

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE CONTABILIDAD**



**El Control Interno y la Cultura Organizacional en la Municipalidad**  
**Distrital de Mancos, Provincia de Yungay – 2022**

Tesis para optar el título profesional de Contador Público

**Autor:**

Bach. Tamariz García, Jean Paúl

CODIGO ORCID: 0009-0006-8115-7414

**Asesor:**

Dr. Martos Ramírez, Lucio Carlos

CODIGO ORCID: 0000-0002-2732-6452

**Huaraz – Perú**

**2023**

## Índice

<b>Índice</b> .....	1
<b>Palabras clave:</b> .....	4
<b>Constancia Turnitig.</b> .....	5
<b>Título</b> .....	6
<b>Resumen</b> .....	7
<b>Abstract</b> .....	8
<b>Introducción</b> .....	9
<b>Hipótesis</b> .....	19
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b> .....	19
<b>Objetivo General</b> .....	19
<b>Objetivos Específicos</b> .....	19
<b>METODOLOGÍA</b> .....	20
<b>Tipo y diseño de investigación</b> .....	20
<b>Población y muestra</b> .....	20
<b>Técnicas e instrumentos de investigación</b> .....	21
<b>Procesamiento y análisis de la información.</b> .....	21
<b>Resultados</b> .....	22
<b>Análisis y Discusión.</b> .....	42
<b>Conclusiones</b> .....	46
<b>Recomendaciones.</b> .....	48
<b>Agradecimiento</b> .....	49
<b>Referencias Bibliográficas</b> .....	50
<b>ANEXO Y APENDICE:</b> .....	49
<b>Anexo 03: CUESTIONARIO</b> .....	52

## **Índice de Tablas**

<b>N°</b>		<b>Pág.</b>
Tabla 1:	Considera que la Gerencia en la Municipalidad muestra interés en mantener el Control Interno a través de políticas, documentos, reuniones y charlas.	14
Tabla 2:	Considera que la Gerencia en la Municipalidad reconoce y promueve los aportes del personal para mejorar el desarrollo de las actividades laborales	15
Tabla 3:	El manual de organización y funciones (MOF) refleja todas las actividades y están debidamente delimitadas	16
Tabla 4:	La entidad cuenta con un reglamento de organizaciones y funciones (ROF) actualizado	17
Tabla 5:	En el desarrollo de labores se realiza supervisión para conocer oportunamente si esta actúa de acuerdo a los establecido y queda evidencia de ella.	18
Tabla 6:	Las deficiencias y problemas detectados se comunican con prontitud a los responsables	19
Tabla 7:	Considera que se realizan seguimiento a las mejoras propuestas por el control interno	20
Tabla 8:	La Municipalidad efectúa periódicamente autoevaluaciones y evaluaciones para proponer planes de mejoras y son ejecutadas posteriormente	21
Tabla 9:	La información en la gerencia es seleccionada, analizada, evaluada en la toma de decisiones	22
Tabla 10:	Los ambientes utilizados por el archivo institucional cuentan con una ubicación y acondicionamiento apropiado	23

Tabla 11:	La Municipalidad cuenta con mecanismos y procedimientos para la denuncia de actos indebidos por el personal	24
Tabla 12:	La Municipalidad cuenta con mecanismos y procedimientos adecuados para informar sobre la gestión institucional	25
Tabla 13:	Te sientes comprometido en la misión y propósito de la organización	26
Tabla 14:	Los valores de la organización están alineados con los que tú consideras importantes en tu vida.	27
Tabla 15:	Conoces lo que es la cultura organizacional	28
Tabla 16:	Consideras que tu trabajo contribuye a los objetivos de la organización.	29
Tabla 17:	Consideras que tu jefe inmediato tiene un buen nivel de transparencia en la entidad	30
Tabla 18:	Existe un sistema de evaluación periódica del desempeño institucional	31
Tabla 19:	Tienes acceso a los recursos, equipo, herramientas y materiales necesarios para realizar tu trabajo adecuadamente	32
Tabla 20:	Consideras que tu jefe inmediato se preocupa por darte capacitaciones constantes	33

**Palabras clave:**

Control interno, cultura organizacional, auditoría.

**Keywords:**

Internal control, organizational culture, audit.

**Líneas de Investigación:**

<b>Línea de Programa</b>	Auditoría
<b>Área</b>	Ciencias sociales
<b>Sub-área</b>	Economía y negocios
<b>Disciplina</b>	Economía

## Constancia Turnitig.



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

#### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "El control interno y la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Mancos, provincia de Yungay - 2022" del (a) estudiante: **TAMARIZ GARCIA JEAN PAUL**, identificado(a) con Código N° **1512100057**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **29%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 21 de agosto de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
  
Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:** Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Titulo**

**EL CONTROL INTERNO Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL  
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANCOS, PROVINCIA  
DE YUNGAY – 2022**

**Titule**

**INTERNAL CONTROL AND ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE  
DISTRICT MUNICIPALITY OF MANCOS, PROVINCE OF YUNGAY – 2022**

## **Resumen**

El objetivo de esta investigación fue: Analizar el control interno y la mejora en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Mancos, Provincia de Yungay - 2023. Tuvo un enfoque cuantitativo y fue un estudio descriptivo y no experimental de corte transversal como diseño, 62 fueron los trabajadores que constituyeron la población y la muestra la constituyeron 10 trabajadores, que laboran en las Unidades de Logística, de Recursos Humanos, de Contabilidad, de Rentas, de Tesorería y Oficina de Planificación y Presupuesto de esta entidad pública. La técnica que empleamos fue la encuesta y el cuestionario se utilizó como instrumento.

Los hallazgos encontrados en la presente investigación fue la existencia de un mal manejo del control interno en esta Municipalidad, tal como lo demuestra la tabla 1, en cuanto a que se cumple solo en mayor grado un 30% respecto a que si la gerencia en esta entidad pública señala interés en mantener el control interno a través de políticas, documentos, reuniones y charlas; por otro lado, los resultados de nuestra tabla 15, solo el 70% opinaron que si conocen lo que es la cultura organizacional, razón de preocuparnos con estos resultados. Por lo que aceptamos la hipótesis de investigación.

### **Abstract**

The objective of this research was: Analyze internal control and improvement in organizational culture in the District Municipality of Mancos, Yungay Province - 2023. It had a quantitative approach and was a descriptive and non-experimental cross-sectional study as a design, 62 They were the workers who made up the population and the sample was made up of 10 workers, who work in the Logistics, Human Resources, Accounting, Revenue, Treasury and Planning and Budget Office Units of this public entity. The technique we used was the survey and the questionnaire was used as an instrument.

The findings found in the present investigation was the existence of a mismanagement of internal control in this Municipality, as shown in table 1, in that it is only fulfilled to a greater degree by 30% compared to if the management in this public entity indicates interest in maintaining internal control through policies, documents, meetings and talks; on the other hand, the results of our table 15, only 70% thought that if they know what organizational culture is, reason to worry about these results. Therefore, we accept the research hypothesis

## **Introducción**

Lo manifestado por **Taboada (2022)** en su estudio, quien se propuso determinar el grado de implementar el Control Interno considerando el informe COSO y normas vigentes en la entidad en estudio. Este trabajo fue descriptivo y no experimental como diseño. El universo lo constituyeron 500 trabajadores y la muestra fueron 50. Empleó las técnicas e instrumentos, la observación y la encuesta respectivamente. Entre los resultados tenemos, el requerimiento del fortalecimiento de las definiciones básicas de control interno, y que es necesario originarse una cultura organizacional del control interno, y que estas variables sean consideradas en todas las fases que se realizan en esta institución para el desarrollo de sus actividades, igual este control interno aportará a que sus objetivos y metas se logren en esta institución así como formular una cultura organizacional con el propósito de que los trabajadores sientan el compromiso de velar por la institución, basada en valores, que realicen la simplificación administrativa en dicha institución, que se optimicen las fases del control interno, y cumplimiento de la normativa

Los investigadores **Cevallos & Mendoza (2022)**, tuvieron como propósito, determinar el control interno y como incide en el desarrollo organizacional de una institución. De diseño no experimental y transeccional, se emplearon cuestionarios dirigidos a las áreas contable y administrativa. Se aplicaron encuestas a los socios, y entrevistas a los directivos. Entre los hallazgos se estableció que el control interno apoya con la evaluación, detectando errores en los procesos, con el fin de que los riesgos se minimicen. Asimismo se pudo obtener un diagnóstico respecto al incremento económico de la institución, la cultura empresarial, el liderazgo y de la innovación empresarial.

