado activos peligrosos como robados o mal utilizados. Además, es posible que el 22,9% no identifique los activos en riesgo porque el robo o el uso indebido se identifican con regularidad. Si los activos en riesgo, como el robo o el uso indebido, se identifican constantemente y se aplican medidas de seguridad, entonces existen medidas de seguridad.

¿Se ha identificado los activos expuestos a riesgos como robo o uso no autorizado, y se han establecido medidas de seguridad para los mismos?

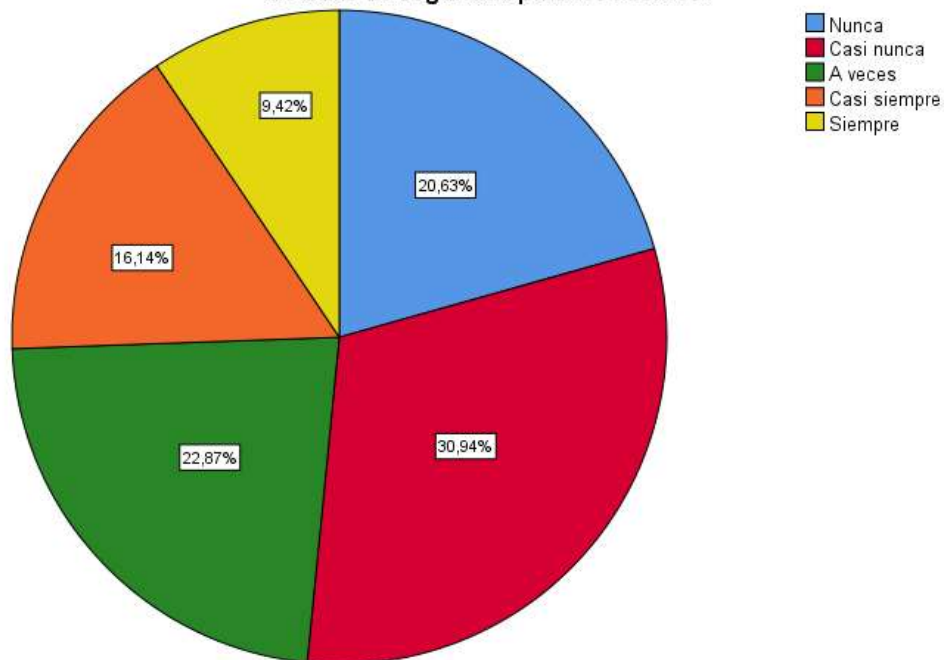


Gráfico N° 21: Identificación de activos expuestos a robo.

Tabla 22: Procedimientos de evaluación de desempeño

¿Existen procedimientos que establezcan la evaluación del desempeño de los funcionarios y/o servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Martín?						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido		Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	48	21,5	21,5		21,5
	Casi nunca	60	26,9	26,9		48,4
	A veces	51	22,9	22,9		71,3
	Casi siempre	34	15,2	15,2		86,5
	Siempre	30	13,5	13,5		100,0
	Total	223	100,0	100,0		

Interpretación:

La Tabla 22 muestra que el 48,4% de los encuestados no tiene o tiene pocos procedimientos para establecer los puntajes de desempeño de los empleados públicos y/o servidores públicos en San Martín. Establecer calificaciones de desempeño para empleados del gobierno y/o servidores del gobierno; el 28%, sí existe un procedimiento para establecer calificaciones de desempeño para empleados del gobierno de la Municipalidad Provincial de San Martín.

¿Existen procedimientos que establezcan la evaluación del desempeño de los funcionarios y/o servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Martín?

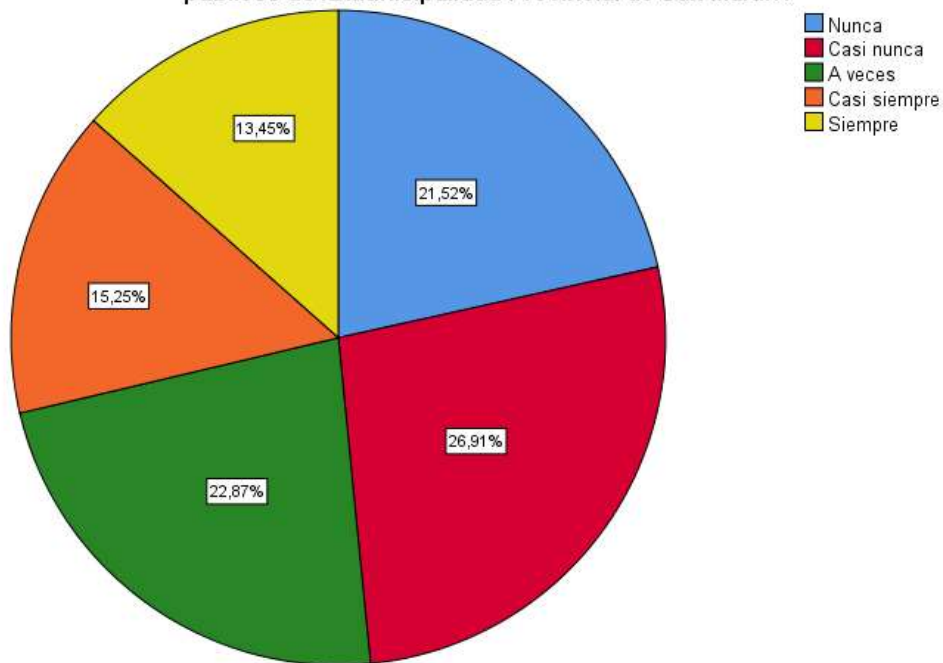


Gráfico N° 22: Procedimientos de evaluación de desempeño.

