

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



TESIS

**“Control interno y la contratación pública en la Municipalidad
Distrital de Uchiza, Provincia de Tocache, Región San Martín
2024”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR
PÚBLICO**

AUTOR: Alva Gutiérrez, Niels Friedrich

ASESOR: Peña Celis, Roberto

HUÁNUCO – PERÚ

2025



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANCAYO
<http://www.udh.edu.pe>

U

D

H

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión de la regulación contable

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Economía y negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título profesional de Contador Público

Código del Programa: P12

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 43026643

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22477364

Grado/Título: Maestro en ciencias contables, con mención en: auditoría y tributación

Código ORCID: 0000-0002-7972-4903

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Garay Encarnación, José Luis	Maestro en contabilidad, mención: auditoría	46094499	0000-0003-2906-9469
2	Espinoza Chávez, Lucy Janet	Maestra en ciencias contables con mención en: auditoría y tributación	20507319	0000-0001-9096-3967
3	Borja Bruno, Denisse Verenisse	Maestra en banca y finanzas	45442599	0000-0002-5601-8723



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
P.A. CONTABILIDAD Y FINANZAS



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **03:30 horas del día 2 del mes de mayo del año 2025**, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtra. Lucy Janet Espinoza Chavez
Mtro. José Luis Garay Encarnación
Mtra. Denisse Verenise Borja Bruno

(Presidente)
(Secretario)
(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 2052-2024-D-FCOMP-PACF-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: "**CONTROL INTERNO Y LA CONTRATACIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHIZA, PROVINCIA DE TOCACHE, REGIÓN SAN MARTIN 2024**"; presentada por el Bachiller, **ALVA GUTIERREZ, Niels Friedrich**; para optar el título **Profesional de Contador Público**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo **APROBADO** con el calificativo cuantitativo de **13 (TRECE)** y cualitativo de **SUFICIENTE** (Art.47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **16:10** horas del día **2 del mes de mayo del año 2025**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mtra. Lucy Janet Espinoza Chavez

N° DNI 22489147

Código ORCID: 0000-0001-7974-2143

PRESIDENTE

Mtro. José Luis Garay Encarnación

DNI: 46094499

Código ORCID: 0009-0003-5997-5064

SECRETARIO

Mtra. Denisse Verenise Borja Bruno

DNI: 45442599

Código ORCID: 0000-0002-5601-8723

VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: NIELS FRIEDRICH ALVA GUTIÉRREZ, de la investigación titulada "Control interno y la contratación pública en la Municipalidad Distrital de Uchiza, Provincia de Tocache, Región San Martín 2024", con asesor(a) ROBERTO PEÑA CELIS, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1630-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de CONTABILIDAD Y FINANZAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 13 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 11 de febrero de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

49. Alva Gutiérrez Niels Friedrich.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

2

distancia.udh.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

repositorio.unheval.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

[Submitted to Universidad Andina del Cusco](#)

Trabajo del estudiante

1%

5

[Submitted to Universidad Cesar Vallejo](#)

Trabajo del estudiante

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A Dios, por otorgarme lo más valioso que la bendición, y a mis padres, por su constante respaldo, por estar en los momentos en que más lo he necesitado, por enseñarme principios de motivación y constancia, que ha sido fundamental para mi desarrollo como una mejor persona, pero más por su cariño y amor.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por siempre estar presente en cada instante y porque todos mis logros son tuyos y por bendecirme con una hermosa familia.

Expreso mi agradecer a la Universidad, en particular al P.A.P. Contabilidad y Finanzas, por brindarme la posibilidad de recibir una formación y convertirme en profesional de éxito. A Roberto Peña Celis como mi asesor, le agradezco profundamente por su sabiduría y el respaldo brindado a lo largo de la elaboración de este estudio, así como por compartir su vasta experiencia docente y sus valiosos consejos, los cuales han sido esenciales tanto para mi formación personal como para mi desarrollo como investigador.

Asimismo, expreso mi gratitud a los funcionarios del municipio de Uchiza por brindarme la posibilidad necesaria de información para la realización de este trabajo. Su voluntad para aclarar mis inquietudes en todo momento fue clave y me permitió llevar a cabo la tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO I.....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.3 OBJETIVOS	17
1.3.1 OBJETIVO GENERAL.....	17
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
1.4.2 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	17
1.4.3 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	18
1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.6 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.1.1 A NIVEL INTERNACIONAL.....	19
2.1.2 A NIVEL NACIONAL	20
2.1.3 A NIVEL LOCAL.....	21
2.2 BASES TEÓRICAS	22
2.2.1. CONTROL INTERNO.....	22
2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES	30
2.4 HIPÓTESIS	31

2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL	31
2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	31
2.5 VARIABLES.....	31
2.5.1 VARIABLE DEPENDIENTE	31
2.5.2 VARIABLE INDEPENDIENTE	32
2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	33
CAPÍTULO III.....	35
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	35
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	35
3.1.1 ENFOQUE.....	35
3.1.2 ALCANCE O NIVEL	35
3.1.3 DISEÑO.....	35
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	36
3.2.1 POBLACIÓN	36
3.2.2 MUESTRA.....	37
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	37
3.3.1 PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	37
3.3.2 PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....	38
3.3.3 PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS..	38
CAPÍTULO IV.....	39
RESULTADOS.....	39
4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS.....	39
4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	57
4.2.1. CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL.....	57
4.2.2. CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1	57
4.2.3. CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2	58
4.2.4. CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3	59
CAPÍTULO V.....	60
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	60
CONCLUSIONES	63
RECOMENDACIONES.....	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
ANEXOS.....	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	33
Tabla 2 Población de estudio.....	36
Tabla 3 Muestra de estudio.....	37
Tabla 4 ¿La entidad demuestra compromiso con la integridad y los valores éticos?	39
Tabla 5 ¿La entidad demuestra compromiso para atraer desarrollar y retener a profesionales competentes en alineación con los objetivos institucionales?	40
Tabla 6 ¿Comunican pertinentemente a los trabajadores los objetivos y metas por cumplir en la entidad?.....	41
Tabla 7 ¿La entidad identifica los riesgos para la consecución de sus objetivos en cada uno de sus niveles y analiza como base sobre la cual determina como se debe gestionar?	42
Tabla 8 ¿La entidad identifica y evalúan los cambios que podrían afectar significativamente al sistema de control interno?.....	43
Tabla 9 ¿La entidad define y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de sus objetivos?	44
Tabla 10 ¿La entidad selecciona, desarrolla y realiza evaluaciones continuas y/o independientes para determinar si los componentes del Sistema de Control Interno están presentes y en funcionamiento?.....	45
Tabla 11 ¿La entidad evalúa y comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas de remediación y medidas de control, incluyendo la Alta Dirección y el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del Sistema de Control Interno, según corresponda?	46
Tabla 12 ¿La entidad ha realizado prácticas de sensibilización a los trabajadores y funcionarios sobre las bondades del control interno?	47
Tabla 13 ¿Los requerimientos solicitados por su área son atendidos dentro de los límites de tiempo?	48

Tabla 14 ¿El área de contrataciones toma en consideración todas sus necesidades requeridas al momento de elaborar el Plan Anual de Contrataciones (PAC)?	49
Tabla 15 ¿Formó parte de algún proceso de selección?	50
Tabla 16 ¿Seleccionan adecuadamente a la persona natural o jurídica en un concurso público?	51
Tabla 17 ¿Se cumple con los plazos establecidos durante una adjudicación simplificada?	52
Tabla 18 ¿El área de contrataciones cumple con los plazos establecidos durante el proceso de selección en una subasta inversa electrónica?	52
Tabla 19 ¿Considera usted que la conciliación es el mejor medio para solución de controversias?	54
Tabla 20 ¿Cuándo un proveedor llegó a la junta de resolución de disputas llegaron a un acuerdo ambas partes?	55
Tabla 21 ¿Se han presentado problemas de ejecución contractual, arbitrajes en la entidad el presente año?	56
Tabla 22 Correlación de la HG	57
Tabla 23 Correlación de la HE N° 1	57
Tabla 24 Correlación de la HE N° 2	58
Tabla 25 Correlación de la HE N° 3	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿La entidad demuestra compromiso con la integridad y los valores éticos?	39
Figura 2 ¿La entidad demuestra compromiso para atraer desarrollar y retener a profesionales competentes en alineación con los objetivos institucionales?	40
Figura 3 ¿Comunican pertinentemente a los trabajadores los objetivos y metas por cumplir en la entidad?	41
Figura 4 ¿La entidad identifica los riesgos para la consecución de sus objetivos en cada uno de sus niveles y analiza como base sobre la cual determina como se debe gestionar?	42
Figura 5 ¿La entidad identifica y evalúan los cambios que podrían afectar significativamente al sistema de control interno?	43
Figura 6 ¿La entidad define y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de sus objetivos?	44
Figura 7 ¿La entidad selecciona, desarrolla y realiza evaluaciones continuas y/o independientes para determinar si los componentes del Sistema de Control Interno están presentes y en funcionamiento?	45
Figura 8 ¿La entidad evalúa y comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas de remediación y medidas de control, incluyendo la Alta Dirección y el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del Sistema de Control Interno, según corresponda?	46
Figura 9 ¿La entidad ha realizado prácticas de sensibilización a los trabajadores y funcionarios sobre las bondades del control interno?	47
Figura 10 ¿Los requerimientos solicitados por su área son atendidos dentro de los límites de tiempo?	48
Figura 11 ¿El área de contrataciones toma en consideración todas sus necesidades requeridas al momento de elaborar el PAC?	49
Figura 12 ¿Formó parte de algún proceso de selección?	50
Figura 13 ¿Seleccionan adecuadamente a la persona natural o jurídica en un concurso público?	51

Figura 14 ¿Se cumple con los plazos establecidos durante una adjudicación simplificada?	52
Figura 15 ¿El área de contrataciones cumple con los plazos establecidos durante el proceso de selección en una subasta inversa electrónica?	53
Figura 16 ¿Considera usted que la conciliación es el mejor medio para solución de controversias?	54
Figura 17 ¿Cuándo un proveedor llegó a la junta de resolución de disputas llegaron a un acuerdo ambas partes?	55
Figura 18 ¿Se han presentado problemas de ejecución contractual, arbitrajes en la entidad el presente año?	56

RESUMEN

Este trabajo tiene como título Control interno y la contratación pública en la Municipalidad Distrital de Uchiza, Provincia de Tocache, Región San Martín 2024. El objetivo fue identificar la relación de control interno y la contratación pública en la Municipalidad de Uchiza, provincia de Tocache, región San Martín 2024. Además, la metodología utilizada fue aplicada mediante el tipo, cuantitativo según su enfoque y un correlacional- descriptivo dado por el nivel siendo de corte transversal como no experimental el diseño. Los funcionarios administrativos fueron parte de la población con un total de 73 de la Municipalidad de Uchiza, donde indico como no probabilístico el muestreo, basado en conveniencia, mediante ello se seleccionó a los 50 trabajadores como la muestra. Los datos fueron obtenidos mediante el uso de la encuesta a través del método seleccionado y seguido el cuestionario como parte fundamental.