Según **Macías (2022)**, cuya meta fue establecer el contraste de la cultura organizacional en asociación a los flujos de los procesos de una entidad. Este estudio empleó una metodología inductiva y deductiva. La técnica que usó fue la encuesta. Entre los hallazgos, fue que se obtuvo a medias una cultura organizacional, ya que desconocen políticas, códigos y manuales, igual desconocen el concepto de cultura organizacional.

Comentando el estudio de **Trujillo (2022)**, quien se propuso, establecer la relación entre el control interno y la cultura organizacional de una organización en estudio. Este investigador realizó una investigación descriptiva correlacional, no experimental, se usó el cuestionario. Concluyendo: que existe una asociación entre estas dos variables. Rho de Spearman arroja un valor de 0.818, significando que esta asociación es positiva. Concluye que la aplicación de ambas variables va a significar para la organización mejorar la gestión operativa y administrativa y por supuesto mejorar también los resultados financieros.

De acuerdo a **Heredia y Chávez (2022)** en su trabajo sostuvieron, describir la asociación entre el control interno y la cultura organizacional en una organización. Correlacional fue la investigación y la muestra la constituyeron 35 colaboradores. Aplicaron la encuesta y para recabar los datos el cuestionario. Los hallazgos fueron: El control interno funciona en un 65,7% ubicándose en un nivel regular de implementación, además, el 65,7 % manifestaron tener un grado de cultura organizacional medio. Concluyeron la existencia de una asociación directa media y significativa entre ellas, lo que significa si mejora el control interno también mejora la cultura organizacional.

Según manifiesta **Choque (2022)** su objetivo fue establecer la asociación entre el control interno y la cultura organizacional de los trabajadores de una institución. Se empleó un diseño correlacional y no experimental. Se usó una muestra de 90 trabajadores, la encuesta se usó para recolectar la información. Concluyendo que ambas variables analizadas y con el empleo de Rho de Spearman, quedó demostrado que existe una relación directa y significativa.

Según lo establece **Morales (2022)** su estudio cuyo fin fue describir la asociación entre el control interno y la gestión administrativa de una institución educativa. Usó un trabajo descriptivo correlacional, no experimental, transeccional. 40 servidores y funcionarios públicos se constituyeron en la muestra del estudio, el cuestionario fue el instrumento. Los hallazgos determinaron la existencia de una asociación alta, directa y significativa entre estas variables. Lo que implica que, si mejora el control interno, entonces la gestión administrativa también mejora, y aún más, con la existencia de una adecuada cultura organizacional, la institución logrará conseguir una mejor gestión en la administración.

Por último, el investigador **Zapata (2022)** en su estudio su fin fue establecer el Control Interno y cómo influye en la Gestión Administrativa de la entidad. Empleó un estudio no experimental y correlacional. La encuesta se usó y para recabar la información el cuestionario, con 51 ítems. Fue constituida la población por 80 colaboradores. Entre sus conclusiones, se comprobó que existe una asociación positiva alta entre estas dos variables, dicha asociación tuvo un valor de 0,766, del cual se sigue concluyendo que las dimensiones que son los componentes del control interno tienen influencia en las dimensiones estudiadas de la segunda variable.

La investigación de **Ramírez (2021)**, quien se propuso como meta, establecer el grado de aplicación de la influencia del control interno en la administración de RR HH en el Municipio de Tarapoto. Se trató de un estudio descriptivo, no experimental. Estuvo constituida la población por 75 trabajadores y funcionarios de este Municipio, la muestra la conformaron 51 colaboradores. Se emplearon la observación y la encuesta como técnicas. Los hallazgos fueron: El grado del control interno aplicado en esta Municipio es de un 70.59% ubicándose en un nivel regular de implementación, influyendo significativamente en la gestión de RR HH. Concluyendo la existencia de un Rho de Spearman de 0.760 de asociación positiva alta.

Según **Alave (2021)**, éste realizó un estudio cuyo fin fue establecer el grado del control interno respecto a la cultura organizacional de una entidad. El estudio empleado fue no experimental de observación, la información se recolectó con la observación y la encuesta. La muestra fue de 20 colaboradores. Concluyendo que el control interno en su implementación, en el eje de esta cultura son bajos con un 21.20% ; en la dimensión e indicadores del ambiente de control resultó el 24.90% manifestando que son muy mínimos sus avances, y un 27.90% opinaron que la dimensión e indicadores de información y comunicación, es bajo.

Según **Carbajal (2021)** se propuso describir la asociación entre el Control Interno y la Gestión Municipal en el área de Logística de un Municipio. Fue de diseño correlacional, no experimental. 31 colaboradores se constituyeron en la muestra. Se usó la encuesta, y el cuestionario de cuarenta ítems. Entre los hallazgos se estableció la asociación que existe

entre estas variables, demostrando que existe una asociación alta y directa entre estas 2 variables.

El investigador **Puican (2021)**, en su estudio se propuso: Determinar la influencia en sus aplicaciones de estrategias de control interno en la gestión administrativa de una organización. Fue no experimental la investigación, 100 trabajadores fueron la población, y la herramienta fue un cuestionario. Concluyendo la investigación se dedujo que con una buena aplicación del control interno se evitaría contingencias tributarias en esta entidad, y mediante una buena cultura de control interno.

**Carbajal y Horna (2020)** quienes se propusieron, describir la asociación entre la cultura organizacional y el control interno. Tuvo un alcance correlacional y de enfoque cuantitativo no experimental. Se emplearon la encuesta y la entrevista, 17 colaboradores conformaron la muestra. Estos investigadores concluyeron una asociación existente entre estas dos variables, positiva y significativa, razón por lo cual la entidad debe mejorar su cultura organizacional, creando de esta forma valores compartidos en sus trabajadores y así obtengan progresos en sus resultados del control interno de la organización.

Según **López (2020)**, quien se propuso establecer la asociación entre el control interno y el aprendizaje organizacional en los colaboradores de la entidad en estudio. Empleó una investigación descriptiva correlacional, transversal. 100 colaboradores se constituyeron en la muestra del estudio, se usó la encuesta. Concluyendo que el control interno, arroja un nivel Muy Bueno con un 96%, en cambio el aprendizaje organizacional arroja un grado regular con un 50%, obteniéndose una correlación negativa grande y perfecta entre ambas variables del estudio.

Consecuentemente **Guevara (2020)** en su investigación, cuyo fin fue examinar la incidencia del control interno en los RRHH de una empresa. Fue descriptivo su estudio, no experimental y transeccional. Se emplearon la encuesta y el análisis documental, el cuestionario y las fichas de análisis documental como herramientas. La muestra fueron 142 servidores. Entre los hallazgos, se demuestra que la primera variable influye en el área de RR HH de esta entidad, ya que un 57.04% opinaron que ésta nunca aplica ni implementa el control interno, el 62.68% opinaron nunca aplica ni implementa directivas

de planificación en la gestión; y, un 71.13% manifestó que nunca está aplicando manuales de inducción, de procesos de selección, capacitaciones y promoción de personal.

Según **Oseda et al. (2020)**, tuvieron como meta describir la asociación entre la cultura organizacional y el control interno de los colaboradores de una institución. Realizaron una investigación aplicada, de un diseño correlacional transversal, 35 trabajadores fueron la muestra, se emplearon dos herramientas para medir las variables. Los hallazgos obtenidos fueron: La cultura organizacional fue del 57% es decir obtuvo un nivel bueno y del control interno fue del 71%, concluyendo la existencia de una asociación directa y significativa entre estas dos variables en estudio, en dicha institución educativa.

Los investigadores **Del Águila et al. (2019)** cuyo fin fue establecer el control interno en sus factores, con la administración de los RRHH en la organización en estudio. Empleándose un método descriptivo, no experimental como diseño, se usó un cuestionario. 132 colaboradores fueron la muestra. Los hallazgos fueron: El 58.33% de los trabajadores su edad oscila entre los 31 a 45 años, con estudios superiores. Concluyeron que si se realiza la divulgación de la visión, misión y fines de la empresa, emplean el código de ética, se está promoviendo una cultura de gestión de riesgos, también se fomenta que sus colaboradores estén integrados en los sistemas, el MOF si está actualizado, existe la facilidad para la toma de decisiones, entre otros puntos. Finalmente concluyeron que esta primera variable en la empresa es excelente y su gestión de RR HH es ligeramente regular.

La investigación de **Alvarado y Sánchez, (2019)** su fin fue, establecer la asociación del Control Interno así como la Cultura Organizacional de los colaboradores de un Municipio. Fueron 90 colaboradores la muestra, que laboran en cuatro dependencias que se encuentran con mayor riesgo de fraude. Realizaron una investigación aplicada, se empleó la encuesta y como herramienta el cuestionario. Entre sus conclusiones, establecieron que existe un alto riesgo medio de un presunto fraude, de poder materializarse, por lo cual cabe señalar que se debe fomentar estas dos variables en estudio, y que se debe mostrar atención y conveniencia por mantener estas dos variables.