3.5. De acuerdo al Objetivo Especifico 4: Describir la información y comunicación en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020.

Tabla 23: Portal de transparencia

¿El portal de transparencia de la entidad se encuentra adecuadamente actualizado?						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido		Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	54	24,2	24,2		24,2
	Casi nunca	45	20,2	20,2		44,4
	A veces	46	20,6	20,6		65,0
	Casi siempre	40	17,9	17,9		83,0
	Siempre	38	17,0	17,0		100,0
	Total	223	100,0	100,0		

Interpretación:

La Tabla 23 muestra que el 44,4% de los entrevistados nunca ha actualizado completamente su portal para la transparencia y rara vez. Es posible que el 20,6% nunca haya actualizado el portal hasta la fecha.

¿El portal de transparencia de la entidad se encuentra adecuadamente actualizado?

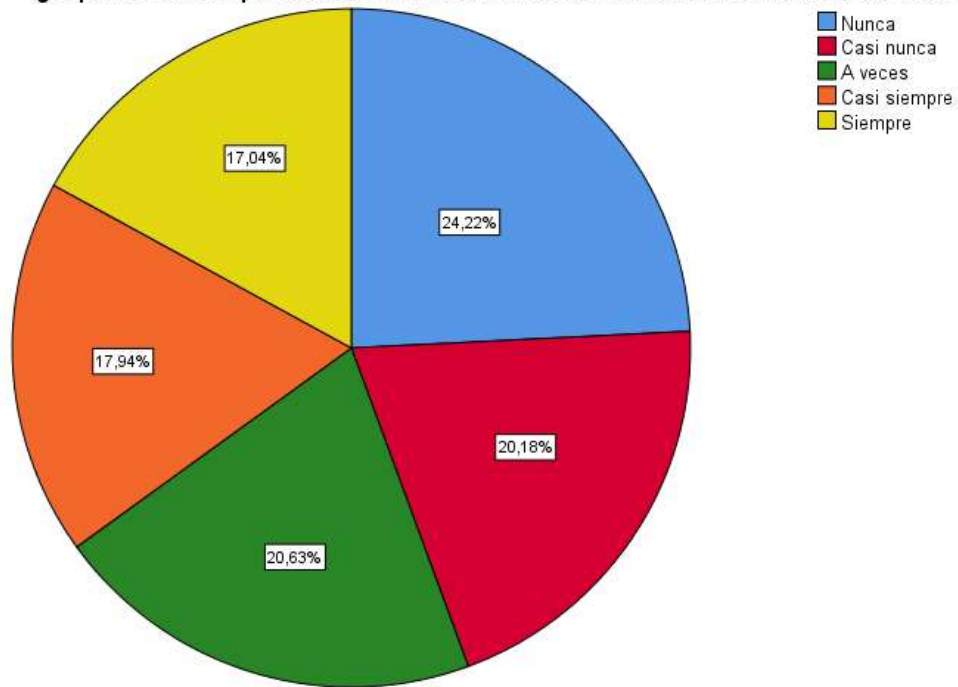


Gráfico N°23: Portal de transparencia.

Tabla 24: Política de comunicación interna

¿Se ha implementado alguna política que estandarice una comunicación interna y externa, considerándose diversos tipos de comunicación: memorando, paneles informativos, boletines, revistas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	54	24,2	24,2	24,2
	Casi nunca	46	20,6	20,6	44,8
	A veces	51	22,9	22,9	67,7
	Casi siempre	44	19,7	19,7	87,4
	Siempre	28	12,6	12,6	100,0
	Total	223	100,0	100,0	

Interpretación:

La Tabla 24 muestra que, tomando en cuenta el tipo de comunicación (memo, tablón de anuncios, revista), el 44,8% de los encuestados nunca ha implementado la política de estandarización de la comunicación interna y externa, y la mayoría la implementó. Eso no existe.

No se ha implementado ninguna política considerando el tipo de comunicación: memorandos, tabloneros de anuncios, revistas y 32.3% Considere siempre el tipo de comunicación e implemente políticas para estandarizar la comunicación interna y externa. notas, tabloneros de anuncios, boletines, revistas de noticias.

¿Se ha implementado alguna política que estandarice una comunicación interna y externa, considerándose diversos tipos de comunicación: memorando, paneles informativos, boletines, revistas?