Se demostró que hay una correlación con 0.718 de spearman de puntuación y 0.000 de sig indicando que es menos al P valor (0.05). Afirmando que el control interno si existe en la contratación pública.

Palabras clave: Control, municipalidad, contratación, ejecución presupuestal y funcionarios administrativos.

ABSTRACT

This work is titled Internal control and public procurement in the District Municipality of Uchiza, Province of Tocache, San Martin Región 2024. The objective was to identify the relationship of internal control and procurement public in the Municipality of Uchiza, province of Tocache, San Martin 2024. In addition, the used methodology was applied by type, according quantitative to its approach and a correlational-descriptive given by the level being cross-sectional as non-experimental the design. The administrative officials were part of the population with a total of 73 from the Municipality of Uchiza, where the sampling was indicated as non-probabilistic, based on convenience, through which the 50 workers were selected as the sample. The data was obtained using by survey the through the selected method and the instrument such as the given questionnaire.

It was shown that there is a correlation with 0.718 Spearman score and 0.000 sig indicating that less it is than the P (0.05). Stating that internal control does exist in public procurement.

Keywords: Control, municipality, contracting, budget execution and administrative officials.

INTRODUCCIÓN

La problemática de estudio en la Municipalidad de Uchiza se enfoca en la efectividad del control en cada una de las actividades administrativas dadas en las contrataciones públicas. A partir de las observaciones directas, se ha podido verificar que los problemas administrativos en estos procesos se repiten con frecuencia lo largo del tiempo, lo cual genera la sospecha que ha sido reconocido en las acciones de control interno donde no son implementadas ni mucho menos efectivas. Un caso representativo de esta situación ocurrió cuando, en una contratación reciente, no se realizó un control previo adecuado. Lo que me permitió plantear como problema: ¿Cómo se relaciona el control interno y la contratación pública en la Municipalidad Distrital de Uchiza, provincia de Tocache 2024?; se demuestra el progreso de la investigación el cual se exponen en los siguientes pasos:

Como primer capítulo, la fundamentación del problema por medio de las justificaciones y la viabilidad, llegando a plantear el problema y objetivos de manera general y específicos.

Como segundo capítulo, el marco teórico se llegó a elaborar, el cual expone los diversos antecedentes, basándose en fundamentos teóricos que explican el concepto central del tema investigado. Asimismo, se establecen las específicas y la general hipótesis, del cual detallan las conceptualizaciones, la variable y su correspondiente operacionalización a través de sus indicadores dados por cada dimensión.

Como tercer capítulo, donde la metodología se aplicó como uso importante del estudio, especificando el enfoque, tipo, diseño y el nivel adoptado. Se describe la población dada mediante la muestra empleándose la encuesta como uso dado para recopilar información, mediante un cuestionario elaborado como instrumento. Por último, se detallan las técnicas y el procedimiento de análisis utilizados para poder procesar cada información dada.

Como cuarto capítulo, se presentaron resultados estadísticos, permitiendo el uso de figuras y seguido sus tablas, se realizó validación de las diversas planteadas hipótesis.

Por último, se analizaron los diversos resultados, del cual se expusieron las conclusiones y se formularon cada una de las recomendaciones correspondientes, además de incluir las bibliografías utilizadas.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A nivel mundial, el control interno enfrenta varios desafíos, tanto en municipios públicos y más aún en las entidades. Es importante señalar que la gestión dentro de una organización facilita el fortalecimiento de la administración organizacional, asegurando tanto la eficiencia como la eficacia, ello permite que las actividades planificadas y los recursos asignados a las instituciones públicas se utilicen de manera adecuada conforme a lo establecido beneficiando así a la población en general. De la misma manera, los escasos puestos de empleo para personas idóneas al cargo, contratando personas que desconocen del trabajo a realizar, y aun así asignando labores a desempeñar, ya sea por amistad o por política no han permitido lograr las esperadas metas.

El control interno está enfocado en la importancia de obtener beneficios para su implementación dentro de las entidades públicas, es por esta razón, se realizó un examen de las diversas normativas y directrices publicadas en la Contraloría por medio del portal acerca de control, con un período de evaluación comprendido entre el año 2022 entre enero hasta marzo. Los hallazgos indican que la gestión resulta fundamental para un desempeño adecuado en las instituciones de la administración pública, su ausencia puede conducir al fracaso, demoras en las acciones estratégicas, falta de cumplimiento de metas y posibles amenazas de fraude. Es por ello que se muestra que cada institución pública está adoptando controles internos fundamentados en los componentes del modelo COSO y los ajusta a sus propios procedimientos, ya que cada entidad pública cuenta con procesos misionales únicos (Yerrén, 2022).

Los procesos de selección son trámites administrativos llevados a cabo por funcionarios públicos a través de actos o gestión de hechos administrativos, ley que se centra en que todos los proveedores deben disponer de las mismas condiciones, estando prohibido cualquier tipo de privilegio o ventaja, de igual manera el trato desigual, ya sea explícito o disimulado, con el fin de optimizar la eficacia en el manejo de los recursos

destinados a los servicios y bienes que se dan en los municipios (Ambicho, 2024).

En Perú, este problema continúa, ya que se puede notar que muchas entidades públicas enfrentan a dificultades relacionadas con el control interno, lo que les causa graves problemas; para ello es crucial lograr los fines y propósitos planteados, promover la evolución de la estructura organizativa y crear un ambiente saludable laboral, donde las entidades laborales actuales, hagan que el desempeño se convierta en una variable clave siendo un objeto de interés y el entendimiento de los elementos que impactan en él es un tema de gran relevancia para los municipios.

Es por ello que, en el Perú, se establecieron ciertas normas que hacen que el control interno se regule mediante la Ley N° 28716, por la cual se fundamenta la gestión y supervisión, que deben ser implementadas en las instituciones públicas, se refieren a las medidas que deben tomar sus directivos y empleados para proteger, evaluar y seguir de cerca las actividades y el nivel de excelencia de los servicios ofrecidos. Además, en nuestro país también tenemos Resolución N° 320-2006-CG, que dentro de ella se establece la ley N° 27715, que establecen normativas que rigen el ámbito, la estructura, las competencias y el desempeño SNC, como órgano encargado de supervisar, el cual abarcan medidas preventivas, de manera concurrente y la revisión realizada por municipio bajo control. Esto se realiza con el objetivo de asegurar que la administración y las actividades se lleven a cabo de manera efectiva y eficiente (Contraloría General de la República, 2024).

La Contraloría (2019), en su resolución Ley 146-2019, La Ley Orgánica del Control dispone que la supervisión gubernamental abarca la monitoreo, la evaluación y supervisión de las acciones y la gestión pública, con el objetivo de asegurar la eficacia, claridad y mejora en el empleo de asignación en los bienes y fondos del sector público.

Por lo cual en la Municipalidad de Uchiza su propósito es ayudar a esclarecer como el seguimiento del Control Interno influye en la efectividad de los trámites vinculados a las contrataciones públicas; ello se debe a que, según observaciones directas, se ha notado que los problemas

administrativos en estos procesos son frecuentes a lo largo del tiempo, lo que sugiere que es posible que el control interno no esté siendo efectivo.

Un ejemplo claro de esta situación se observó en la Municipalidad de Uchiza, donde no se realizó un control previo antes de proceder con una contratación. Esta contratación se llevó a cabo sin verificar adecuadamente la situación del proveedor, quien tenía impedimentos para realizar este tipo de operaciones en la región de San Martín debido a su vínculo de consanguinidad directa con el exalcalde de Tocache. La Contraloría notificó este hecho posteriormente. Esta situación podría haberse evitado si se hubieran realizado las consultas pertinentes y un control previo exhaustivo de toda la documentación antes de asumir el compromiso y proceder con el pago. Para ello, fue necesario revisar toda la documentación, devolviendo a las dependencias cualquier documento que no estuviera debidamente sustentado o que presentara fallas y comunicando a la dirección acerca del procedimiento de supervisión realizado.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿Cómo se relaciona el control interno y la contratación pública en la Municipalidad Distrital de Uchiza, provincia de Tocache, región San Martín 2024?

1.2.2 PROBLEMAS OBJETIVOS

- ¿Cuál es la relación de la cultura organizacional y la contratación pública en la Municipalidad distrital de Uchiza, provincia de Tocache, región San Martín 2024?
- ¿Cuál es la relación de la gestión de riesgos en la contratación pública en la Municipalidad distrital de Uchiza, provincia de Tocache, región San Martín 2024?
- ¿Cuál es la relación de la supervisión y la contratación pública en la Municipalidad distrital de Uchiza, provincia de Tocache, región San Martín 2024?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar la relación de control interno y la contratación pública en la Municipalidad distrital de Uchiza, provincia de Tocache, región San Martín 2024.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer la relación de la cultura organizacional y la contratación pública en la Municipalidad distrital de Uchiza, provincia de Tocache, región San Martín 2024.
- Conocer la relación de la gestión de riesgo y la contratación pública en la Municipalidad distrital de Uchiza, provincia de Tocache, región San Martín 2024.
- Analizar la relación de la supervisión y la contratación pública en la Municipalidad distrital de Uchiza, provincia de Tocache, región San Martín 2024.

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La teoría fue realizada basándose en el conocimiento de la normativa más reciente sobre el control interno, específicamente considerando la contraloría dada por la Resolución N° 146-2019. Esta normativa, una vez comprendida, fue aplicada siguiendo la nueva Ley de Contrataciones Públicas actualizada. De igual manera, los diversos resultados servirán para mejorar, analizar y formular recomendaciones, las cuales podrán ser utilizadas como referencia en el futuro.

1.4.2 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La práctica se orientó a la optimización del control y la contratación pública, se llevó a cabo utilizando diversas herramientas que facilitaron el entendimiento y el fortalecimiento de la condición de la entidad teniendo en cuenta los métodos apropiados y se pretendió que al final le demos algunas alternativas, ideas para el fortalecimiento de control en los procedimientos, es fundamental, ya que resulta crucial para las entidades estatales optimizar sus procedimientos al mejorar los factores que dificultan su desarrollo.

1.4.3 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La metodología se diseñó como una investigación aplicada, ya que se orientó a resolver problemas prácticos detectados en la Municipalidad, vinculados al control y a la contratación pública, señaladas por el OSCE. Se eligió el uso de un cuestionario estructurado gracias a su habilidad para recolectar datos cuantitativos de forma efectiva, facilitando la recopilación de información estandarizada y objetiva de los diferentes departamentos de la organización. Este método facilitó un análisis detallado de las deficiencias existentes, proporcionando una fundamentación robusta para el desarrollo de recomendaciones con el propósito de optimizar los procedimientos en el municipio.