Según **Rosas (2019)** se propuso como fin, determinar la asociación entre la cultura organizacional y el control interno de unas empresas. Tuvo un enfoque cuantitativo, fue correlacional y transversal. La encuesta empleó en su investigación y la población la constituyeron 100 colaboradores y la muestra 98 colaboradores. Concluyó en la existencia de una asociación directa de 0.792, entre estas dos variables de estas Sociedades.

Por consiguiente, **Huanca (2018)**, su objetivo fue analizar la asociación entre la cultura organizacional y el control interno de los trabajadores de un claustro universitario. Fue descriptivo correlacional, no experimental el estudio. Usó la encuesta y como herramienta el cuestionario, la población muestral la constituyeron 50 colaboradores de esta Universidad. Concluye en sus hallazgos que estas dos variables tienen una asociación directa.

En cuanto a la fundamentación científica de nuestro trabajo de investigación, y con el fin de sustentar nuestras variables de estudio, en primer lugar sustentaremos nuestra primera variable, el control interno, sostiene este teórico que es una instrumento a fin de que la gerencia de toda institución cumpla con sus objetivos institucionales, y tenga una seguridad consistente y competente, y por supuesto saber brindar la información de su gestión a interesados, por otro lado el control interno salvaguarda el patrimonio y recursos de la entidad, tomando las decisiones oportunas correspondientes (Ramírez, 2021).

Respecto a la fundamentación científica de nuestra segunda variable de estudio, la cultura organizacional, Reyes y Moros (2019), sostienen que la cultura organizacional es un grupo o conjunto integral constituido por un cuerpo de normativas que guía a los distintos grupos sociales, por las ideas y artesanías, creencias y costumbres.

A continuación presentamos algunas justificaciones que creemos, ameritan tenerlas en cuenta y que nos condujeron a la realización del presente trabajo estudio:

**Justificación teórica:** Este estudio se justifica como aporte teórico, porque al estudiar a estas variables de control interno y cultura organizacional se profundizan con esta

investigación, se hace aportaciones generando nuevas teorías, nuevos conocimientos que servirán como antecedentes para realizar nuevas preguntas de investigación.

**Justificación práctica:** Se justifica en la práctica porque nuestros resultados de esta investigación van a permitir que los colaboradores de la administración municipal, cuenten con las estrategias correspondientes que les van a servir para superar este problema de investigación y así tomar las decisiones que sean oportunas e inmediatas en esta entidad.

**Justificación social:** Dicha investigación se justifica socialmente porque quien también debe beneficiarse con el presente trabajo de investigación es la sociedad, puesto que al existir un buen manejo del control interno y se lleve muy bien la cultura organizacional en la empresa, entonces mejorarán los servicios públicos que prestan estas entidades públicas del estado.

**Justificación Científica:** Existe razón suficiente para que esta investigación se justifique científicamente, ya que servirá como un estudio previo que pueden emplear otros investigadores inmersos en el tema, aportando de esta un granito de arena en este mundo científico del saber.

A nivel Nacional es de conocimiento, que muchas de las instituciones del estado no toman en cuenta las normas del gobierno, sobre todo las del control interno, constituyéndose en uno de los problemas que tienen las municipalidades del país, y tampoco se está considerando o no se está tomando en cuenta la cultura organizacional en estas entidades del estado. Actualmente las autoridades de estas municipalidades deben amoldarse a la nueva forma de gestión; es decir, aplicar una buena administración de los recursos de estas entidades, minimizar y/o mejorar los gastos y así resulten beneficiadas las personas.

En la Municipalidad Distrital de Mancos si se está tomando en cuenta lo que es el control interno, pero sus funciones solo se limitan al cumplimiento de metas, esta municipalidad actualmente está trabajando con una guía para implementar y fortalecer su sistema control

interno, y su cultura organizacional no refleja las expectativas que un municipio debe reflejar en sus comportamientos, es de conocimiento que una buena cultura organizacional es primordial para el éxito de toda entidad, por lo que es de nuestro conocimiento que en un entorno laboral positivo y favorable, es muy estimulante para la realización de las labores de los colaboradores. A continuación presentamos nuestro problema de estudio:

¿Cómo el control interno permite mejorar la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Mancos, Provincia de Yungay - 2022?

Respecto a la conceptualización y operacionalización de las variables, tenemos:

Definición conceptual del Control Interno:

Según Ramírez (2021), es todo un proceso que va a permitir la prevención de irregularidades, riesgos y actos de corrupción en las instituciones del estado, dicho de otra manera son las fases o un proceso multidireccional, en donde cada elemento incide sobre los demás y todos van a conformar en forma íntegra un sistema.

Definición operacional de la Control Interno:

Es un proceso de forma interdependiente e interrelacionada lo cual averigua como meta, lograr los fines institucionales de forma eficiente y con eficiencia en cada una de las labores que se realizan.

A continuación, presentamos algunas definiciones conceptuales respecto a las dimensiones e indicadores de esta primera variable:

Según Bayona (2021) el ambiente de control es primordial en las organizaciones, porque fija y evalúa fases en las áreas de la institución, implica a funcionarios y colaboradores dentro de un proceso integral, buscando siempre que la empresa sea eficiente con el fin de que arroje resultados favorables cuando brinda los servicios al público.

La supervisión o monitoreo comprende a un seguimiento con el objeto comprobar la calidad de desempeño de un proceso, teniendo en cuenta el uso de los recursos para

obtener los fines deseados, y aplicar ajustes correctivos cuando se detectan problemas (Bayona, 2021).

Según Meiggs y Tejada (2022) la información relevante debe ser tramitada y ser difundida de inmediato y oportunamente a todas las áreas de la institución, y ésta se entiende que debe contar con sistemas de información que sean eficientes y de última tecnología del país.

Según Aguilar y Gutiérrez (2020) la integridad va a significar responsabilidad, significa también comunicarse con claridad y coherencia, significa también tener honor, honradez, no mentir.

Según Ulloa et al. (2019) la estructura organizacional comprende a un grupo de actividades y recursos necesarios que están interactuando entre sí por medio de coordinaciones horizontales y verticales con la intención de lograr cumplir los fines institucionales.

Según Meiggs y Tejada (2022) el monitoreo nos va a permitir evaluar de forma permanente el Control Interno, y así tomar acciones con la finalidad de sanear las deficiencias detectadas y de esta forma estar preparados para encaminarnos en la mejora continua, en las organizaciones.

Según Enciso (2018) el seguimiento de resultados permite la mejora del desempeño del equipo para lograr los resultados con eficiencia y eficacia.

Según Caldas y Muñoz (2020) el manejo de la información significa determinar necesidades, capacidades y cobertura, el almacenamiento y análisis de datos, y distribuir y/o compartir esta información en los sistemas de información.

Definición de Confiabilidad según Gonzales (2019), significa que la institución cuente con un plan y/o norma que pueda acceder a su estabilidad, objetividad y verificabilidad.

Definición conceptual de Cultura Organizacional:

Según Huanca (2018) viene a ser un grupo de valores que van a servir de guía, y que comparten los colaboradores dentro de la municipalidad y que van a ser transmitidos de generación en generación. Además, se puede deducir que es el patrón de comportamiento general.

Definición operacional de Cultura Organizacional:

Cultura organizacional significa apoyar a los colaboradores de la organización, es comprometerse con los objetivos estratégicos, valores y comportamientos deseados.

A continuación, presentamos algunas definiciones conceptuales respecto a las dimensiones e indicadores de la Cultura Organizacional:

Según Fernández (2021) el liderazgo organizacional se refiere a la aptitud o competencia de guiar a un grupo de colaboradores, viene a ser el potencial de cada trabajador dentro del equipo.

Según Ureta (2020) la administración de personal es integrar y coordinar los recursos organizacionales, con el objeto de captar los propósitos de la institución de manera eficiente.

Definición del Evaluación del compromiso Organizacional, según Vilchez (2021) es el nivel en el que un colaborador se compromete e identifica con la empresa y su participación es activa en la misma.

Según Montoya (2020) la evaluación del desempeño viene a dar el el rendimiento de los colaboradores, siendo también la meta de éstos la mejora continua, con el fin de que éstos sean más proactivos y más eficientes en el trabajo que realizan.

Según Armas (2021), define la motivación laboral, como la fuerza que va a intervenir o actuar sobre un colaborador en su interior, y esto va a conseguir un comportamiento determinado, dirigido hacia objetivos.