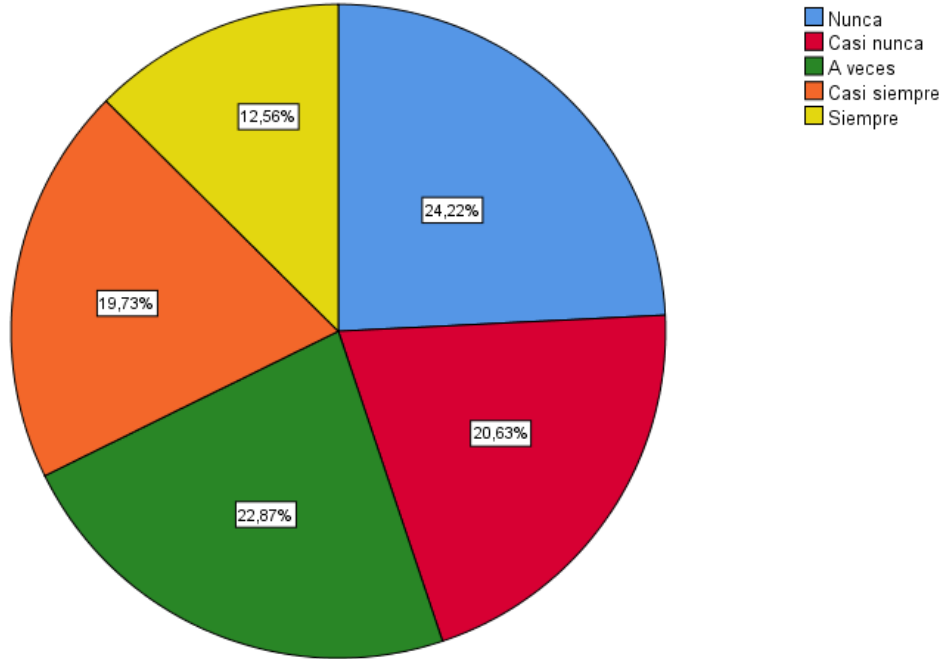


Gráfico N° 24: Política de comunicación interna

Tabla 25: Realización de documentos de acuerdo a las políticas

¿La administración de los documentos e información se realiza de acuerdo con las políticas y procedimientos establecidos para la preservación y su conservación (archivos electrónicos, magnéticos y físicos)?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	42	18,8	18,8	18,8
	Casi nunca	56	25,1	25,1	43,9
	A veces	45	20,2	20,2	64,1
	Casi siempre	28	12,6	12,6	76,7

Siempre	52	23,3	23,3	100,0
Total	223	100,0	100,0	

Interpretación:

La Tabla 25 muestra que el 43,9% de los encuestados nunca o rara vez ha gestionado documentos e información de acuerdo con las políticas y procedimientos establecidos con respecto al almacenamiento y la retención (archivos electrónicos, magnéticos) y la física. Su retención y retención (archivos electrónicos, magnéticos, físicos) y 35.9% Siempre, siempre, la gestión de documentos e información se realiza de acuerdo con las políticas y procedimientos establecidos de retención y retención (archivos electrónicos, magnéticos, físicos).

¿La administración de los documentos e información se realiza de acuerdo con las políticas y procedimientos establecidos para la preservación y su conservación (archivos electrónicos, magnéticos y físicos)?

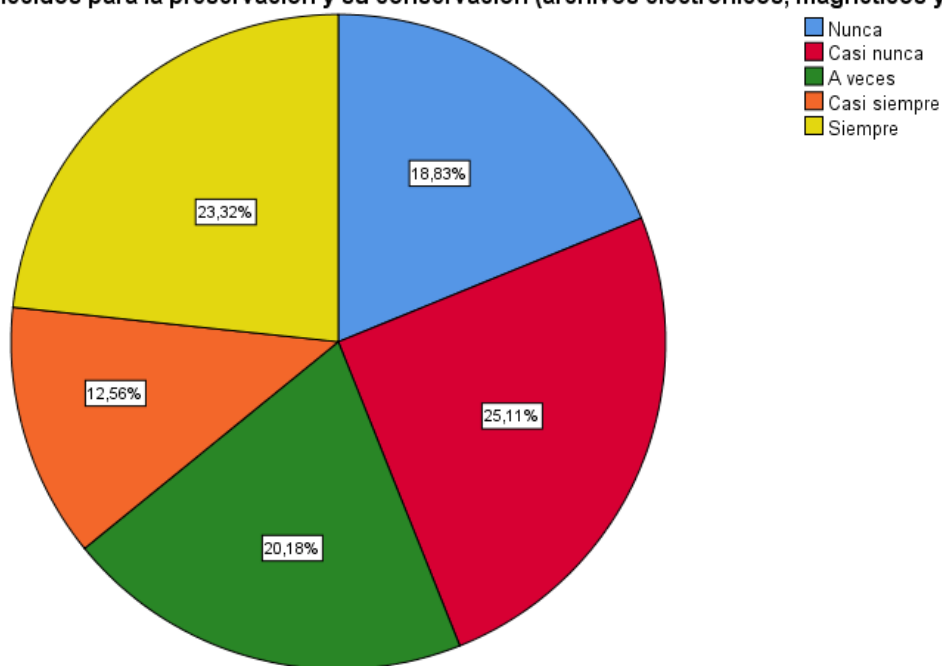


Gráfico n°25: realización de documentos de acuerdo a las políticas

Tabla 26: Mecanismos y procedimientos

¿La entidad cuenta con mecanismos y procedimientos para la denuncia de actos indebidos por parte del personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	53	23,8	23,8	23,8
	Casi nunca	60	26,9	26,9	50,7
	A veces	24	10,8	10,8	61,4
	Casi siempre	32	14,3	14,3	75,8
	Siempre	54	24,2	24,2	100,0
	Total	223	100,0	100,0	

Interpretación:

En la Tabla 26, el 50,7% de los encuestados tiene poco o ningún mecanismo o procedimiento para denunciar el fraude de los empleados y el 10,8% no tiene ningún mecanismo o procedimiento para denunciar el fraude de los empleados.

¿La entidad cuenta con mecanismos y procedimientos para la denuncia de actos indebidos por parte del personal?