1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La principal restricción para realizar este proyecto fue la carencia de antecedentes a nivel internacional, ya que el material bibliográfico para el desarrollo de este estudio se basó en normativas y leyes centradas en diferentes realidades, la cual no abarcó el estudio de las dos variables juntas.

1.6 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Se contó con diversos financieros recursos y tecnologías con el fin de llevar a cabo la realización del estudio. Además de contar con los permisos indispensables para la recolección de datos dentro en la municipalidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 A NIVEL INTERNACIONAL

La búsqueda realizada en los repositorios no encontró las variables juntas tomando en cuenta por separado cada variable además de no contar con investigaciones en el sector público.

Guibarra (2020), mediante su proyecto llamado Mecanismos de control interno en la estimación del precio referencial en los procesos de contratación de bienes el objetivo consto en proponer mecanismos basados en el control interno respecto a el cálculo de precio de referencia mediante el proceso de contratación los cuales se puedan aplicar en las organizaciones públicas; su metodología consto en ser de aplicado tipo y transaccional, no experimental diseño, lo cual permitió analizar y mitigar el impacto económico negativo en las corporaciones, por consiguiente, con base al estudio y el análisis realizados, que concluye que actualmente, en organizaciones del sector público, algunos procedimientos de contrato en los bienes son basados en el precio de referencia dados de forma incorrecta, lo cual lleva a que se realicen pagos superiores a los que realmente corresponden por dichos bienes. Esta problemática podría reducirse significativamente si se implementaran estrategias en el control interno eficaces en el establecimiento del costo estimado. Los sistemas del control interno robusto, fundamentado en principios éticos, no solo mejora la percepción de los empleados, sino que también optimiza el procedimiento de contrato gubernamental, permitiendo que los organismos efectúen compras más eficientes y alineadas con las condiciones reales del mercado.

Dávila et al. (2020), mediante su proyecto llamado Evaluación del control interno en los procesos de contratación de obra de adoquinado en la alcaldía municipal de Estelí, el objetivo consto en el análisis del funcionamiento en la contratación y control interno; está realizado bajo una metodología de enfoque cualitativo, en el cual concluye que la

investigación realizada contribuye significativamente en la identificación y claridad diversos aspectos que deben abordarse y tener en cuenta, logrando así implantar un sistema de control interno eficiente en diversos proyectos planificados a largo plazo en el municipio. Ofrece numerosos aspectos relevantes para considerar y otras los han considerado como aspecto clave para realizar una implementación adecuada.

2.1.2 A NIVEL NACIONAL

Almonacid y Silva (2021), mediante su proyecto llamado La evaluación del control interno en el proceso de contratación de servicios y bienes en la Municipalidad Distrital de Tongod, 2021, tuvo una metodología descriptiva, tuvo enfoque mixto, un cuestionario como instrumento, revisión documentaria e instrumento de consulta. Este concluye con que durante el procedimiento del contrato de bienes y servicios este presenta deficiencias en el control interno, alcanzando un porcentaje del 37%, donde evidencia que la corporación, la implementación de sistemas del control interno en los procesos de contratación, lo cual no logro alcanzar el objetivo establecido. Además, se señala que la ausencia de una correcta identificación de riesgos ocasiono debilidades en la gestión de los recursos, lo que impidió concretar el objetivo institucional durante el proceso de contratación de servicios y bien. Este hallazgo enfatiza un papel crucial del control interno eficaz con el fin de evolucionar el gestionamiento de riesgos e identificación, asegurando así su claridad y eficacia mediante el procedimiento de una pública contratación.

Giles (2021), mediante su investigación llamada Control interno y las contrataciones públicas de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa, tuvo como objetivo hallar los niveles de asociación en 2 variables propuestas de investigación; utilizando como no experimental diseño, cuantitativo enfoque, en el cual concluye que se pudo establecer una vinculación en el control interno y contrataciones en la Municipalidad, dicho resultado final dado con 87 miembros permiten determinar ambas variables a través de su procesamiento de labor en dada municipalidad distrital, los resultados se procesan mediante el valor de $r=0,724$ a través de Rho spearman. Donde el valor de significancia

bilateral para contrataciones es = 0,000, lo que permite confirmar el objetivo principal. También destaca una conexión de sus dimensiones, la supervisión siendo de importancia y corroborando la relación con las contrataciones públicas, Proponiendo al gerente administrativo que, al llevar a cabo periódicas reuniones en cada área, se supervise de manera efectiva las contrataciones, esto permitirá reducir errores y optimizar la gestión del distrito.

Quispe (2020), mediante su investigación llamada Propuesta de sistema de control interno para poder mejorar el proceso de facturación en la EPS Maraón S.R.L. Jaén. Dada metodología fue de no experimental diseño, propositivo-descriptivo tipo, descriptivo, transversal y propositivo. Concluyendo, subraya que las entidades disponen de un control interno enfocado en la gestión con un (73%) y se basa mediante la orgánica estructura establecida mediante un documento de funciones y organización, No obstante, presenta restricciones para llevar a cabo el procedimiento de facturación eficaz (82%) e impacta negativamente el desempeño de una entidad (91%), cumple con los requisitos establecidos para la facturación electrónica (82%).

2.1.3 A NIVEL LOCAL

Rivera (2021), mediante dicha investigación llamada La relación del control interno con la contratación pública; dada metodología consto en ser de cuantitativo enfoque, un no experimental diseño y correlacional-descriptivo nivel ,concluyendo se estableció la conexión de control interno y la contratación pública en la Municipalidad, dichos resultados, requieren de que empleados de servicio público de la subgerencia de Logística conozcan los deberes fiscales, contratación y estrategias de control interno.

Rosales (2021), mediante su investigación llamada La influencia del control interno en el gestionamiento administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2020, específicamente en la Gerencia administrativa. Su metodología constó en ser de básico tipo, transversal corte y un no experimental indicando el diseño. Aquellos resultados revelaron el valor de relación del 0.923 de significancia lo que facilitó la identificación en la correlación elevada en aquellas 2 variables.

En conclusión, sostienen que hay un impacto importante del control interno en el gestionamiento administrativo.

Caqui (2021), mediante su investigación llamada La relación del control interno y los procesos administrativos en la municipalidad distrital de Yanas, Provincia de Dos de Mayo periodo 2021. Cuya metodología consto en ser de aplicado tipo, enfoque cuantitativo, con descriptivo-relacional alcance y un no experimental indicando el diseño. Concluyendo que, dados resultados permitieron concluir que, en la Municipalidad, un sistema de control interno está estrechamente vinculado con los procedimientos administrativos; cuyo valor de relación fue de 0.660, dando una moderada positiva correlación.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1. CONTROL INTERNO

Leiva y Soto (2015), consideran un control interno como una actividad esencial dentro del proceso de gestión, ya que toda implementación de planes para buscar alcanzar los objetivos, requiere implícitamente herramienta que aseguren de algún modo el cumplimiento de ese objetivo. Las particularidades en Perú del sector público exigen que se adopte dimensiones totalmente distintas del control interno en cada circunstancia, tanto que el rango de evolución en una entidad es demasiado diferente, incluso entre organizaciones con características similares, como gobiernos regionales o municipalidades.

Según Leiva (2014), hace referencia que un control interno debe ser implementado en manera integral, desde la autoridad principal hasta los empleados en la entidad pública, de igual manera, indica que se encuentra elaborado para abordar riesgos y ofrecer seguridad en el cumplimiento del objetivo.

COSO (2014), fue concebido para la identificación, evaluación y riesgo; ofreciendo una perspectiva global de los riesgos a los cuales la corporación se expone; amplificar una definición del control interno, y contar con una perspectiva clara del negocio. En Estados Unidos, el reporte COSO permitió que, directores de empresas, académicos, legislativos, líderes empresariales y auditores externos e internos obtengan un común marco conceptual del significado de Control Interno,

sin embargo, los distintos enfoques y definiciones existentes sobre este tema. La investigación tuvo mucha difusión y aceptación en 36 recursos financieros y en los organismos administrativos de las entidades, destacando la importancia de que altos directores y administradores pongan relevancia al Control Interno; se enfatizó la importancia de que tanto la Auditoría Externa como Interna estén bien cualificadas, junto al comité correspondiente en este, enfatizando gran importancia de que un Control Interno forme estructura en diversos procedimientos y no en herramientas administrativas.

Consiste en verificación y supervisión de actos y resultados de la gestión pública, respecto a la eficiencia, claridad y el uso económico de recursos y bienes en el Estado, acatando leyes (Contraloría general de la república, 2024).

Ley sobre el control interno (Ley N° 28716)

Un control interno hace referencia a la combinación de labores, registros, procedimientos, métodos y políticas, formando parte de la sociedad y autoridades, en el Estado, con la finalidad de alcanzar los objetivos establecidos en el art 4 en la Ley.

La Contraloría General de la República son los encargados en evaluar los sistemas de control interno. Dichos resultados mediante evaluaciones son de sabiduría sobre el ámbito administrativo en la corporación, los cuales deberán mejorar los deficientes resultados si es necesario, mediante la aplicación de sugerencias realizadas por una Contraloría.

Según resolución la contraloría N° 146–2019, el término control interno abarca medidas de prevención, verificación y supervisión realizadas por la corporación bajo control, mediante el objetivo de asegurar que la gestión del recurso, actividades y bienes se conlleven de modo correcto y eficaz. Aquel responsable titular de una corporación debe fomentar y supervisar la confiabilidad-funcionalidad en el control interno, con el fin de evaluar el gestionamiento y garantizar una rendición de efectivas cuentas, contribuyendo a acatar los objetivos y misiones de las corporaciones. Aquí se presentan tres ejes del control interno, que serán desarrollados en detalle a través de sus dimensiones.

DIMENSIONES DEL CONTROL INTERNO

2.2.1.1. DIMENSIÓN 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

Mantilla (2013), se refiere a la combinación de procesos, normas, y los cuales son compartidos por los miembros de la entidad. Si eres directivo o un emprendedor, es probable que hayas enfrentado dificultades para lograr el más alto grado de eficacia en tu entidad, representa un apoyo el cual ayuda a lograr objetivos en entidades pertinentes.

Indicadores:

Ambiente control

Este término es el primero en 5 componentes lo cuales integran el modelo acorde a las reglas COSO y se refiere al sistema de reglas, procedimientos y estructuras son importantes en una entidad para lograr realizar procesos de control interno que son una base central para alcanzar los objetivos establecidos por el municipio.

Información y comunicación

Juega un papel clave en una organización, porque implica la coordinación en la comunicación y la interacción necesarias para la transmisión del plan, estrategia, política a realizar, tanto de internos o externos clientes. En cuanto a los sistemas y medios de información, estos son igualmente cruciales, ya que permiten planificar y ejecutar acciones operativas, y sirven como base para tomar decisiones en áreas económicas, financieras y de servicios.