Operacionalización de las variables:

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>
Control Interno	Ambiente de	Integridad	1,2
	Control	Estructura organizacional	3,4
	Supervision y	Monitoreo continuo	5,6
	seguimiento	Seguimiento de resultados	7,8
	Informacion y	Manejo de información	9,10

	comunicación	Confiabilidad	11,12
Cultura Organizacional	Liderazgo organizacional	Evaluación del compromiso organizacional	13,14,15
	Administración de personal	Evaluación del desempeño	16,17,18
	Clima Organizacional	Motivación laboral	19,20

### **Hipótesis**

Un buen manejo del control interno mejora la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Mancos, Provincia de Yungay – 2022.

### **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**

#### **Objetivo General**

Analizar el control interno y la mejora de la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Mancos, Provincia de Yungay - 2022.

#### **Objetivos Específicos**

1. Determinar la situación actual respecto al control interno en la Municipalidad Distrital de Mancos, Provincia de Yungay - 2022.
2. Examinar la situación actual de la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Mancos, Provincia de Yungay - 2022.
3. Sugerir algunas estrategias que permitan el buen uso del control interno para la mejora de la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Mancos, Provincia de Yungay - 2022.

## **METODOLOGÍA**

### **Tipo y diseño de investigación**

#### **TIPO DE INVESTIGACION**

Se desarrolló el tipo descriptivo. Según manifiesta Valle et al. (2022), con estos estudios descriptivos se llega a saber de las situaciones, y actitudes que predominan a causa de estas descripciones de los objetos, procesos y personas, definiendo que es el mejor método para recolectar la información en un investigación.

#### **DISEÑO DE LA INVESTIGACION**

Se empleó el no experimental, de corte transversal. Como manifiesta Gallardo (2018) en un estudio no experimental como diseño, no se llegan a manipular las variables, se centra en la observación de los hechos tal y conforme se vienen dando en su contexto.

### **Población y muestra**

#### **POBLACION**

Constituída por 62 colaboradores de este Municipio en estudio. Según Pastor (2019), es un grupo de elementos definidos de la investigación, se debe ubicar el lugar cuando son personas y así poder caracterizarlas; en esencia, la población accesible es una muestra de la población teórica, en conclusión es el universo objeto de nuestra investigación y que está conformada por criterios de selección.

#### **MUESTRA**

En la presente investigación, 10 colaboradores fueron los que constituyeron la muestra, y son los que laboran en esta Municipalidad. El investigador Pastor (2019), viene a ser un subgrupo o subconjunto de unidades que van a representar al universo o población, seleccionada de forma aleatoria, con el fin de obtener resultados que sean válidos y representativos de la población.

## **Técnicas e instrumentos de investigación**

### **TECNICA**

Se desarrolló la encuesta, siendo aplicada mediante un cuestionario de preguntas a 10 unidades de análisis de la Municipalidad Distrital de Mancos. Según Ávila et al. (2020), la encuesta como técnica es empleada como procedimiento de investigación, ya que nos permite obtener los datos o la información que necesitamos para nuestra investigación.

### **INSTRUMENTO**

Se empleó en este trabajo el cuestionario como instrumento. Según Montalván et al. (2019) el instrumento llamado cuestionario es el que se emplea para el acopio de la información en un estudio investigativo con enfoques cuantitativos fundamentalmente.

## **Procesamiento y análisis de la información.**

### **PROCESAMIENTO**

La data se procesó en primer lugar validando el instrumento cuestionario por tres docentes expertos en este tema de investigación, y en segundo lugar toda esta información se representaron en tablas conforme a los fines de nuestra investigación planteados, se tomó en cuenta las normas APA sexta edición, y cada tabla se detalló con su respectiva interpretación.

### **ANALISIS DE LA INFORMACION**

La encuesta se usó para recopilar toda la información, y fueron procesados y tabulados en la hoja de cálculo Microsoft Excel, lo que nos facilitó para realizar el estudio estadístico de las dimensiones e indicadores. Para más adelante proceder a interpretar y examinar los hallazgos contrastándolos con los antecedentes de nuestro estudio, y por último se determinaron las conclusiones y recomendaciones de nuestro estudio.

## Resultados

TABLA 1

*Considera que la Gerencia en la Municipalidad muestra interés en mantener el Control Interno a través de políticas, documentos, reuniones y charlas.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
No se cumple/no conoce	1	10%
Se cumple en forma deficiente	2	20%
Se cumple de forma aceptable	2	20%
Se cumple en mayor grado	3	30%
Se cumple plenamente	2	20%
Total	10	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

### Interpretación:

Se muestra en la presente tabla, que el 30% manifestaron que si se cumple en mayor grado que la gerencia en la Municipalidad muestra interés en mantener el Control Interno a través de políticas, documentos, reuniones y charlas, un 20% que se cumple plenamente, mientras que otro 20% manifestaron que se cumple de forma aceptable, un 20% se cumple en forma deficiente y por último un 10% manifestó que no se cumple o no conoce.

TABLA 2

*Considera que la Gerencia en la Municipalidad reconoce y promueve los aportes del personal para mejorar el desarrollo de las actividades laborales*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
No se cumple/no conoce	0	0%
Se cumple en forma deficiente	2	20%
Se cumple de forma aceptable	1	10%
Se cumple en mayor grado	5	50%
Se cumple plenamente	2	20%
Total	10	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

**Interpretación:**

Observamos en la presente tabla, que entre los resultados más importantes, el 50% opinaron que si se cumple en mayor grado que la gerencia en la Municipalidad reconoce y promueve los aportes del personal para mejorar el desarrollo de las actividades laborales, mientras que un 20% manifestó que se cumple plenamente.

TABLA 3

*El manual de organización y funciones (MOF) refleja todas las actividades y están debidamente delimitadas*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
No se cumple/no conoce	0	0%
Se cumple en forma deficiente	2	20%
Se cumple de forma aceptable	1	10%
Se cumple en mayor grado	4	40%
Se cumple plenamente	3	30%
Total	10	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

**Interpretación:**

En la tabla 3, que el 40% de los encuestados opinaron que si se cumple en mayor grado el manual de organización y funciones (MOF) y refleja todas las actividades que están debidamente delimitadas, mientras que un 30% manifestaron que se cumple plenamente.

TABLA 4

*La entidad cuenta con un reglamento de organizaciones y funciones (ROF) actualizado*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
No se cumple/no conoce	1	10%
Se cumple en forma deficiente	1	10%
Se cumple de forma aceptable	1	10%
Se cumple en mayor grado	3	30%
Se cumple plenamente	4	40%
Total	10	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

**Interpretación:**

La tabla 4, nos muestra que el 40% opinaron que si se cumple plenamente respecto a que cuentan con un reglamento de organizaciones y funciones (ROF) actualizado, un 30% manifestaron que se cumple en mayor grado, un 10% que se cumple de forma aceptable, otro 10% que se cumple en forma deficiente, mientras que otro 10% manifestaron que no se cumple o no conocen.

TABLA 5

*En el desarrollo de labores se realiza supervisión para conocer oportunamente si esta actúa de acuerdo a los establecido y queda evidencia de ella.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
No se cumple/no conoce	1	10%
Se cumple en forma deficiente	4	40%
Se cumple de forma aceptable	1	10%
Se cumple en mayor grado	4	40%
Se cumple plenamente	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

**Interpretación:**

Observamos en la presente tabla, que el 40% manifestaron que si se cumple en mayor grado con el desarrollo de labores y se realiza la supervisión para conocer oportunamente si esta actúa de acuerdo a los establecido y queda evidencia de ella, mientras que un 10% manifestó que se cumple de forma aceptable.

TABLA 6

*Las deficiencias y problemas detectados se comunican con prontitud a los responsables*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
No se cumple/no conoce	0	0%
Se cumple en forma deficiente	0	0%
Se cumple de forma aceptable	2	20%
Se cumple en mayor grado	3	30%
Se cumple plenamente	5	50%
Total	10	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

**Interpretación:**

Observamos en la presente tabla, que la mitad de los encuestados opinaron que si se cumple plenamente en comunicar con prontitud las deficiencias y problemas detectados a los responsables, un 30% manifestó que se cumple en mayor grado, mientras que un 20% manifestaron que se cumple de forma aceptable.

TABLA 7

*Considera que se realizan seguimiento a las mejoras propuestas por el control interno*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
No se cumple/no conoce	0	0%
Se cumple en forma deficiente	2	20%
Se cumple de forma aceptable	0	0%
Se cumple en mayor grado	7	70%
Se cumple plenamente	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

**Interpretación:**

Observamos en la tabla 7, que el 70% de los encuestados opinaron que si se cumple en mayor grado la realización de seguimiento a las mejoras propuestas por el control interno, un 10% manifestó que se cumple plenamente, mientras que el 20% manifestaron que se cumple en forma deficiente.