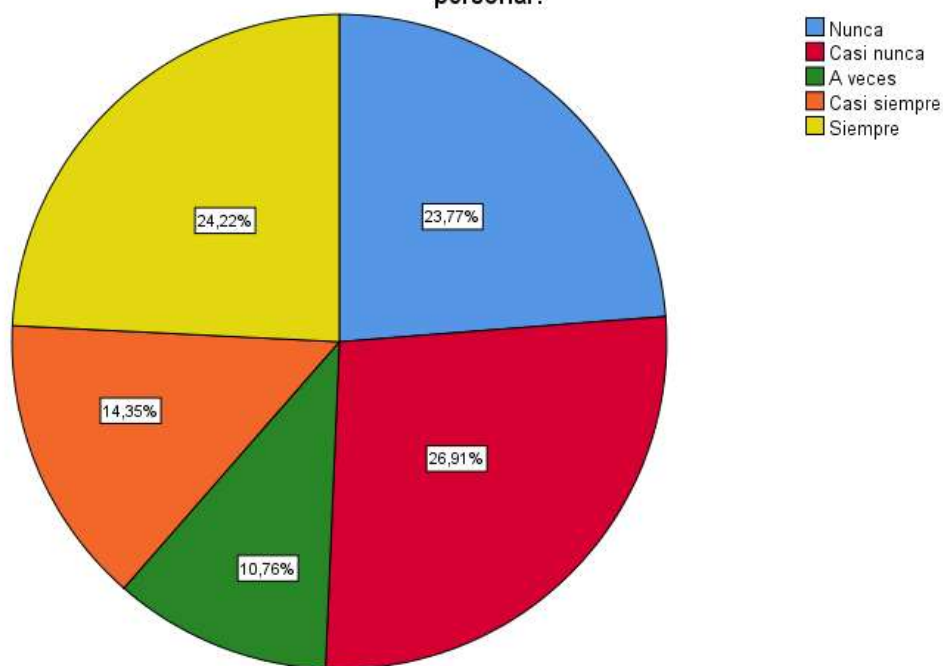


Gráfico N°26: Mecanismos y procedimientos

3.6. De acuerdo al Objetivo Especifico 5: Describir la información y comunicación en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020

Tabla 27: Desarrollo de sus labores

¿En el desarrollo de sus labores, se realizan acciones de supervisión para conocer oportunamente si estas se efectúan de acuerdo con lo establecido, quedando evidencia de ello?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	61	27,4	27,4	27,4
	Casi nunca	45	20,2	20,2	47,5
	A veces	32	14,3	14,3	61,9
	Casi siempre	42	18,8	18,8	80,7
	Siempre	43	19,3	19,3	100,0
Total		223	100,0	100,0	

Interpretación:

La Tabla 27 muestra que el 47,6% de las personas consultadas nunca ha trabajado y rara vez ha trabajado. Se realizan actividades de seguimiento para saber a tiempo si se están realizando de acuerdo a lo que están haciendo, que es un 14,3% nunca el desempeño del trabajo de una persona, y las actividades de vigilancia, siguen las reglas. Se realiza para confirmar en tiempo si se está realizando, dejando constancia de ello y siempre y siempre teniendo la supervisión de la persona en el desarrollo de la obra 38.1% Deje pruebas para ver rápidamente si estas cosas se hacen de acuerdo con las regulaciones.

¿En el desarrollo de sus labores, se realizan acciones de supervisión para conocer oportunamente si éstas se efectúan de acuerdo con lo establecido, quedando evidencia de ello?

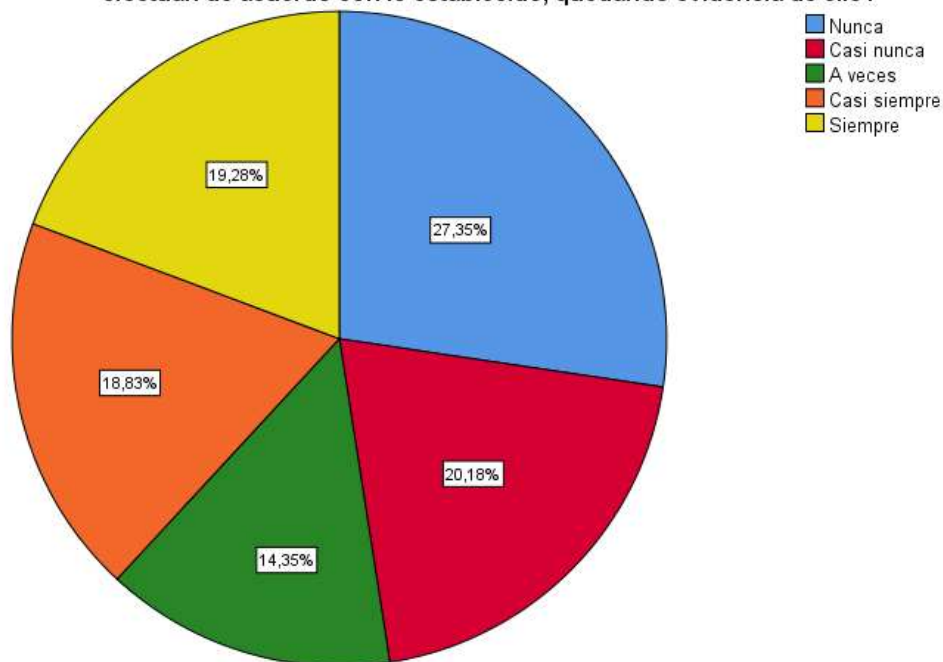


Gráfico N° 27: Desarrollo de sus labores

Tabla 28: Acciones realizadas por unidades orgánicas

¿Las unidades orgánicas realizan acciones para conocer oportunamente si los procesos en los que interviene se desarrollan de acuerdo con los procedimientos establecidos (monitoreo)?						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Nunca	44	19,7	19,7	19,7	
	Casi nunca	60	26,9	26,9	46,6	
	A veces	42	18,8	18,8	65,5	
	Casi siempre	36	16,1	16,1	81,6	
	Siempre	41	18,4	18,4	100,0	
	Total	223	100,0	100,0		

Interpretación:

La Table 28 muestra que el 46,6% de los entrevistados rara vez interviene en unidades biológicas. Esto es para saber rápidamente si la intervención que ha desarrollado de acuerdo con los procedimientos establecidos (seguimiento). Acciones (monitoreo) para saber rápidamente si los procesos en los que participan se están desarrollando de acuerdo con los procedimientos

establecidos y 34,5% Si las unidades biológicas están siempre activas, los procesos que operan (monitorean) para saber rápidamente si ha desarrollado de acuerdo con los procedimientos.