2.2.1.2. DIMENSIÓN 2: GESTIÓN DE RIESGOS

Mantilla (2013) menciona que un control interno consiste en la evaluación y reconocimiento del problema que una entidad enfrenta con el fin de cumplir respectivas metas, así como en la formulación de respuestas adecuadas a esas amenazas. El análisis de riesgos constituye un aspecto fundamental dentro del manejo estratégico de amenazas. (p. 384).

La gestión de riesgos se da mediante un componente clave en el control interno de una entidad, pues se centra a detectar y examinar las amenazas que podrían impactar a la organización. Estos riesgos son aquellos que dificultan el alcance de las metas establecidas. Es

fundamental que cada municipio realice una evaluación exhaustiva de todas sus áreas para asegurar que cada acción se ejecute correctamente y con la responsabilidad indispensable para promover el triunfo en una entidad.

Según Mantilla (2013), proceso que consiste en crear y documentar una estructurada estrategia y colaborativa para reconocer y analizar los riesgos que podrían impactar a una organización, impidiendo que se alcancen sus metas; el cual se encarguen de elaborar planes, establecer métodos para responder a los riesgos, monitorear posibles cambios y crear un programa para asegurar los recursos necesarios, con el fin de implementar acciones adecuadas frente a dichos riesgos.

Indicadores

Evaluación de riesgos:

Es un tema clave en las agendas de muchos organismos públicos, con el fin de garantizar la correcta alineación del logro de sus metas organizacionales y los riesgos, imprevistos e incertidumbres presentes en su entorno.

Actividades de control: Constan en acciones llevadas a cabo por los colaboradores y dirección de la corporación a fin de llevar a cabo las tareas diarias encomendadas. Dichas acciones se encuentran definidas por normas, estructuras y procesos, y pueden variar en sus atributos. Estos pueden ser físicos o automatizadas, operativas, básicas o detalladas, y orientadas a la prevención. Lo importante es que, independientemente de su tipo, todas están orientadas a gestionar los riesgos, ya sean actuales o futuros para beneficiar a la organización, su misión y objetivos, además de proteger los recursos propios o ajenos bajo su custodia.

2.2.1.3. DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN

Mantilla (2013), facilita la supervisión y gestión de diversos indicadores de medición, ejecuta y se simplifica de manera automática el control y análisis en los datos, los procesos de cálculo y verificación en tiempo real sobre los datos de medición, el cual produce datos clave para tomar decisiones en el momento adecuado. Así, permite que

quienes toman las decisiones actúen de manera preventiva, evitando reacciones tardías cuando el daño ya es irreversible.

Cumple el proceso que orientan a los integrantes del grupo respecto a su manera de trabajar, dándoles motivación para seguir brindando un trabajo eficaz logrando así aumentar la eficiencia total.

Indicadores

Supervisión

Está establecido para el buen funcionamiento dentro de ciertos parámetros o condiciones predefinidas. Es evidente para esto, se consideraron los peligros y limitaciones; no obstante, como resultado de factores tanto internos como externos, las condiciones han evolucionado, haciendo que los controles sean menos efectivos. Esta evaluación se puede realizar de tres formas: mientras se dan las operaciones y las actividades diarias en los diversos niveles organizacionales; por separado el trabajador que no tiene una responsabilidad directa sobre realizar las diarias operaciones (incluyendo las actividades de control); o combinando los dos métodos anteriores.

2.2.2. CONTRATACIÓN PÚBLICA

De acuerdo con Luna (2015), la contratación hace referencia al procedimiento mediante el cual las instituciones obtienen servicios, bienes u obras, comprometiéndose a pagar el costo o la remuneración correspondiente con recursos, así como a cumplir con las obligaciones que surgen de su rol como contratante.

Según Lucas (2014), las adquisiciones y contrataciones son procedimientos especializados mediante los cuales el estado realiza las consultorías y contrataciones de forma eficaz y oportuna. Estos procesos se realizan de acuerdo con un conjunto de acciones técnicas, administrativas y legales que deben ser cumplidas por las dependencias involucradas, con el fin de lograr las metas, asegurando siempre respetando el presupuesto disponible.

Según Córcoles (2017), la contratación pública se define un procedimiento administrativo donde una pública corporación establece los términos para que los interesados presenten sus propuestas,

siguiendo las condiciones detalladas en el pliego de bases, con la finalidad de elegir la opción adecuada para el cumplimiento de sus necesidades.

Según la OSCE (2024), una contratación implica una serie de medidas administrativas que las entidades públicas deben llevar a cabo para obtener bienes, servicios u obras, comprometiéndose a pagar el precio o la remuneración correspondiente con recursos del Estado, y cumpliendo con los compromisos que surgen de su función como entidad contratante (p. 242).

DIMENSIONES DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

2.2.2.1. LA DIMENSIÓN 1: PROGRAMACIÓN Y ACTOS PREPARATORIOS.

Es necesario que las instituciones tengan la habilidad para llevar a cabo una planificación efectiva en las contrataciones, determinar con precisión de los requisitos de precios, productos, proyectos y programas a ejecutar. Esto es esencial para asegurar un gobierno eficaz y una administración enfocada en la calidad. Todos los requerimientos se deben registrar en una lista de requerimientos, la cual se enviará al organismo a cargo de las adquisiciones para correspondiente evaluación, integración e inclusión en PAC.

Según Pimenta (2015), se trata de un documento que recoge los procedimientos de selección según lo establecido en la programación, lo que hace fundamental la disciplina para cumplir con las demandas de la entidad, de igual manera, con el fin de lograr las funciones establecidas y organizacionales a lo largo del año fiscal.

Según el OSCE (2024), se denomina de esta manera a un grupo de documentos que describen todas las actividades vinculadas a una contratación particular, desde inicio a fin en el contrato. Estos pliegos incluyen datos sobre diversas particularidades tecnológicas, disponibilidad de presupuesto, valor referencial y fuentes de financiamiento necesarias.

Indicadores

Formulación del requerimiento

El organismo responsable de las áreas correspondientes deberá ser solicitada en el ámbito encargado de correspondientes contrataciones del envío de requerimientos que se deben contratar para el próximo año fiscal. Un requisito debe abarcar detalles técnicos, donde se especifiquen los documentos correspondientes, como detalles para términos de referencias para servicios, bienes o el expediente para las obras, e incorporar los criterios de evaluación necesarios según el tipo específico de cada contratación (OSCE, 2024).

Elaboración del Plan Anual de Contrataciones (PAC)

Elaborará documentos internos necesarios, y el Formato del PAC (formato SEACE) que será parte de la resolución para su aprobación. a. La aprobación del PAC se realizará dentro de los hábiles días, indicando como quince la autorización de presupuesto inicial en la institución (OSCE, 2024).

Órganos a cargo del procedimiento de selección

Gestiona los contratos y lleva a cabo las actividades vinculadas al suministro de la corporación. Dado Comité: Es el encargado de elegir a los proveedores que suministran bienes, servicios o trabajos se adquieren a través de un proceso que involucra un comité de selección y una entidad responsable de las contrataciones (OSCE, 2024).

2.2.2.2. DIMENSIÓN 2: PROCESOS DE SELECCIÓN

El proceso de selección pública requiere la administración mediante normas y directrices Con el fin de que una corporación pública logre sus metas de manera eficiente, gestionando adecuadamente sus actividades y recursos. Cada país dispone de un sistema específico para llevar a cabo y monitorear estos procesos de compras y contratos y gubernamentales contrataciones (Rodríguez, 2015).

Las adquisiciones están vinculadas al uso de los recursos públicos, por lo que es crucial fomentar la claridad en los procedimientos. Esto no solo facilita la sanción e investigación casos de corrupción, sino que lo más importante es prevenir que tales situaciones ocurran.

Indicadores:

Concurso público

Proceso donde se convoca la Administración Pública en general con el fin de lograr la contrata de servicios como de bienes de una entidad privada para cubrir una necesidad que no pueden satisfacer por sí solas (OSCE, 2024).

Adjudicación simplificada

Es un proceso dado por la contratación de servicios, bienes, cuyo valor se ajusta a los parámetros definidos por la normativa sobre el presupuesto público (OSCE, 2024).

Subasta inversa electrónica

Son subastas electrónicas en las que los proveedores presentan ofertas en línea para competir entre sí, esta se da a diferencia de las subastas directas, en las que las ofertas aumentan a medida que avanza la subasta, en las subastas inversas, las ofertas comienzan con el precio más alto posible y disminuyen gradualmente. La oferta más baja gana (OSCE, 2024).

DIMENSIÓN 3: EJECUCIÓN CONTRACTUAL

Uría (2004), es el lapso que abarca desde el inicio de contrato, legalidad, previo perfeccionamiento y designación de supervisión; la ejecución efectiva del contrato hasta su conclusión, el acatamiento del plazo establecido, realización del contractual objeto o por consenso de las partes.

OSCE (2024), es una etapa del procedimiento de contrataciones en el cual ambas partes cumplen con sus compromisos: el proveedor realiza la obra, entrega el bien o brinda el servicio, mientras que la entidad se encarga de dar el pago convenido según el contrato.

Indicadores

Conciliación

Tendrá como objetivo ayudar a las partes en una controversia a arreglarla mediante el Derecho y a los compromisos de la OSCE. La comisión de conciliación podrá hacer propuestas a las partes involucradas, con el objetivo de alcanzar un acuerdo, se distingue por ser un informal procedimiento en donde, con el apoyo del conciliador, las partes se comunican de manera activa para alcanzar un acuerdo y fortalecer las conexiones (OSCE, 2024).

Junta de resolución de disputas (JRD)

Mecanismo para resolver disputas los cuales se aplican exclusivamente a los acuerdos para la realización de proyectos de construcción. Forma en la cual entidades o individuos alcanzan una solución a los conflictos (OSCE, 2024).

Arbitraje institucional

La Dirección de Arbitraje Administrativo, encargado de la administración y estructura del procedimiento arbitral. Es un convenio entre las partes en problemas y un privado arbitro, el cual las partes eligen para que actúe como un tercero imparcial (OSCE, 2024).

2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **ADJUDICACIÓN SIMPLIFICADA:** Proceso de selección para una contratación dada en los servicios, bienes, donde su valor se ajusta a los márgenes definidos por la normativa del presupuesto público (Díaz y Zapata, 2021).
- **CONCURSO PÚBLICO:** Proceso a través del cual la Administración Pública se basa en la corporación privada cubriendo la necesidad de que no pueden satisfacer por sí solas. Proceso legal donde la Administración Pública solicita y evalúa propuestas de diversas empresas para cubrir una necesidad particular (Díaz y Zapata, 2021).
- **CONTRALORÍA:** Hace referencia al ente encargado de evaluar los gastos del Estado, asegurando que sean adecuados y cumplan con las normativas vigentes legales. El objetivo de la contraloría, en definitiva, consiste en garantizar que los fondos públicos se empleen de forma adecuada y apropiada (Díaz y Zapata, 2021).
- **CONTRATACIÓN:** Proceso organizado para identificar, reclutar y evaluar nuevos miembros para el equipo. Es un conjunto de procedimientos predefinidos que se siguen cada vez que se desea incorporar un nuevo empleado, ya sea para cubrir una vacante existente o para crear un nuevo puesto dentro del equipo (Díaz y Zapata, 2021).
- **CONTRATACIÓN DIRECTA:** Su propósito es permitir que la entidad logre cumplir con las prestaciones aún pendientes, sin la obligación de comenzar un nuevo procedimiento para contratar a otro proveedor (Díaz y Zapata, 2021).