TABLA 8

*La Municipalidad efectúa periódicamente autoevaluaciones y evaluaciones para proponer planes de mejoras y son ejecutadas posteriormente.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
No se cumple/no conoce	0	0%
Se cumple en forma deficiente	1	10%
Se cumple de forma aceptable	0	0%
Se cumple en mayor grado	5	50%
Se cumple plenamente	4	40%
Total	10	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

**Interpretación:**

Observamos en la presente tabla 8, que el 50% de los encuestados opinaron que si se cumple en mayor grado y de forma periódica las autoevaluaciones y evaluaciones para proponer planes de mejoras y son ejecutadas posteriormente, mientras que un 40% manifestaron que se cumple plenamente, y por último un 10% manifestó que se cumple en forma deficiente.

TABLA 9

*La información en la gerencia es seleccionada, analizada, evaluada en la toma de decisiones*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
No se cumple/no conoce	0	0%
Se cumple en forma deficiente	3	30%
Se cumple de forma aceptable	1	10%
Se cumple en mayor grado	5	50%
Se cumple plenamente	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

**Interpretación:**

Observamos en la presente tabla, que el 50% opinaron que si se cumple en mayor grado respecto a la información que posee la gerencia es seleccionada, analizada, evaluada en la toma de decisiones, un 10% manifestaron que se cumple plenamente, otro 10% manifestó que se cumple de forma aceptable y por último un 30% manifestó que se cumple en forma deficiente.

TABLA 10

*Los ambientes utilizados por el archivo institucional cuentan con una ubicación y acondicionamiento apropiado*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
No se cumple/no conoce	0	0%
Se cumple en forma deficiente	1	10%
Se cumple de forma aceptable	3	30%
Se cumple en mayor grado	2	20%
Se cumple plenamente	4	40%
Total	10	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

**Interpretación:**

Observamos en la tabla 10, que el 40% de los encuestados opinaron que si se cumple plenamente respecto a los ambientes utilizados por el archivo institucional y que cuentan con una ubicación y acondicionamiento apropiado, un 20% manifestaron que se cumple en mayor grado, un 30% que se cumple de forma aceptable, mientras que un 10% manifestó que se cumple en forma deficiente.

TABLA 11

*La Municipalidad cuenta con mecanismos y procedimientos para la denuncia de actos indebidos por el personal.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
No se cumple/no conoce	0	0%
Se cumple en forma deficiente	1	10%
Se cumple de forma aceptable	1	10%
Se cumple en mayor grado	2	20%
Se cumple plenamente	6	60%
Total	10	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

**Interpretación:**

Observamos en la tabla 11, que el 60% de los encuestados manifestaron que se cumple plenamente que la Municipalidad cuenta con mecanismos y procedimientos para la denuncia de actos indebidos por el personal, un 20% manifestó que se cumple en mayor grado, un 10% que se cumple de forma aceptable, mientras que un 10% manifestó que se cumple en forma deficiente.

TABLA 12

*La Municipalidad cuenta con mecanismos y procedimientos adecuados para informar sobre la gestión institucional*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
No se cumple/no conoce	0	0%
Se cumple en forma deficiente	2	20%
Se cumple de forma aceptable	1	10%
Se cumple en mayor grado	0	0%
Se cumple plenamente	7	70%
Total	10	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

**Interpretación:**

Observamos en la presente tabla, que el 70% de los encuestados opinaron que si se cumple plenamente respecto a que si la Municipalidad cuenta con mecanismos y procedimientos adecuados para informar sobre la gestión institucional, un 10% manifestó que se cumple de forma aceptable, mientras que un 20% manifestó que se cumple en forma deficiente.

TABLA 13

*Te sientes comprometido en la misión y propósito de la organización*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Si	8	80 %
No	2	20 %
Total	10	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

**Interpretación:**

Nos muestra la presente tabla, que el 80% manifestaron que si se sienten comprometidos en la misión y propósito de la organización, mientras que el 20% manifestaron que no se sienten comprometidos.

TABLA 14

*Los valores de la organización están alineados con los que tú consideras importantes en tu vida*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Si	10	100 %
No	0	0 %
Total	10	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

**Interpretación:**

En la tabla 14 observamos que la totalidad de los encuestados manifestaron que sí, que los valores de la organización están alineados con los que consideran importantes en su vida.

TABLA 15

*Conoces lo que es la cultura organizacional*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Si	7	70 %
No	3	30 %
Total	10	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

**Interpretación:**

Nos muestra la tabla 15, que el 70% manifestaron que si conocen lo que es la cultura organizacional, mientras que el 30% manifestaron que no conocen.

TABLA 16

*Consideras que tu trabajo contribuye a los objetivos de la organización*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Si	7	70 %
No	3	30 %
Total	10	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

**Interpretación:**

La tabla 16 nos muestra que un 70% manifestaron que si consideran que su trabajo contribuye a los objetivos de la organización, mientras que el 30% manifestaron que no.

TABLA 17

*Consideras que tu jefe inmediato tiene un buen nivel de transparencia en la entidad*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Si	9	90 %
No	1	10 %
Total	10	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

**Interpretación:**

Nos muestra la tabla 17, que el 90% que sí consideran que su jefe inmediato tiene un buen nivel de transparencia en la entidad, mientras que el 10% consideran que no.

TABLA 18

*Existe un sistema de evaluación periódica del desempeño institucional*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Si	2	20 %
No	8	80 %
Total	10	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

**Interpretación:**

La tabla 18 nos muestra que un 80% manifestaron que no existe un sistema de evaluación periódica del desempeño institucional, mientras que el 20% manifestaron que no existe tal evaluación.

TABLA 19

*Tienes acceso a los recursos, equipo, herramientas y materiales necesarios para realizar tu trabajo adecuadamente*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Si	8	80 %
No	2	20 %
Total	10	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

**Interpretación:**

Nos muestra la tabla 19, que el 80% opinaron que si tienen acceso a los recursos, equipo, herramientas y materiales necesarios para realizar tu trabajo adecuadamente, mientras que el 20% manifestaron que no tienen acceso.

TABLA 20

*Consideras que tu jefe inmediato se preocupa por darte capacitaciones constantes*

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Si	10	100 %
No	0	0 %
Total	10	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

**Interpretación:**

La tabla 20 nos muestra que la totalidad de los encuestados consideran que su jefe inmediato se preocupa por darle capacitaciones constantes.

## **Análisis y Discusión.**

4.1. Teniendo en cuenta nuestro objetivo general, presentamos nuestros hallazgos de la tabla 1, respecto a la dimensión ambiente de control, en donde el 30% manifestaron que si se cumple en mayor grado y que los responsables de este Municipio están interesados en mantener esta primera variable a través de documentos, políticas, reuniones y charlas, mientras que un 20% opinaron que se cumple plenamente. En cuanto a los resultados de nuestra tabla 9, respecto a la dimensión información y comunicación, en donde el 50% de los encuestados manifestaron que si se cumple en mayor grado, los datos que poseen las personas responsables es seleccionada, analizada, evaluada en la toma de decisiones, un 10% manifestaron que se cumple plenamente. En cuanto a la tabla 14 observamos que la totalidad de éstos manifestaron que sí, que los valores de esta empresa se encuentran alineados con los que consideran relevantes en su vida.

Por otro lado, Alave (2021), concluyó que sus avances son mínimos respecto a la dimensión e indicadores del ambiente de control, arrojando un 24.90%, y sus resultados en cuanto a la dimensión e indicadores de información y comunicación arrojaron un porcentaje bajo de 27.90%, por lo que contrastando con nuestros resultados, podemos afirmar que son casi coincidentes con los resultados de nuestra tabla 1, en cuanto al primer porcentaje de Alave (2021); mientras, que la institución por nosotros estudiada se encuentra en mejores términos ya que alcanzamos un 50% (Tabla 9) en comparación al 27.90% del estudio realizado por Alave (2021). También es de mencionar los resultados de Carbajal y Horna (2020), quienes manifestaron una asociación positiva existente entre las variables estudiadas, y que se debería destacar en mejorar la cultura organizacional en la empresa estudiada, con el fin de crear valores que se compartan entre los trabajadores y así se pueda evidenciar mejores allazgos en el control interno, y comparando con nuestros resultados de la tabla 14, afirmamos que coincidimos con Carbajal y Horna (2020).