¿Las unidades orgánicas realizan acciones para conocer oportunamente si los procesos en los que interviene se desarrollan de acuerdo con los procedimientos establecidos (monitoreo)?

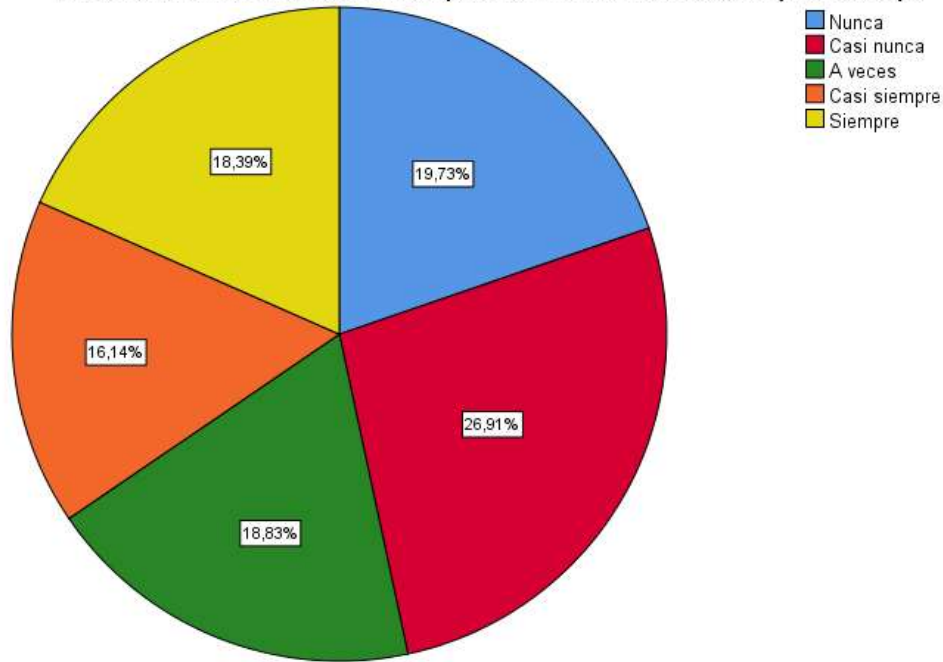


Gráfico N°28: Acciones realizadas por unidades orgánicas

Tabla 29: Deficiencias y problemas detectados

¿Las deficiencias y los problemas detectados en el monitoreo se registran y comunican con prontitud a los responsables con el fin de que tomen las acciones necesarias para su corrección?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	39	17,5	17,5	17,5
	Casi nunca	63	28,3	28,3	45,7
	A veces	60	26,9	26,9	72,6
	Casi siempre	36	16,1	16,1	88,8
	Siempre	25	11,2	11,2	100,0
	Total	223	100,0	100,0	

Interpretación:

La Tabla 29 muestra que el 45,8% de los encuestados nunca detectó un error y rara vez lo detectó. Los problemas que se monitorean se registran, se informan de inmediato a la persona

responsable de la intervención y se toman las medidas necesarias para repararlos; el 26,9% falla y se detectan problemas durante el monitoreo. Nunca se grabará y se comunicará de inmediato al administrador para que tome las medidas necesarias para su reparación; el 27,3% los defectos y problemas detectados por el monitoreo se registran y se comunican rápidamente al administrador para que se puedan tomar las acciones de reparación necesarias.

¿Las deficiencias y los problemas detectados en el monitoreo se registran y comunican con prontitud a los responsables con el fin de que tomen las acciones necesarias para su corrección?