- **CONTRATACIÓN LLAVE MANO:** El contratista tiene la responsabilidad de diseñar y construir la planta, lo que implica llevar a cabo todas las tareas necesarias para su funcionamiento, a cambio de un precio previamente establecido y dentro de un determinado plazo (Díaz y Zapata, 2021).
- **CONTRATACIÓN SUBASTA INVERSA ELECTRÓNICA:** Es un proceso a través del cual las instituciones obtienen servicios y bienes del (LBSC), y el ganador es el postor que presente el precio más bajo por los productos en cuestión (Díaz y Zapata, 2021).
- **licitación PÚBLICA (LP):** un paso fundamental en la contratación de servicios, mediante organizaciones gubernamentales. Su objetivo es garantizar la transparencia, equidad en las oportunidades y obtener la mejor relación precio - calidad de la entidad (Díaz y Zapata, 2021).
- **OSCE:** Es un organismo técnico especializado que depende del MEF, con personalidad jurídica de derecho público (OSCE, 2024).
- **SELECCIÓN DE CONSULTORES INDIVIDUALES:** Se lleva a cabo tomando en cuenta las evaluaciones para desempeñar la labor. La selección puede realizarse mediante la comparación de las puntuaciones de al menos tres postulantes interesados en el puesto (Díaz y Zapata, 2021).

2.4 HIPÓTESIS

2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL

El control interno se relaciona significativamente con la contratación pública en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2024.

2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- La cultura organizacional se relaciona significativamente con la contratación pública en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2024.
- La gestión de riesgos se relaciona significativamente con la contratación pública en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2024.
- La supervisión se relaciona significativamente con la contratación pública en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2024.

2.5 VARIABLES

2.5.1 VARIABLE DEPENDIENTE

V2= Contratación pública

Dimensiones:

- Preparación y actos preparatorios.
- Procesos de selección.
- Ejecución Contractual.

2.5.2 VARIABLE INDEPENDIENTE

V1= Control interno

Dimensiones:

- Cultura organizacional.
- Gestión de Riesgos.
- Supervisión.

2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMs
CONTROL INTERNO	Cultura organizacional	-Ambiente control -Información y comunicación	¿La entidad demuestra compromiso con la integridad y los valores éticos? ¿La entidad demuestra compromiso para atraer desarrollar y retener a profesionales competentes en alineación con los objetivos institucionales? ¿Comunican pertinentemente a los trabajadores los objetivos y metas por cumplir en la entidad?
	Gestión de riesgos	-Evaluación de riesgos. -Actividades de control	¿La entidad identifica los riesgos para la consecución de sus objetivos en cada uno de sus niveles y analiza como base sobre la cual determina como se debe gestionar? ¿La entidad identifica y evalúa los cambios que podrían afectar significativamente al sistema de control interno? ¿La entidad define y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de sus objetivos?
	Supervisión	-Supervisión	¿La entidad selecciona, desarrolla y realiza evaluaciones continuas y/o independientes para determinar si los componentes del Sistema de Control Interno están presentes y en funcionamiento? ¿La entidad evalúa y comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas de remediación y medidas de control, incluyendo la Alta Dirección y el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del Sistema de Control Interno, según corresponda?
	Programación y actos preparatorios	-Formulación de requerimiento -Elabora el PAC	¿La entidad ha realizado prácticas de sensibilización a los trabajadores y funcionarios sobre las bondades del control interno? ¿Los requerimientos solicitados por su área son atendidos dentro de los límites de tiempo? ¿El área de contrataciones toma en consideración todas sus necesidades requeridas al momento de elaborar el PAC? ¿Forma parte de algún proceso de selección?

**CONTRATACIÓN
PÚBLICA**

Procesos de selección	-Órganos a cargo del procedimiento de selección	
	- Concurso público - Adjudicación simplificada - Subasta inversa electrónica	¿Seleccionan adecuadamente a la persona natural o jurídica en un concurso público? ¿Se cumple con los plazos establecidos durante una adjudicación simplificada? ¿El área de contrataciones cumple con los plazos establecidos durante el proceso de selección en una subasta inversa electrónica?
Ejecución contractual	- Conciliación - Junta de resolución de disputas - Arbitraje institucional	¿Considera usted que la conciliación es el mejor medio para solución de controversias? ¿Cuándo un proveedor llegó a la junta de resolución de disputas llegaron a un acuerdo ambas partes? ¿Se han presentado problemas de ejecución contractual, arbitrajes en la entidad el presente año?

Fuente: Bases teóricas.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio realizado fue de tipo aplicado, ya que se tomó como primera variable el control interno y como segunda variable las contrataciones públicas, las cuales permitieron mejorar la calidad y eficiencia en la gestión. Se buscó, a través de la adquisición de conocimientos, la implementación y sistematización del desarrollo del estudio, lo cual se logró mediante su aplicación práctica en el contexto investigado (Hernández et al., 2016).

3.1.1 ENFOQUE

Se dio mediante un cuantitativo enfoque, el cual consistió en el rechazo o en la confirmación de diversas hipótesis, esta se da mediante la obtención de información, ya que está mediante valoraciones de tipo numérica, esta brinda información para cumplir y establecer patrones de comportamiento a través de la ejecución de análisis y pruebas estadísticas (Hernández et al., 2016).

3.1.2 ALCANCE O NIVEL

Fue descriptivo - correlacional, ya que se centró en detallar las cualidades clave de grupos uniformes en fenómenos, aplicando criterios organizados que permitieron identificar la organización o dinámica de los fenómenos analizados; los cuales fueron evaluados en relación con el control interno y contrataciones públicas como segunda variable. Este enfoque proporcionó información ordenada y comparable con la de otras fuentes (Martínez, 2018).

Es correlacional porque buscó hallar dentro de la investigación el vínculo existente dada por las propuestas variables, donde muestra el control como también la contratación (Carlessi y Meza, 2015).

3.1.3 DISEÑO

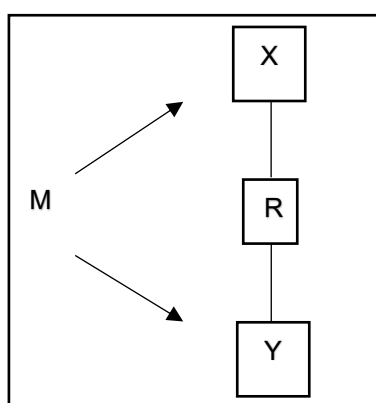
No experimental, transaccional.

Indica como no experimental el diseño, el cual consiste el estudio ejecutado sin la intervención intencional de ninguna variable, esta se da en su ambiente natural, es por ello que se buscó la relación de las

variables mediante los valores numéricos resultantes en esta investigación (Carlessi y Meza, 2015).

En consecuencia, este estudio no experimental se dio por medio de un enfoque, que permitió identificar la conexión entre más de dos variables propuestas.

La transaccional se ejecutó en un único momento de la investigación, ya que mediante este diseño se observó y se planteó la realidad de la problemática, que constituye la carencia de un mecanismo de supervisión de control y de cómo se desarrolla el procedimiento público dentro de la municipalidad (Carlessi y Meza, 2015).



Donde:

M= Muestra.

X= Control interno.

Y= Contratación pública.

R= Relación entre las variables.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 POBLACIÓN

Arias (2006), hace referencia al conjunto limitado de diversos elementos que comparten atributos compartidos, y los resultados de este estudio podrán generalizarse, siempre y cuando estén vinculadas a los problemas y metas establecidas. En consecuencia, el estudio fue dado a los trabajadores de la Municipalidad.

Tabla 2

Población de estudio

Modalidad de contrato	Cantidad de trabajadores
276	26
728	5
Locación de servicios	42
Total	73

Fuente: Municipalidad distrital de Uchiza.

3.2.2 MUESTRA

Representa a un conjunto finito el cual estuvo conformada por un grupo representativo seleccionado de la seleccionada muestra para la obtención de información (Arias y Covinos, 2021).

Para este estudio, se empleó no probabilístico el muestreo lo que indica que no es aleatorio, específicamente el muestreo por conveniencia, donde la técnica selecciona a los participantes basándose en su accesibilidad y disposición para integrarse a la muestra, dentro de un lapso de tiempo específico o en función de otras características de los elementos seleccionados. Por lo cual la muestra fue solo de 50 servidores públicos que solo se consideró al equipo encargado de las tareas administrativas.

Tabla 3

Muestra de estudio

Modalidad de contrato	Cantidad
276	22
728	5
Locación de servicios	23
Total	50

Fuente: Municipalidad distrital de Uchiza.

Criterio de inclusión, solo se consideró a 22 trabajadores laboran bajo el régimen 276, 5 trabajadores que laboran del régimen 728 y 23 trabajadores bajo el esquema de contratación por prestación de servicios. que tengan conocimientos acerca del asunto de estudio.

Criterio de exclusión, no se tomó en cuenta las personas que no laboran en la parte administrativa como los obreros de jardines y parque y el personal de serenazgo que no tienen participación en la parte administrativa

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1 PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

- **TÉCNICA: ENCUESTA**

En el estudio se utilizó la encuesta porque logramos recolectar un grupo limitado de 50 trabajadores la cual nos sirvió para analizar

estadísticamente para tener conclusiones significativas en las decisiones dadas.

La encuesta: documento que se basa en una serie de preguntas claras, coherentes y bien estructuradas, que asegura la obtención de información confiable de un grupo representativo de personas utilizada para la extracción más amplia de los datos (Reyes, 2015).

- **INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Apliqué el cuestionario, ya que es una técnica más eficiente para la recopilación de información, el cual se dio este estudio mediante el uso de dos instrumentos utilizados para la obtención de datos dados por los empleados públicos los cuales trabajan en la Municipalidad.

3.3.2 PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

Para el proceso se dio lo siguiente:

- Se empleó un programa Excel como recurso complementario para la exposición y presentación de diseño de barras.
- Software SPSS: Se aplicó el coeficiente de Pearson en su correlación para analizar la conexión en las diversas variables. Se recopilaron datos de cuestionarios con respuestas basadas en la escala de Likert, lo que permitió analizar y describir las variables según sus influencias y orígenes.
- WORD: Para procesar la información y la redacción del estudio.