Como es de conocimiento, un buen manejo del control interno en una institución pública va a permitir generar sistemas y canales de comunicación eficientes, y así la información

no solo será oportuna, sino también de calidad y transversal, por consiguiente las áreas mejorarán en su desarrollo de sus atribuciones, conjugado todo lo expuesto con el conocimiento de lo que significa cultura organizacional en la institución, y así lograr el mejoramiento no solo de la parte administrativa y operativa, sino también mejorar los resultados financieros de la institución en estudio.

4.2. De acuerdo a nuestro objetivo específico 1, mostramos los resultados de nuestra tabla 8, en donde el 50% de los encuestados opinaron que si se cumple en mayor grado y de forma periódica las autoevaluaciones y evaluaciones con el fin de hacer la propuesta de planes de mejoras y que sean ejecutadas posteriormente, mientras que un 40% manifestaron que se cumple plenamente, y por último un 10% manifestó que se cumple en forma deficiente. Asimismo, Cevallos & Mendoza (2022) en sus resultados manifestaron que el control interno si está contribuyendo con la evaluación y aún más con detectar falencias en las fases de esta empresa con el fin de que los riesgos sean menores, por lo que nuestros resultados no son coincidentes con este autor puesto que en el caso de nuestra institución estudiada solo un 40% afirma que se cumplen estas acciones de forma plena y solo la mitad de los encuestados, que si se cumplen estas acciones en mayor grado, por lo que también estamos de acuerdo con Taboada (2022) cuando afirma que se requiere dar fortaleza a los conceptos de control interno, y puedan así causar una buena cultura en la variable del control interno.

Efectivamente, el control interno que se maneje en una institución pública, debe ser diseñado de tal forma que se adapte no solo a las funciones que desarrollan estas instituciones, sino a los cambios que también puedan producirse en éstas, adoptándose medidas que sean convenientes para corregir las deficiencias advertidas en la administración, y de esta forma lograr los objetivos institucionales propuestos.

4.3. Respecto a nuestro objetivo específico 2, examinando actualmente como se encuentra nuestra segunda variable de estudio, presentamos los resultados de nuestra tabla 13, en donde el 80% de los encuestados, manifestaron que si se sienten comprometidos en la misión y metas de esta empresa, mientras que el 20% opinaron que no se sienten comprometidos. Mientras que en nuestra tabla 15, que el 70% manifestaron que si

conocen lo que es la cultura organizacional, mientras que el 30% manifestaron que no conocen. Asimismo la tabla 20, nos muestra que la totalidad a quienes se les aplicó el cuestionario, consideran que su jefe inmediato se preocupa por darles capacitaciones constantes.

Nuestros resultados de la tabla 13, en su mayoría (80%) coinciden con los resultados de Taboada (2022), puesto que éste concluyó en su estudio que si se formula una cultura organizacional en donde los trabajadores se sienten comprometidos con su institución, y se basan en valores, a la simplificación administrativa, a optimizar sus procesos y cumpliendo con la normatividad vigente.

En cambio en los resultados de Macías (2022) encontró a medias la cultura organizacional de la empresa donde realizó su estudio, ya que desconocen códigos, políticas y manuales, por último este investigador concluyendo que desconocen el concepto de cultura organizacional, y nuestros resultados de la tabla 15 nos muestra un 30% de los encuestados que no conocen, por tanto solo coincidimos en parte, ya que en nuestro estudio la mayoría (70%) si conocen cuando se refieren a esta segunda variable. Debemos resaltar la importancia de lo que viene a ser la cultura organizacional en una institución, porque esta pretende que el rendimiento general de todos los colaboradores sea de óptima calidad, sean cooperativos y se vean comprometidos con los objetivos de la institución, y de esta forma puedan sobrevivir como institución o empresa en este mundo muy competitivo.

4.4. De acuerdo a nuestro objetivo específico 3, sobre algunas estrategias que permitan el buen uso del control interno con el solo objetivo de mejorar la cultura organizacional en esta Municipalidad, primero deben trazarse metas para lograr ser alcanzadas, a continuación analizaremos las estrategias a aplicar con resultados que sean eficaces y eficientes en la administración del control interno, aperturar programas con el fin de sensibilizar a todos los servidores y funcionarios de esta institución respecto a los rendimientos que representa el Control Interno en mejorar lo que es el desarrollo de una cultura organización en este Municipio, partiendo de la internalización de valores éticos,

no dejando de lado los principios de integridad, capacitar de forma permanente a los funcionarios y colaboradores en general, en temas de gestión por resultados. Puesto que nos mostramos muy de acuerdo con los resultados de Heredia y Chávez (2022) cuando éstos concluyen: si el control interno se mejora, por consiguiente también mejoramos la cultura organizacional de la empresa.

## **Conclusiones**

5.1. De acuerdo a nuestro objetivo general, concluimos que el control interno no se viene aplicando en esta entidad de una manera muy eficiente tal como lo demuestra la tabla 1, en cuanto a que se cumple solo en mayor grado un 30% respecto a que si la gerencia en esta Municipalidad muestra interés en conservar el control interno a través de políticas, documentos, reuniones y charlas; a pesar, de que los resultados de nuestra tabla 14 la totalidad de los encuestados manifestaron que los valores de la empresa están alineados con los que consideran relevantes en su vida. Por lo que aceptamos la hipótesis de investigación de nuestra investigación.

5.2. Seguimos concluyendo respecto a nuestro objetivo específico 1, que el control interno presenta ciertas deficiencias como lo podemos apreciar en nuestra tabla 8, cuando un 50% opinaron que si se cumple en mayor grado y de forma periódica las autoevaluaciones y evaluaciones para proponer planes de mejoras. Falta diseñar un control interno que se adapte no solo a las funciones que desarrollan estas instituciones, sino a los cambios que también puedan producirse en éstas, y adoptar medidas que sean convenientes para corregir las deficiencias advertidas en la gestión.

5.3. De acuerdo a nuestro objetivo específico 2, concluimos que en la empresa en estudio, la mayoría de los colaboradores se sienten comprometidos en la misión y fines institucionales de la entidad, tal como lo demuestran nuestros resultados de la tabla 13, que suma el 80%, restando un 20% que no tienen o sienten este compromiso con la empresa. Asimismo la tabla 15, nos muestra que solo el 70% manifestaron que si conocen lo que es la cultura organizacional, razón de preocuparnos con estos resultados, porque todos los colaboradores deben estar comprometidos con los objetivos de la institución, y de esta forma puedan sobrevivir como tal en este mundo muy competitivo.

5.4. Se concluye de acuerdo a nuestro objetivo específico 3, que en esta entidad en estudio, si es factible desarrollar estrategias con el fin de solucionar estos problemas, primero se trazarían objetivos para ser alcanzados, luego analizaremos las estrategias a aplicar con resultados que sean eficientes en la administración del control interno, aperturando

programas con el fin de sensibilizar a todos los servidores y funcionarios de esta institución respecto a los rendimientos que representa el Control Interno y así mejorar y fortalecer la cultura organizacional en el desarrollo de los procesos estratégicos y misionales, a través de los cuales se ejecutan o desarrollan los servicios públicos que se brindan a la sociedad, concluyendo que, si mejoramos el control interno también mejoraríamos la cultura organizacional en esta institución.

**Recomendaciones.**

6.1. Recomendamos a la gerencia y altos funcionarios, un buen manejo del control interno en esta empresa con la finalidad de que permita generar sistemas y canales de comunicación eficientes, y así la información no solo será oportuna, sino también de calidad y transversal, por consiguiente las áreas mejorarán en su desarrollo de sus atribuciones, conjugado todo lo expuesto con el conocimiento de lo que significa cultura organizacional en la institución.

6.2. Recomendar a la gerencia, mejorar la implementación del control interno, que debería estar diseñado de tal manera que faciliten el cumplimiento de los objetivos de la institución, cautelando siempre los recursos y que los procesos que se realicen sean efectivos.

6.3. A la gerencia, a los funcionarios y a los colaboradores de la entidad, implantar un control interno con el propósito de desarrollar una cultura organizacional que sea la más adecuada, con valores éticos y principios de integridad que deben ser internalizados por los funcionarios y colaboradores en general, y así tengan el compromiso de cumplir la misión, visión y fines de la organización.

6.4. Recomendar la realización de capacitación y talleres, para fortalecer e internalizar los conceptos básicos de control interno y cultura organizacional, reconociendo la importancia y los beneficios que representan con el fin de mejorar estas variables estudiadas.

## **Agradecimiento**

A Dios, a mis padres, a quiénes les dedico todo el amor del mundo, y agradecerles su apoyo y palabras de aliento en todo momento que cursé mi carrera.