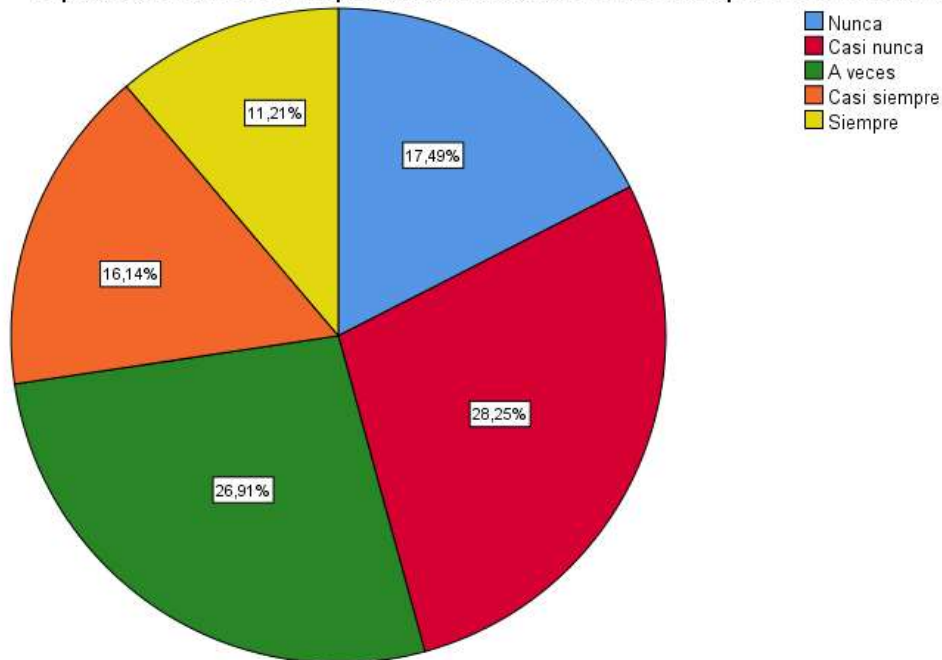


Gráfico N° 29: Deficiencias y problemas detectados

Tabla 30: Acontecimientos de abuso de autoridad

¿Se conocen hechos o acontecimientos de abuso de autoridad por parte del superior inmediato que afecten la dignidad de los servidores y demás funcionarios públicos?						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Nunca	27	12,1	12,1	12,1	
	Casi nunca	78	35,0	35,0	47,1	
	A veces	52	23,3	23,3	70,4	
	Casi siempre	50	22,4	22,4	92,8	
	Siempre	16	7,2	7,2	100,0	
	Total	223	100,0	100,0		

Interpretación:

La Tabla 30 muestra que el 47,1% de los encuestados desconocían o eran poco conscientes de los hechos y el abuso de autoridad por parte de sus jefes que atentaban contra la dignidad de los empleados y otros empleados. Es posible que otros funcionarios públicos, el 23,3%, nunca hayan violado ni se hayan visto involucrados con comportamiento abusivo. La autoridad del jefe tiene una jerarquía que reduce la dignidad de los empleados y otros funcionarios públicos, y el 29,6% Sí hay un acto o acción que abusa de la autoridad del jefe, reduce la dignidad del empleado u otros funcionarios públicos.

¿Se conocen hechos o acontecimientos de abuso de autoridad por parte del superior inmediato que afecten la dignidad de los servidores y demás funcionarios públicos?

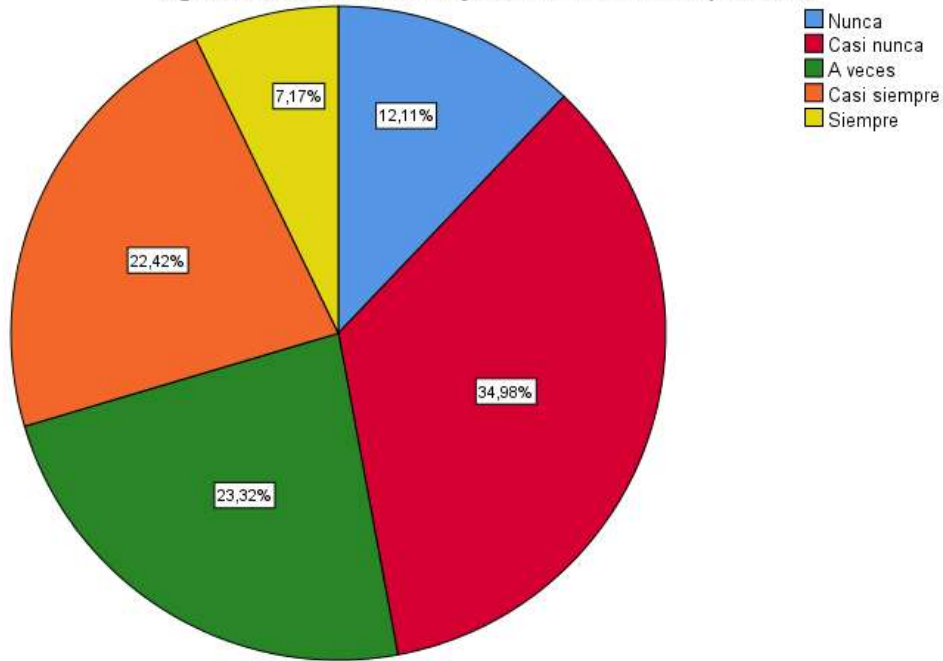


Gráfico N°30: Acontecimientos de abuso de autoridad.

3. Conclusiones

El sistema de Control Interno de la Municipalidad Provincial de San Martín ha confirmado que es ineficiente porque no cumplió con las respectivas implementaciones de las disposiciones de la Ley N° 28716, Ley de Control Interno de la agencia estatal.

Se concluyó que en la Municipalidad Provincial de San Martín no cuentan con un entorno normativo adecuado debido a la escasa promoción de los valores éticos.

Se concluye que no existe una evaluación de riesgos adecuadas, la mayoría de los encuestados rara vez desarrollan planes de acción para identificar, analizar o evaluar, gestionar o responder, monitorear y perfilar los riesgos.

Se concluye que no existe evidencia de otras actividades de control, particularmente para actividades regulatorias, las cuales son realizadas únicamente por el regulador y son responsabilidad de otras unidades organizativas de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Se concluye que la Municipalidad Provincial de San Martín no cuentan con un sistema integrado de información y comunicación que garantice la transparencia en la gestión.

Se concluye que la gestión de supervisión está severamente limitada debido a la falta de supervisión oportuna, omisiones, abandonos no detectados y abuso de poder no detectado en la Municipalidad Provincial de San Martín.