3.3.3 PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Para el análisis de primero se obtuvo la carta de aprobación correspondiente. También se verificó la viabilidad de dicho instrumento donde el Alfa de Cronbach se evaluó como uso esencial, como también se dio la validez por medio de la evaluación de cada uno de los expertos. Posteriormente, se administró el instrumento a la muestra seleccionada; donde los datos recogidos fueron analizados tanto de forma descriptiva como inferencial, lo cual permitió realizar interpretaciones y llegar a conclusiones. Fueron representados inicialmente en Microsoft Excel y luego pasados al SPSS para generar tablas y gráficos que ilustraran los resultados. Finalmente, el análisis y las interpretaciones a partir de esta información se dieron en Microsoft Word, donde los resultados se detallaron eficazmente.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 4

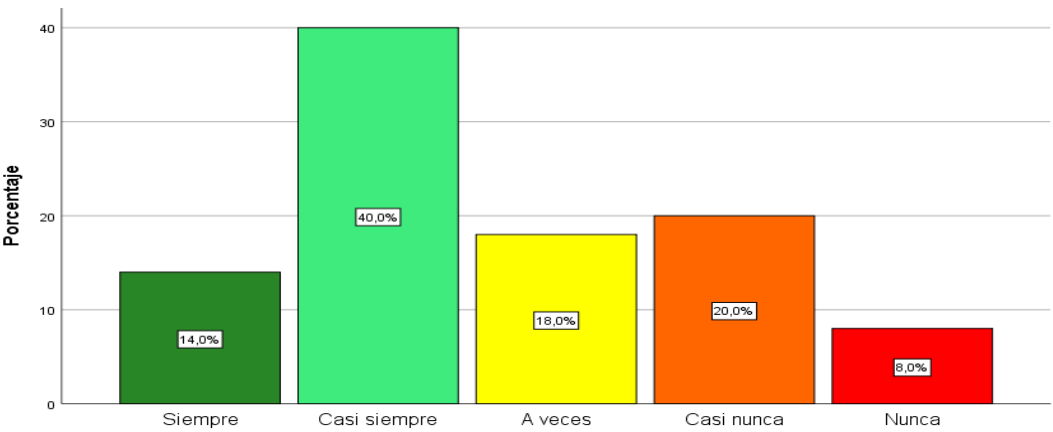
¿La entidad demuestra compromiso con la integridad y los valores éticos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	7	14,0	14,0
	Casi siempre	20	40,0	40,0
	A veces	9	18,0	18,0
	Casi nunca	10	20,0	20,0
	Nunca	4	8,0	8,0
	Total	50	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 1

¿La entidad demuestra compromiso con la integridad y los valores éticos?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación:

Por medio de la tabla 4, se afirma que el 40%, refieren que casi siempre muestran dedicación a la honestidad y principios éticos, luego un 20% manifiesta que un casi nunca, seguido por un 18% manifiesta que a veces, el 14% de los encuestados señaló que siempre muestran un compromiso de ética y principios, mientras que un 8% afirmó que nunca lo hacen en la institución.

Este porcentaje sugiere que, para una parte crucial para los empleados de la entidad actúa de manera coherente con los valores fundamentales que rigen la función pública y también con el respeto por las normativas vigentes.

Tabla 5

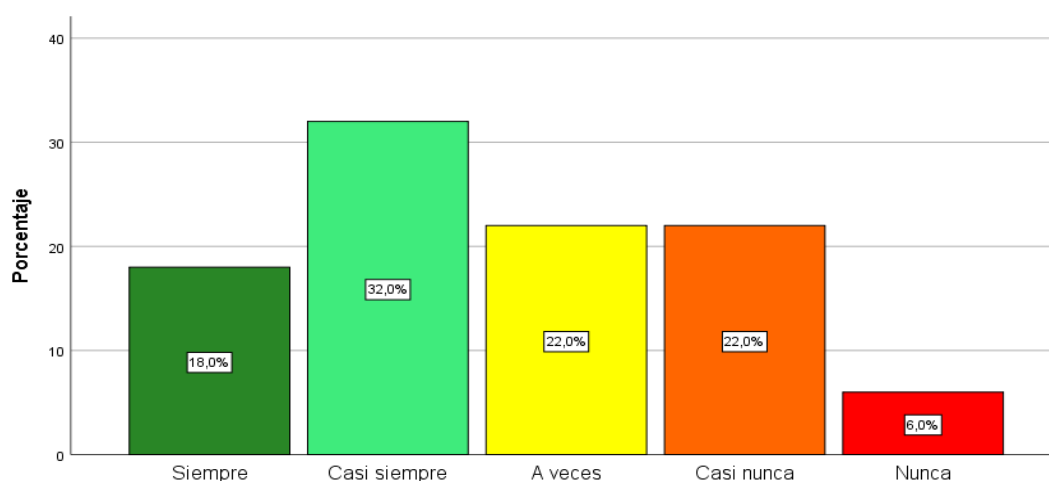
¿La entidad demuestra compromiso para atraer desarrollar y retener a profesionales competentes en alineación con los objetivos institucionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	9	18,0	18,0
	Casi siempre	16	32,0	32,0
	A veces	11	22,0	22,0
	Casi nunca	11	22,0	22,0
	Nunca	3	6,0	6,0
	Total	50	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 2

¿La entidad demuestra compromiso para atraer desarrollar y retener a profesionales competentes en alineación con los objetivos institucionales?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación:

Por medio de la tabla 5, se afirma que el 32%, refieren que casi siempre muestran dedicación para atraer, desarrollar y mantener a profesionales capacitados, asegurando su alineación con los institucionales objetivos, donde el 22% indica que en ocasiones muestran compromiso en captar, formar y mantener a profesionales capacitados de acuerdo con las metas de la institución, mientras que otro 22% afirma que casi nunca demuestran este compromiso. Por otro lado, el 18% señala que siempre muestran este compromiso en alineación con los objetivos y finalmente indicaron que nunca un 6%. Lo que refleja una percepción positiva, aunque no completamente unánime, de que la organización se esfuerza por atraer y mantener personal calificado alineado con sus objetivos estratégicos.

Tabla 6

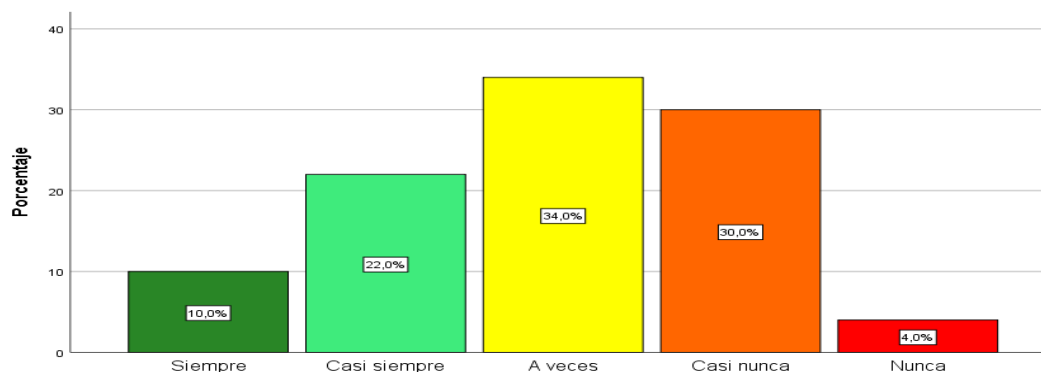
¿Comunican pertinentemente a los trabajadores los objetivos y metas por cumplir en la entidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	5	10,0	10,0
	Casi siempre	11	22,0	22,0
	A veces	17	34,0	34,0
	Casi nunca	15	30,0	30,0
	Nunca	2	4,0	4,0
	Total	50	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 3

¿Comunican pertinentemente a los trabajadores los objetivos y metas por cumplir en la entidad?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación

Por medio de la tabla 6, se afirma que el 34%, refieren que a veces se comunican los objetivos y metas por cumplir en la entidad, luego un 30% manifiesta que casi nunca, seguido por un 22% que casi siempre, el 10% refiere que siempre y finalmente un 4% señala que nunca. Lo que implica que existe una percepción de que, en determinadas ocasiones, se realiza una comunicación adecuada, pero de manera inconsistente o irregular. Este porcentaje refleja una percepción de que, aunque hay esfuerzos por parte de la entidad para informar sobre los objetivos, estos no siempre se llevan a cabo de forma eficaz, lo cual podría ser atribuido a la carencia de estrategias de comunicación y organización dentro de la entidad, lo que podría generar cierta incertidumbre o ausencia de concordancia entre los empleados y la entidad. Lo que sugiere que hay una posibilidad de mejorar la coherencia y claridad, asegurando que todos los trabajadores comprendan de manera regular y precisa los objetivos institucionales.

Tabla 7

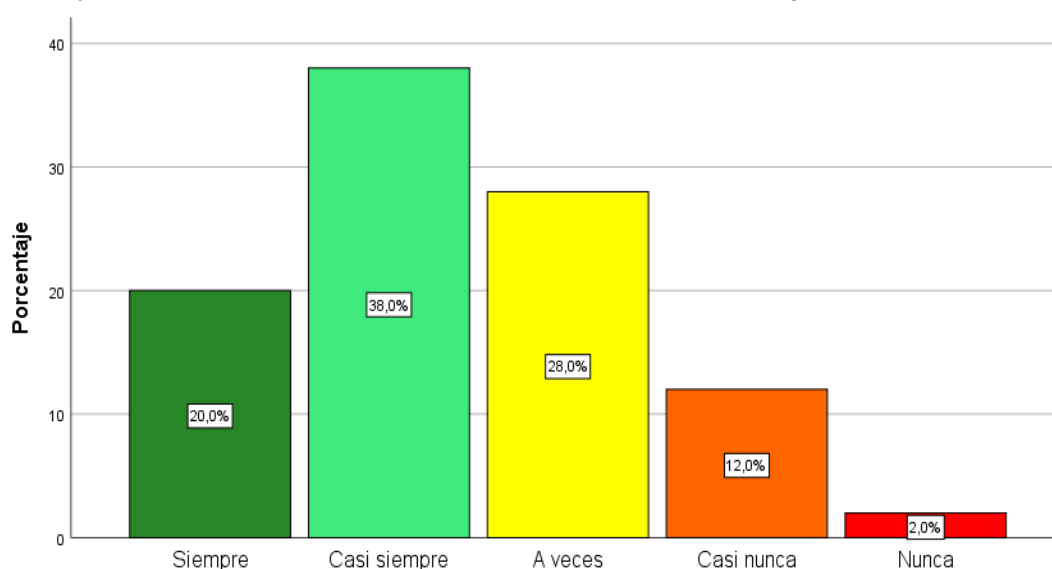
¿La entidad identifica los riesgos para la consecución de sus objetivos en cada uno de sus niveles y analiza como base sobre la cual determina como se debe gestionar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	10	20,0	20,0
	Casi siempre	19	38,0	38,0
	A veces	14	28,0	28,0
	Casi nunca	6	12,0	12,0
	Nunca	1	2,0	2,0
	Total	50	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 4

¿La entidad identifica los riesgos para la consecución de sus objetivos en cada uno de sus niveles y analiza como base sobre la cual determina como se debe gestionar?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación:

Por medio de la tabla 7, se afirma que el 38%, refieren casi siempre la organización reconoce y evalúa los riesgos asociados al logro de sus objetivos, luego un 28% manifiesta que a veces, seguido por un 20% indicaron que siempre, el 12% respondieron que casi nunca y finalmente un 2% refieren que nunca. Esta percepción sugiere que una parte significativa reconocen que la entidad ha puesto en marcha y mantienen mecanismos. Lo que reflejaría que los riesgos dentro de la entidad se realizan en todos los jerárquicos niveles, desde la dirección superior hasta los operativos niveles, lo que permite que la detección de riesgos debe ser un procedimiento integral y no se limite a una sola área.