El autor

## Referencias Bibliográficas

- Aguilar, K. M., & Gutiérrez, C. N. (2020). Contratación laboral adolescente y la integridad personal en sector restaurantes y transporte, en el distrito de Cajamarca, 2018 – 2019. [Tesis de Grado, Universidad Privada del Norte]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/11537/26452>
- Alave Jilaja, S. L. (2021). El control interno en la gestión en Sub Gerencia de Tesorería el eje cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Zepita, 2020. [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12819/990>
- Alvarado, J. & Sánchez, C. (2019). “Relación del control interno con la cultura organizacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Cajamarca – 2018”. [ Tesis para optar el Título Profesional de Contador Público, Universidad Privada del Norte]. Repositorio digital de tesis y trabajos de investigación. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN\\_49d8ac218a87a82231698a445f139136](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN_49d8ac218a87a82231698a445f139136)
- Armas Gil, D. M. (2021). Motivación y desempeño laboral del personal del Ministerio Público de Cajabamba, 2020. [Tesis de Maestría, San Martín de Porres]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12727/8861>
- Avila, F, González, M. M., & Licea, S. M. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didasc@ lia: didáctica y educación* ISSN 2224-2643, 11(3), 62-79. Recuperado de: <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992/997>
- Bayona Torres, M. E. (2021). Supervisión laboral y su influencia en la calidad del servicio - Proseguridad S.A. Chiclayo – 2020. [Tesis de Maestría, Universidad Continental]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8943>
- Caldas Moreno, L. T., & Muñoz Rosales, M. S. (2020). Implementación de un sistema web para mejorar el manejo de información en el proceso de producción en la

- empresa Los Robles. [Tesis de Grado, Universidad de Ciencias y Humanidades]. Recuperado de: <http://repositorio.uch.edu.pe/handle/uch/497>
- Carbajal Aguilar, D. S., & Horna García, M. A. (2020). Cultura organizacional y control interno en una empresa constructora e inmobiliaria de la ciudad de Trujillo. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55409>
- Carbajal Chávez, B. F. d. M. (2021). El control interno y la gestión municipal en el proceso de abastecimiento en una Municipalidad Provincial de Piura. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67199>
- Cevallos, D. & Mendoza, L. (2022). Incidencia del control interno en el desarrollo organizacional de una Cooperativa de Transporte de Pasajeros. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(3), 191-206.
- Choque Pérez, P. M. (2022). Control interno y la cultura organizacional del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2021. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81518>
- Del Águila Valles, J. K., Granados Morales, E. E., & Jesús Isuiza, A. R. (2019). Factores del control interno, la gestión de los recursos humanos en la empresa cervecería San Juan S.A., 2018. [Tesis de Grado, Universidad Nacional de Ucayali]. Recuperado de: <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4246>
- Enciso Lizarbe, J. A. (2018). Mejora continua en la empresa Estanterías Metálicas J.R.M. S.A.C. Lima, en el periodo 2018. [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38531>
- Fernández Huaracha, D. E. (2021). La importancia de los estilos de liderazgo en las organizaciones. [Tesis de Grado, Universidad Católica San Pablo]. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12590/16707>

- Gallardo Echenique E.E. (2018). Metodología de la Investigación. Manual auto informativo interactivo. Recuperado de: [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_E\\_G\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_E_G_MAI_UC0584_2018.pdf)
- Gonzales Ortiz De Chávez, J. M. (2019). El control interno, orientado a verificar, la veracidad y confiabilidad de la información, contable y financiera en la DIREICAJ PNP. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Recuperado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3832>
- Guevara Fernández, D. G. (2020). Control interno y Sistema de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz, ejercicio 2016. [Tesis de Grado, Universidad San Pedro]. Recuperado de: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14893>
- Heredia, G. & Chávez, V. (2022). Control interno y cultura organizacional en el instituto de educación superior tecnológico público José Arnaldo sabogal Diéguez de Cajabamba, 2020. [Tesis para optar el Grado Académico en Auditoría y Gestión Pública, Universidad Católica De Trujillo Benedicto XVI]. <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/1997>
- Huanca Choquesa, A. M. (2018). Cultura organizacional y control interno del personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45360>
- López Orellana, M. Ó. (2020). Control interno y aprendizaje organizacional en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2019. [Tesis de Doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48031>
- Macías, J. (2022). *La cultura organizacional como factor de cambio en el área financiera del gobierno autónomo descentralizado del Cantón Pedro Carbo* (Bachelor's thesis, Jijpajapa. UNESUM).

- Meiggs Legay, G. B., & Tejada Mayorga, A. (2022). Control interno y clima organizacional en las empresas importadoras de bienes, Lima 2021. [Tesis de Grado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.14005/12707>
- Montalván Lume, J., Soria Morales, C., Hopkins Barriga, A., Ascue Yendo, R., & Ajito Lam, E. (2019). Guía de Investigación en Diseño. Recuperado de: <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/172126>
- Montoya Gutierrez, L. B. (2020). Evaluación del desempeño laboral en el área académica del colegio Mendel sede Umacollo, Arequipa 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12867/3457>
- Morales Diaz, G. A. (2022). Control interno y gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92896>
- Oseda, D., Flores, D., Javier, P. Minaya, Julio César, & Oseda, M. (2020). Cultura organizacional y control interno del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yauli, La Oroya. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(5), 75-82. Epub 02 de octubre de 2020. Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000500075&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000500075&lng=es&tlng=es).
- Pastor, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo continente*, 30(1), 245-247. Recuperado de: <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269/0>
- Puican Olivera, E. G. (2021). Estrategias de control interno e incidencia en la mejora de la gestión administrativa del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, periodo 2016-2018. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villareal]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.13084/5260>
- Ramírez, J. (2021). Control interno y gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020. [Tesis de Maestro de Gestión Pública, Universidad

- Cesar Vallejo]. Repositorio digital de tesis y trabajos de investigación. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70072>
- Reyes Hernández, J., & Moros Fernández, H. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1),201-217. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=552364016011>
- Rosas Pichardo, J. V. (2019). Cultura organizacional en el control interno de las sociedades de auditorías de la Contraloría General de la República, Lima 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30048>
- Taboada, V. (2022). Control interno en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017.
- Trujillo, N. (2022). Control interno y cultura organizacional en Montalvo Spa Peluquería SAC, 2020 [Tesis para optar el Título Profesional de Contador Público, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/12956>
- Ulloa, W. L. O., Mazacon, N. H., & Rodríguez, A. F. C. (2019). La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones. *Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 3(4), 114-137. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7402133>
- Ureta del Castillo, M. D. (2020). Administración de los recursos humanos. [Tesis de Grado, Universidad Nacional De La Amazonía Peruana]. Recuperado de: <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/7078>
- Valle. A, Manrique. L, Revilla. D. (2022). La Investigación Descriptiva con Enfoque Cualitativo en Educación. Recuperado de: <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/184559>

Vílchez Vargas, E. R. (2021). Incidencia del estilo de liderazgo transformacional para el compromiso organizacional de los colaboradores de la Empresa Promine Cía. Ltda. Ecuador - 2020. [Tesis de Maestría, Universidad Continental]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10213>

Zapata Gutiérrez, L. (2022). Control interno y su incidencia en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Calca, periodo 2021. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99794>

**ANEXO Y APENDICE:**

**Anexo 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES**

**EL CONTROL INTERNO Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANCOS, PROVINCIA DE YUNGAY – 2022.**

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Control Interno	Según Ramírez (2018) el control interno previene irregularidades, riesgos y actos de corrupción en las entidades públicas. Sostiene además que, es el conjunto de elementos organizacionales (planeación, control de gestión, organización, evaluación de personal, normas y procedimientos, sistemas de información y comunicación), interrelacionados e interdependientes, que buscan sinergia y alcanzar los objetivos y políticas institucionales de manera armónica, dicho de otra manera es un proceso multidireccional, en el cual cada componente influye sobre los demás y todos conforman un sistema integrado que	El sistema de control interno funciona de manera interdependiente e interrelacionada lo cual busca alcanzar los objetivos institucionales de manera eficaz y eficiente en cada una de sus dependencias. Por otro lado, fomenta la práctica de valores institucionales y promueve la rendición de cuentas.	Ambiente de Control	Integridad	1,2	Ordinal
				Estructura Organizacional	3,4	
			Supervision y seguimiento	Monitoreo continuo	5,6	
				Seguimiento de resultados	7,8	
			Informacion y comunicacion	Manejo de información	9,10	
				Confiabledad	11, 12	

	reacciona dinámicamente a las condiciones cambiantes.					
Cultura Organizacional 1	Según Navarro (2020) define la cultura organizacional como al conjunto de valores que van a servir de guía, que comparten los colaboradores dentro de la municipalidad y que van a ser transmitidos de generación en generación. Además, se puede deducir que es el patrón de comportamiento general.	El proceso de cultura organizacional comprende la gestión de la cultura organizacional que tiene como finalidad ayudar a los miembros de la entidad identificarse con los propósitos estratégicos, valores y comportamientos deseados facilitando el compromiso y el logro de los objetivos organizacionales. La gestión del proceso de cultura organizacional requiere del compromiso de la alta dirección de la entidad pública a fin de colaborar y respaldar a la unidad de recursos humanos.	Liderazgo organizacional	Evaluación del compromiso organizacional	13, 14, 15	Ordinal
			Administración de personal	Evaluación del desempeño	16, 17, 18	
			Unión de la organización	Motivación laboral	19, 20	

**Anexo 02:**

**Matriz de Consistencia**

EL CONTROL INTERNO Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANCOS, PROVINCIA DE YUNGAY – 2022.