4. Recomendaciones

Se recomienda al alcalde de la Municipalidad Provincial de San Martín, a cumplir con la implementación del sistema de control interno de acuerdo con las disposiciones de la Ley N° 28716, Ley de Control Interno del Estado.

Se recomienda al Concejo Municipal de la Municipalidad Provincial de San Martín, a promulgar normas que promuevan la práctica de valores, recompensen el desempeño e implementen medidas regulatorias para crear un ambiente regulatorio efectivo.

Se recomienda al alcalde de la Municipalidad Provincial de San Martín, implementar una gestión integral de riesgos durante los procesos críticos de gestión.

Se recomienda al gerente de la Municipalidad Provincial de San Martín debe planificar la gestión de todos los procesos críticos identificados en la evaluación de riesgos.

Se recomienda al alcalde de la Municipalidad Provincial de San Martín, un sistema integrado de comunicación interna y externa para asegurar la transparencia en la gestión municipal.

Se recomienda al Concejo Municipal de la Municipalidad Provincial de San Martín, a priorizar procesos críticos y diseñar y realizar actividades de vigilancia para asegurar el uso óptimo de los recursos.

5. Referencias Bibliográficas

- Alvarado, T., y Tuquiñahui, A. (2011). Propuesta de Implementación de un sistema de control interno basado en el modelo COSO, aplicado en la empresa electro instalaciones en la ciudad de Cuenca.
- Benítez, C. (2014). Diseño de un Sistema de control interno administrativo, contable, financiero para Ferretería My Friend. Ibarra- Imbabura.
- Bernal, B. (2016). Auditoría Financiera a organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público.
- Campos, E. (2015). Propuesta de diseño de control interno para mejorar la eficiencia del área de tesorería en la empresa constructora CONCISA en la ciudad de Chiclayo - 2014. Chiclayo.
- Castaña, P. (2013). Los sistemas de información contable para la herramienta de gestión.
- Anaya, C., y Sánchez. (2016). Aplicación de la propuesta de un sistema de control interno en la empresa comercial Agro especias y frutos del país S.A.C para mejorar su proceso de compras y el impacto en su rentabilidad Chiclayo -2016. Chiclayo.
- Estupiñan, R. (2016). Administración de riesgos E.R.M. y la auditoría interna. (1ra Ed.). Ecoe Ediciones. España.
- Finanzas, M. D. (2007). Referente a COSO.
- Gómez, C., Bravo, E., y Anchirayco, Y. (2016). Implementación del control interno en las operaciones de tesorería en la empresa servicios Suyelu S.A.C del distrito cercado de Lima en el año 2016. Lima.

- Hemeryth, C., y Sánchez, A. (2013). Implementación de un sistema de control interno operativo en los almacenes, para mejorar la gestión de inventarios de la constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo - 2013.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill/Interamericana. (Sexta edición, Vol. 53).
- Leiva, S., y Soto, L. (2015). Control Interno como herramienta para una gestión pública eficiente y prevención de irregularidades.
- Posso, J., y Barrios, M. (2014). Diseño de un modelo de Control Interno en la empresa prestadora de Servicios Hoteleros Eco Turísticos Nativos Eco Hotel la Cocotera, que permitirá el mejoramiento de la información financiera en la Universidad de Cartagena-2014. Cartagena.
- Reina Varela (2000). Libro de 1 Crónicas, Capítulo 9, versículos 13.
- Ucancial, C. (2016). Evaluación del control interno para identificar las deficiencias sobre las operaciones en el área de tesorería de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque.
- Urbina, S. (2016). Implementación del sistema de control interno y la gestión institucional de la Municipalidad Provincial de Ilo – 2015.
- Vega, O., y Lao, A. (2017). Propuesta de un índice para evaluar la gestión del control interno.
- White, E. (1899). Alza tus Ojos.
- White, E (1899). Joyas de testimonio

6. Anexo A

Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
¿Cómo es el Sistema de Control Interno en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020?	Describir las principales características del Sistema de Control Interno en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020.	Variable: Control interno	Método de estudio El estudio es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo,
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS		
¿Cuál es el ambiente de control del Sistema de Control Interno en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020?	Describir el ambiente de control en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020.	- Evaluación de riesgos. - Actividades de control.	Tipo de estudio Descriptivo Área de estudio Municipalidad Provincial de San
¿Cuál es la evaluación de riesgos del Sistema de Control Interno en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020?	Describir la evaluación de riesgos en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020.	- Supervisión y monitoreo.	Martín Población y muestra

¿Cuáles son las actividades de control del Sistema de Control Interno en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020?

Describir las actividades de control en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020.

Directivos y funcionarios de la municipalidad/Áreas de la MPSM

Muestra:

233 trabajadores

Instrumento

Cuestionario

¿Cuál es el control de la información y comunicación del Sistema de Control Interno en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020?

Describir la información y comunicación en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020.

¿Cuáles son las etapas de la supervisión del Sistema de Control Interno en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020?

Describir la supervisión en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020.