Tabla 8

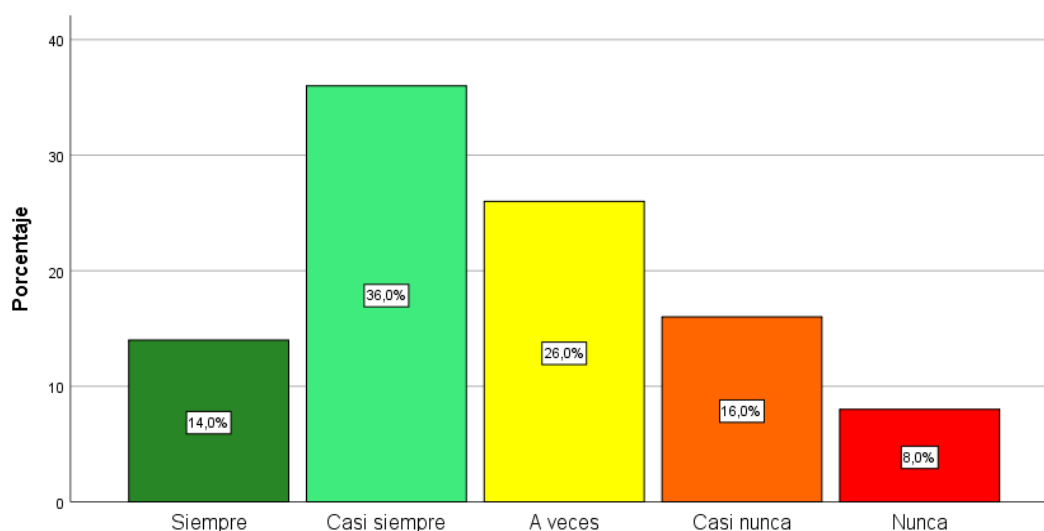
¿La entidad identifica y evalúa los cambios que podrían afectar significativamente al sistema de control interno?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	7	14,0	14,0
	Casi siempre	18	36,0	36,0
	A veces	13	26,0	26,0
	Casi nunca	8	16,0	16,0
	Nunca	4	8,0	8,0
	Total	50	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 5

¿La entidad identifica y evalúa los cambios que podrían afectar significativamente al sistema de control interno?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación:

Por medio de la tabla 8, se afirma que el 36% refieren que casi siempre se identifican y evalúan las modificaciones que podrían influir en el control interno, luego un 26% manifiesta que a veces, seguido por un 16% refieren que casi nunca, el 12% indicaron que siempre y finalmente un 8% manifiesta que nunca. Lo que señala que una parte importante de los empleados percibe que la entidad tiene procesos regulares y efectivos para monitorear estos factores, lo cual es clave para anticipar posibles problemas y mitigar riesgos de manera proactiva. Esto indica la urgencia de fortalecer la coherencia y frecuencia en el análisis de riesgos, con el propósito de asegurar una gestión más eficiente para minimizar posibles preocupaciones sobre la efectividad del sistema.

Tabla 9

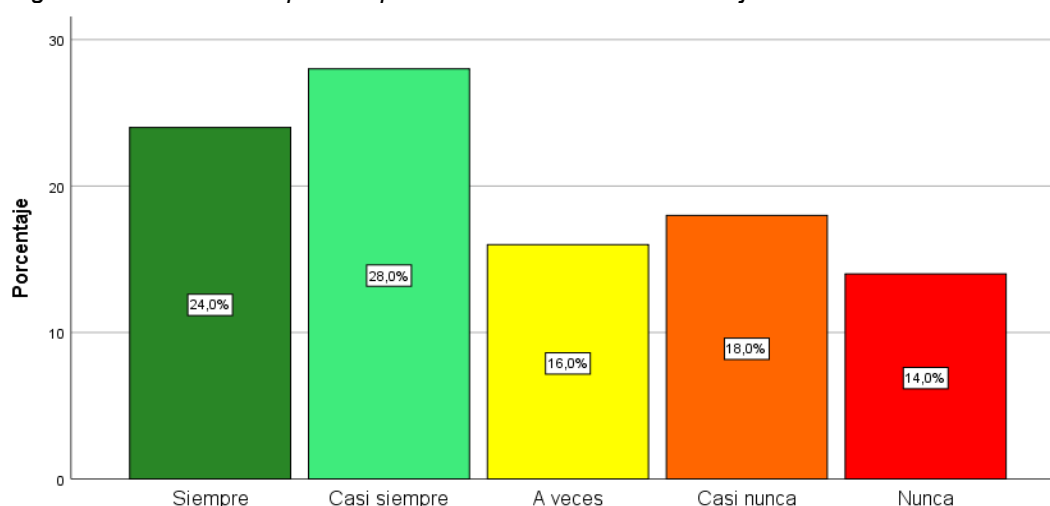
¿La entidad define y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de sus objetivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	12	24,0	24,0
	Casi siempre	14	28,0	28,0
	A veces	8	16,0	16,0
	Casi nunca	9	18,0	18,0
	Nunca	7	14,0	14,0
	Total	50	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 6

¿La entidad define y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de sus objetivos?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación:

Por medio de la tabla 9, se afirma que el 8% refieren que casi siempre la entidad establece y lleva a cabo acciones de control efectivas para reducir los riesgos para alcanzar las metas, luego un 24% manifiesta que siempre, seguido por un 18% refieren que casi nunca, el 16% indicaron que a veces y finalmente un 14% señalaron que nunca. Lo que sugiere una proporción considerable de los trabajadores considera que la organización está comprometida con la administración proactiva de los riesgos y que ha dado mecanismos adecuados para mantenerlos dentro de niveles aceptables. Esta alta percepción positiva puede ser atribuida a una sólida planificación y la implementación de acciones correctivas.

Tabla 10

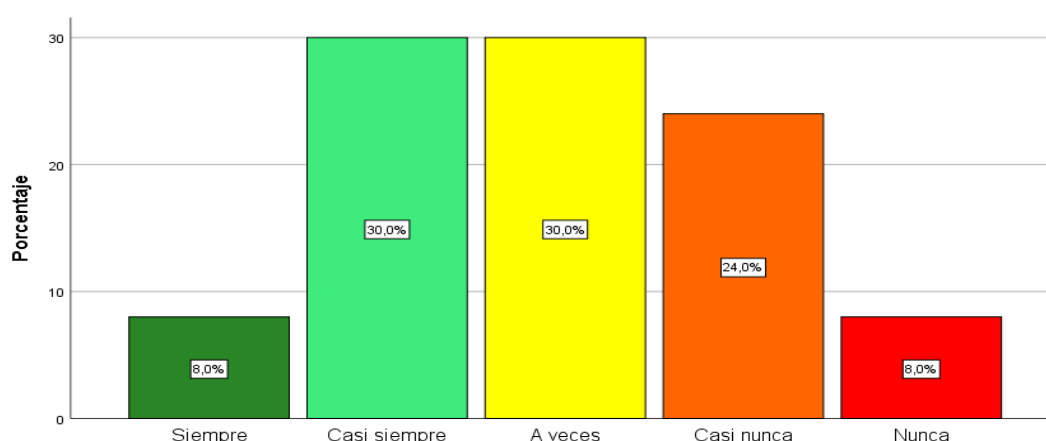
¿La entidad selecciona, desarrolla y realiza evaluaciones continuas y/o independientes para determinar si los componentes del Sistema de Control Interno están presentes y en funcionamiento?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	4	8,0	8,0
	Casi siempre	15	30,0	30,0
	A veces	15	30,0	30,0
	Casi nunca	12	24,0	24,0
	Nunca	4	8,0	8,0
	Total	50	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 7

¿La entidad selecciona, desarrolla y realiza evaluaciones continuas y/o independientes para determinar si los componentes del Sistema de Control Interno están presentes y en funcionamiento?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación:

Por medio de la tabla 10, se afirma que el 30% refieren que casi siempre la organización elige, realiza y desarrolla valoraciones constantes y autónomas del control interno, igualmente un 30% manifestó que a veces, luego un 24% refiere que casi nunca, el 8% indicaron siempre, finalmente el 8% señalaron que nunca la entidad lleva a cabo la selección, el desarrollo ni evaluaciones continuas de control. Esto da existe una posibilidad de optimizar la frecuencia y la rigurosidad de las evaluaciones del Control Interno, asegurando que todos los elementos que conforman el sistema sean monitoreados de manera regular y exhaustiva para garantizar su correcto funcionamiento en toda la organización.

Tabla 11

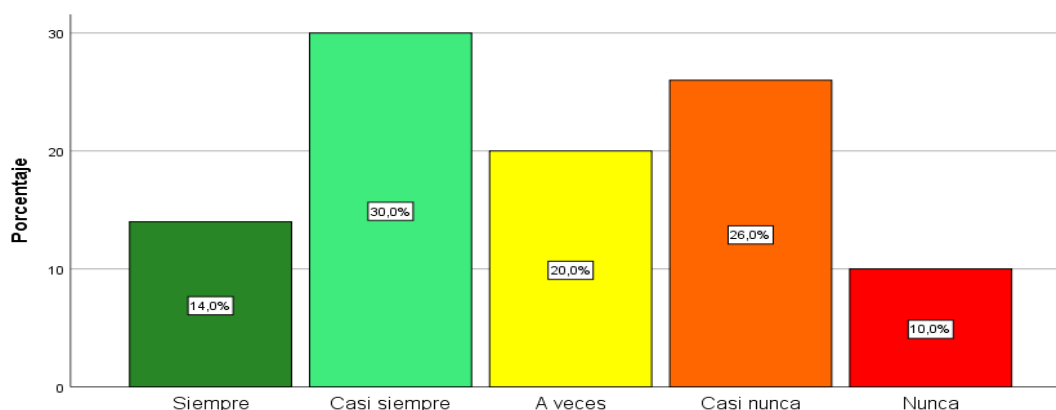
¿La entidad evalúa y comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas de remediación y medidas de control, incluyendo la Alta Dirección y el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del Sistema de Control Interno, según corresponda?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	7	14,0	14,0
	Casi siempre	15	30,0	30,0
	A veces	10	20,0	20,0
	Casi nunca	13	26,0	26,0
	Nunca	5	10,0	10,0
	Total	50	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 8

¿La entidad evalúa y comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas de remediación y medidas de control, incluyendo la Alta Dirección y el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del Sistema de Control Interno, según corresponda?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación:

Por medio de la tabla 11, se afirma que el 30% afirmaron que casi siempre la organización identifica y notifica de forma puntual las fallas en el control interno a quienes tienen la responsabilidad, luego un 26% manifiesta que casi nunca, seguido por un 20% indicaron que a veces, el 14% refieren que siempre y finalmente el 10% respondieron que nunca la entidad se basó de manera responsable. Por medio de estos resultados, podemos decir que existe una percepción mayoritaria de que la entidad realiza esfuerzos adecuados para analizar y transmitir las fallas en el control interno.