PROBLEMA	VARIABLES	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
¿Cómo el control interno permite mejorar la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Mancos, Provincia de Yungay - 2023?	Control Interno	<p><b>General:</b></p> <p>Analizar el control interno y la mejora de la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Mancos, Provincia de Yungay - 2023.</p>	Un buen manejo del control interno mejora la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Mancos, Provincia de Yungay - 2023.	<p><b>Tipo:</b> Descriptivo.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal.</p> <p><b>Población:</b> Conformada por 62 colaboradores</p> <p><b>Muestra:</b> Conformada por 10 colaboradores.</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>
	Cultura Organizacional	<p><b>Específicos:</b></p> <p>a. Determinar la situación actual respecto al control interno en la Municipalidad Distrital de Mancos, Provincia de Yungay - 2023.</p> <p>b. Examinar la situación actual de la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Mancos, Provincia de Yungay - 2023.</p> <p>c. Sugerir algunas estrategias que permitan el buen uso del control interno para la mejora de la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Mancos, Provincia de Yungay - 2023.</p>		

**Anexo 03:****CUESTIONARIO**

EL CONTROL INTERNO Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANCOS, PROVINCIA DE YUNGAY –  
2022.

**CUESTIONARIO DEL CONTROL INTERNO**

Estimado servidor de la Municipalidad Distrital de Mancos. A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como usted lo siente. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento científico en la elaboración de la Tesis para obtener el título de Contador Público de la Universidad San Pedro. A las preguntas debe responder agregando una X en el recuadro como corresponde:

No se cumple/No conoce	Se cumple en forma deficiente	Se cumple de forma aceptable	Se cumple en mayor grado	Se cumple plenamente:
1	2	3	4	5

ITEMS	1	2	3	4	5
1. Consideras que la Gerencia en la Municipalidad muestra interés en mantener el Control Interno a través de políticas, documentos, reuniones, charlas					
2. Consideras que la Gerencia en la Municipalidad reconoce y promueve los aportes del personal para mejorar el desarrollo de las actividades laborales					
3. El manual de organización y funciones (MOF) refleja todas las actividades y están debidamente delimitadas					
4. La entidad cuenta con un reglamento de organizaciones y funciones (ROF) actualizado					
5. En el desarrollo de labores se realiza supervisión para conocer oportunamente si esta actúa de acuerdo a los establecido y queda evidencia de ella.					
6. Las deficiencias y problemas detectados se comunican con prontitud a los responsables.					

7. Considera que se realizan seguimiento a las mejoras propuestas por el control interno.					
8. La Municipalidad efectúa periódicamente autoevaluaciones y evaluaciones para proponer planes de mejoras y son ejecutadas posteriormente.					
9. La información en la gerencia es seleccionada, analizada, evaluada en la toma de decisiones.					
10. Los ambientes utilizados por el archivo institucional cuentan con una ubicación y acondicionamiento apropiado.					
11. La Municipalidad cuenta con mecanismos y procedimientos para la denuncia de actos indebidos por el personal.					
12. La Municipalidad cuenta con mecanismos y procedimientos adecuados para informar sobre la gestión institucional					

## CUESTIONARIO CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado servidor de la Municipalidad Distrital de Mancos. A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como usted lo siente. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento científico en la elaboración de la Tesis para obtener el título de Contador Público de la Universidad San Pedro. A las preguntas debe responder agregando un número según como crea pertinente:

(1) Si

(2) No

ITEMS	Respuesta
13. ¿Te sientes comprometido en la misión y propósito de la organización?	
14. ¿Los valores de la organización están alineados con los que tu consideras importantes en tu vida?	
15. ¿Conoces lo que es la cultura organizacional?	
16. ¿Consideras que tu trabajo contribuye a los objetivos de la organización?	
17. ¿Consideras que tu jefe inmediato tiene un buen nivel de transparencia en la entidad?	
18. ¿Existe un sistema de evaluación periódica del desempeño institucional?	
19. ¿Tienes acceso a los recursos, equipo, herramientas y materiales necesarios para realizar tu trabajo adecuadamente?	
20. ¿Consideras que tu jefe inmediato se preocupa por darte capacitaciones constantes?	

## REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
TAMARIZ GARCIA JEAN PAUL		70510142	paul_tgr@hotmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría
<input type="checkbox"/> Doctorado			
4. Título del Documento de Investigación			
<p><b>EL CONTROL INTERNO Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANCOS, PROVINCIA DE YUNGAY – 2022.</b></p>			
5. Programa Académico			
CONTABILIDAD			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público <sup>2</sup> (info:au-repo/semantic/openAccess)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido <sup>3</sup> (info:au-repo/semantic/restrictedAccess) (*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

### A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

### B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS <sup>4</sup>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. <sup>5</sup>

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	12	12	2024



Firma

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 035-2018-SUNEDU-CD Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales. Art. 8 inciso 8.2.
- Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Números 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el artículo 17 de la Ley N° 30035, los autores de trabajos de investigación que se publican en repositorios institucionales precisan si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA.

de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

Nota: - En caso

UNIVERSIDAD SAN PEDRO | Repositorio Institucional Digital

# EL CONTROL INTERNO Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANCOS, PROVINCIA DE YUNGAY – 2022.

## INFORME DE ORIGINALIDAD

29%

INDICE DE SIMILITUD

29%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1

[hdl.handle.net](https://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

8%

2

[repositorio.usanpedro.edu.pe](https://repositorio.usanpedro.edu.pe)

Fuente de Internet

4%

3

[repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

4

[publicaciones.usanpedro.edu.pe](https://publicaciones.usanpedro.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

5

Submitted to Universidad Privada San Pedro

Trabajo del estudiante

2%

6

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

7

[repositorio.upn.edu.pe](https://repositorio.upn.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

8

[docs.google.com](https://docs.google.com)

Fuente de Internet

1%

9	Submitted to Universidad Catolica de Santo Domingo Trabajo del estudiante	1 %
10	repositorio.unab.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	dspace.uazuay.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Cientifica del Sur Trabajo del estudiante	<1 %
20	www.slideshare.net	

---

<1 %

21 repositorio.usil.edu.pe  
Fuente de Internet

<1 %

22 repositorio.uta.cl  
Fuente de Internet

<1 %

23 Submitted to Universidad Andina del Cusco  
Trabajo del estudiante

<1 %

24 prezi.com  
Fuente de Internet

<1 %

25 "Applied Technologies", Springer Science and  
Business Media LLC, 2023  
Publicación

<1 %

26 Submitted to Fundación Universitaria del Area  
Andina  
Trabajo del estudiante

<1 %

27 repositorio.uap.edu.pe  
Fuente de Internet

<1 %

28 repositorio.ucss.edu.pe  
Fuente de Internet

<1 %

29 repositorio.uma.edu.pe  
Fuente de Internet

<1 %

30 repositorio.unh.edu.pe  
Fuente de Internet

<1 %

---

31	<a href="http://repositorioacademico.upc.edu.pe">repositorioacademico.upc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
32	<a href="http://repositorio.autonoma.edu.pe">repositorio.autonoma.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
33	<a href="http://repositorio.unheval.edu.pe">repositorio.unheval.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
34	<a href="http://docplayer.es">docplayer.es</a> Fuente de Internet	<1 %
35	<a href="http://nanopdf.com">nanopdf.com</a> Fuente de Internet	<1 %
36	<a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec">repositorio.ucsg.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
37	<a href="http://repositorio.udh.edu.pe">repositorio.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
38	<a href="http://repositorio.ug.edu.ec">repositorio.ug.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
39	<a href="http://repositorio.unfv.edu.pe">repositorio.unfv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
40	<a href="http://www.dspace.uce.edu.ec">www.dspace.uce.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
41	<a href="http://www.tdx.cat">www.tdx.cat</a> Fuente de Internet	<1 %
42	<a href="http://archive.org">archive.org</a> Fuente de Internet	<1 %