7. Anexo B

Carta de autorización

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE SAN MARTÍN**

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Tarapoto, 13 de junio del 2019

CARTA N° 047 -2019-ORH-GAF-MPSM.
Señorita:
Fiorella Karina SANGAMA PISCO
Estudiantes del IX Ciclo de la Universidad Peruana Unión
Ciudad.-

ASUNTO : Brinda facilidades para estudio de tesis
Ref. : CARTA REG. 11355-2019

Grato es dirigirme a usted, para saludarles cordialmente y en atención al documento de la referencia, comunicarle que se le brinda las facilidades para realizar trabajo de investigación sobre control interno, que le permitirá el desarrollo de su proyecto de Tesis para obtener título universitario en la carrera profesional de Contabilidad; para esta acción le agradeceré previamente coordinar con el suscrito.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN
TARAPOTO
CP.S. GIAN PIERO COCHÓN RUIZ
JEFE DE OFICINA GENERAL DE ASESORIA JURÍDICA

OPTR/JORH-MPSM
Lia/sec
c.c
Archivo

J. Gregorio Delgado N° 300, Tarapoto
www.mpsm.gob.pe
(042) 522951 / mpsm@mpsm.gob.pe

8. Anexo C

ENCUESTA SOBRE EL SISTEMA DE CONTROL INTERNOAL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN.						
ENTIDAD: Municipalidad Provincial de San Martín						
OBJETIVO: La presente encuesta tiene por finalidad recabar información relacionada a la aplicación del control interno en la institución. La información brindada es anónima y para fines estrictamente académicos.						
Instrucciones: 1 : Nunca ; 2: Casi nunca; 3: A veces; 4: Casi Siempre; 5: Siempre						
N°	DIMENSIONES	1	2	3	4	5
	AMBIENTE DE CONTROL					
1	¿Muestra el titular de la entidad y altos funcionarios públicos interés por la integridad y los valores éticos de funcionarios y servidores públicos?					
2	¿Se predica con el ejemplo e indican claramente lo que está bien y lo que está mal en cuanto al comportamiento organizacional?					
3	¿El personal de la Institución conoce y comprende la misión, visión, objetivos y metas institucionales?					
4	¿Existe, se actualiza y difunde un Código de Conducta, en apego al Código de Ética de la función pública?					

5	¿Existen actos fraudulentos o hechos contrarios a la ética que involucren a funcionarios y servidores públicos suscitados en esta institución?					
6	¿Se toma acciones disciplinarias apropiadas en respuesta a desviaciones a políticas y procedimientos o a violaciones del Código de Ética de la entidad?					
7	¿Se cuenta con los instrumentos técnicos de gestión (ROF, CAP, PAP, TUPA, PDCL, MAPRO y demás manuales, debidamente actualizados?					
8	¿Se efectúa la planeación estratégica institucional como un proceso sistemático con mecanismos de control y seguimiento para la toma oportuna de decisiones?					
9	¿Los servidores públicos conocen y aplican los instrumentos de gestión respectivos?					
EVALUACIÓN DE RIESGO						
10	¿Se ha desarrollado un plan de actividades de identificación, análisis o valoración, manejo o respuesta y monitoreo y documentación de los riesgos?					
11	¿Están identificados los riesgos significativos por cada objetivo institucional?					
12	¿Se han identificado los eventos negativos (riesgos) que pueden afectar el desarrollo de las actividades?					
13	¿La entidad cuenta y ha puesto en práctica el Plan de Administración de Riesgos?					

14	¿Se promueve e impulsa la capacitación y sensibilización de la cultura de autocontrol y administración de riesgos y se evalúa el grado de compromiso institucional en esta materia?				
ACTIVIDADES DE CONTROL					
15	¿Los procedimientos de autorización y aprobación para los procesos, actividades y tareas están claramente definidos en manuales o directivas y son realizados para todos los procesos?				
16	¿Existen procedimientos para evaluar específicamente la competencia profesional al momento de la incorporación del servidor a la entidad?				
17	¿Los sub gerentes, jefes de unidad orgánica y sus colaboradores directos tienen formación profesional y experiencia acorde con las operaciones que realiza?				
18	¿Se efectúa rotación periódica del personal asignado en puestos susceptibles a riesgos de fraude o malversación?				
19	¿Existen procedimientos para la investigación de datos de los postulantes a las vacantes en la entidad?				
20	¿Periódicamente se aplican procedimientos de control interno para verificar las existencias, activos, uso de bienes, así como los ingresos mediante arqueos, inventarios u otros?				
21	¿Se ha identificado los activos expuestos a riesgos como robo o uso no autorizado, y se han establecido medidas de seguridad para los mismos?				

22	¿Existen procedimientos que establezcan la evaluación del desempeño de los funcionarios y/o servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Martín?				
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN					
23	¿El portal de transparencia de la entidad se encuentra adecuadamente actualizado?				
24	¿Se ha implementado alguna política que estandarice una comunicación interna y externa, considerándose diversos tipos de comunicación: memorando, paneles informativos, boletines, revistas?				
25	¿La administración de los documentos e información se realiza de acuerdo con las políticas y procedimientos establecidos para la preservación y su conservación (archivos electrónicos, magnéticos y físicos)?				
26	¿La entidad cuenta con mecanismos y procedimientos para la denuncia de actos indebidos por parte del personal?				
SUPERVISIÓN Y MONITOREO					
27	¿En el desarrollo de sus labores, se realizan acciones de supervisión para conocer oportunamente si estas se efectúan de acuerdo con lo establecido, quedando evidencia de ello?				
28	¿Las unidades orgánicas realizan acciones para conocer oportunamente si los procesos en los que interviene se desarrollan de acuerdo con los procedimientos establecidos (monitoreo)?				

29	¿Las deficiencias y los problemas detectados en el monitoreo se registran y comunican con prontitud a los responsables con el fin de que tomen las acciones necesarias para su corrección?					
30	¿Se conocen hechos o acontecimientos de abuso de autoridad por parte del superior inmediato que afecten la dignidad de los servidores y demás funcionarios públicos?					