Tabla 12

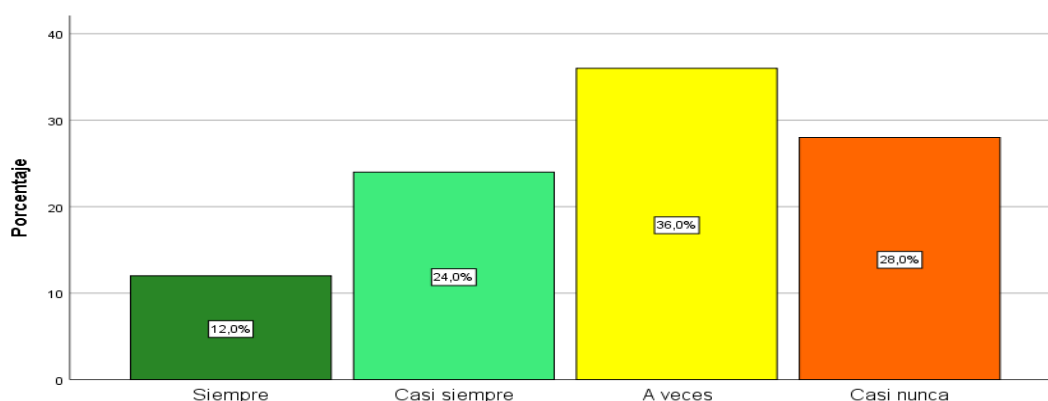
¿La entidad ha realizado prácticas de sensibilización a los trabajadores y funcionarios sobre las bondades del control interno?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	6	12,0	12,0
	Casi siempre	12	24,0	24,0
	A veces	18	36,0	36,0
	Casi nunca	14	28,0	28,0
	Total	50	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 9

¿La entidad ha realizado prácticas de sensibilización a los trabajadores y funcionarios sobre las bondades del control interno?



Nota. Encuesta 2024.

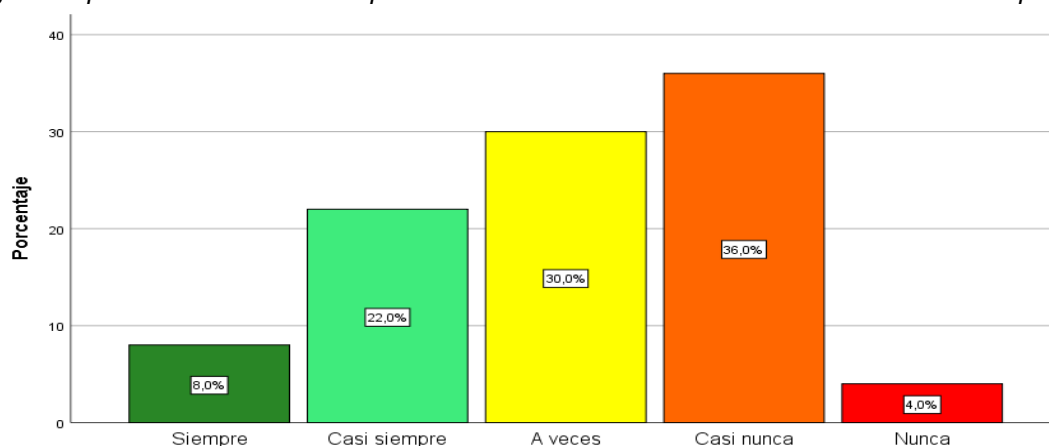
Análisis e interpretación:

Por medio de la tabla 12, se afirma que el 36% afirmaron que a veces la organización ha llevado a cabo actividades de concienciación para los empleados sobre el control, con un 28% manifiesta que casi nunca, seguido por un 24% que respondieron que casi siempre y finalmente el 12% indicaron que casi nunca. Esto sugiere que, aunque la entidad ha intentado implementar algunas actividades para sensibilizar a los trabajadores acerca de la relevancia del control interno, estos esfuerzos no son consistentes ni regulares. El grupo que responde a veces probablemente percibe que, en determinadas ocasiones, se realizan actividades informativas, pero no con la frecuencia necesaria para generar un entendimiento profundo sobre el tema entre todos los trabajadores. Esto podría indicar que las iniciativas de sensibilización no están suficientemente integradas en la cultura organizacional.

Tabla 13*¿Los requerimientos solicitados por su área son atendidos dentro de los límites de tiempo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	4	8,0	8,0
	Casi siempre	11	22,0	22,0
	A veces	15	30,0	30,0
	Casi nunca	18	36,0	36,0
	Nunca	2	4,0	4,0
	Total	50	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 10*¿Los requerimientos solicitados por su área son atendidos dentro de los límites de tiempo?*

Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación:

Por medio de la tabla 13, se afirma que el 36% afirmaron que casi nunca los requerimientos solicitados por su área son atendidos dentro de los límites de tiempo, luego un 30% manifiesta que a veces los requerimientos solicitados por su área son atendidos dentro de los límites de tiempo, seguido por un 22% indicaron que casi siempre los requerimientos solicitados por su área son atendidos dentro de los límites de tiempo, el 8% refieren que siempre los requerimientos solicitados por su área son atendidos dentro de los límites de tiempo y finalmente un 4% respondieron que nunca los requerimientos solicitados por su área son atendidos dentro de los límites de tiempo. Por medio de estos resultados, podemos decir que, aunque existen esfuerzos por parte de la entidad para atender los requerimientos dentro de los plazos establecidos, la percepción generalizada es que hay una falta de consistencia y eficacia en la gestión de los tiempos. Esto sugiere la importancia de evaluar los procedimientos internos de planificación y asignación de recursos.

Tabla 14

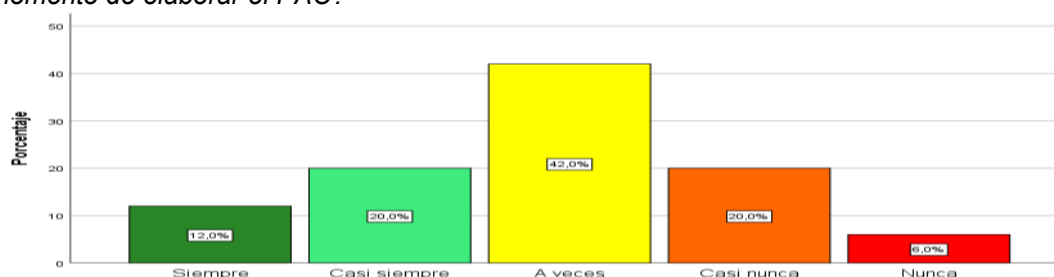
¿El área de contrataciones toma en consideración todas sus necesidades requeridas al momento de elaborar el Plan Anual de Contrataciones (PAC)?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	6	12,0	12,0
	Casi siempre	10	20,0	20,0
	A veces	21	42,0	42,0
	Casi nunca	10	20,0	20,0
	Nunca	3	6,0	6,0
	Total	50	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 11

¿El área de contrataciones toma en consideración todas sus necesidades requeridas al momento de elaborar el PAC?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación:

Por medio de la tabla 14, se afirma que el 42% a veces el área de contrataciones toma en consideración todas sus necesidades requeridas al momento de elaborar el (PAC), luego un 20% manifestó que casi siempre el área de contrataciones toma en consideración todas sus necesidades requeridas al momento de elaborar el (PAC), igualmente un 20% indicaron que casi nunca el área de contrataciones toma en consideración todas sus necesidades requeridas al momento de elaborar el (PAC), el 12% refieren que siempre el área de contrataciones toma en consideración todas sus necesidades requeridas al momento de elaborar el (PAC), y finalmente el 6% respondieron que nunca el área de contrataciones toma en consideración todas sus necesidades requeridas al momento de elaborar el (PAC). Este porcentaje sugiere que, en muchos casos, el área de contrataciones tiene requerimientos de las diversas áreas al elaborar el PAC, pero no de manera sistemática o constante. Según estos resultados, podemos decir que, aunque el área de contrataciones en general realiza esfuerzos para tener uso esencial al elaborar el PAC.

Tabla 15

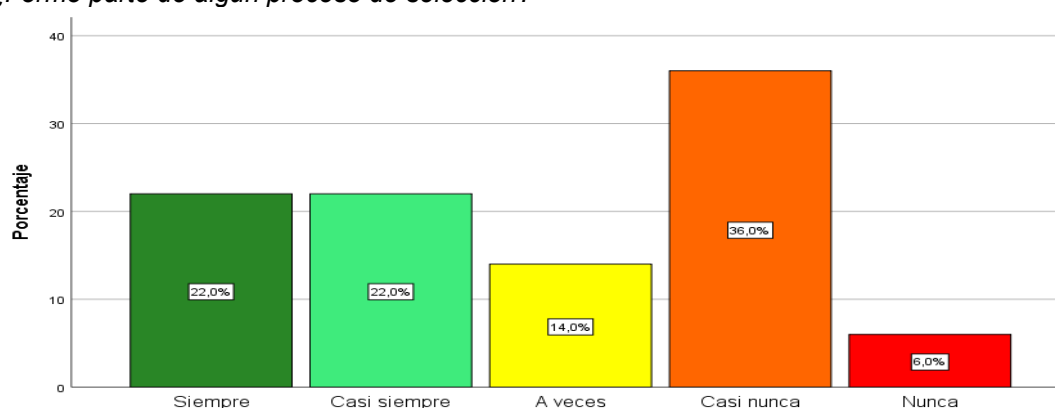
¿Formó parte de algún proceso de selección?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	11	22,0	22,0
	Casi siempre	11	22,0	22,0
	A veces	7	14,0	14,0
	Casi nunca	18	36,0	36,0
	Nunca	3	6,0	6,0
	Total	50	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 12

¿Formó parte de algún proceso de selección?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación:

Por medio de la tabla 15, se afirma que el 36% afirmaron que casi nunca formaron parte de un proceso de selección, luego un 22% manifestaron que siempre formaron parte de un proceso de selección, igualmente un 22% indicaron que casi siempre, el 14% refieren que a veces formaron parte de un proceso y finalmente un 6% señalaron que nunca formaron parte de un proceso de selección. Lo que indica que una parte considerable de la muestra tiene una participación limitada en estos procesos. Este porcentaje puede ser indicativo de que un gran número de los encuestados tiene un acceso restringido a oportunidades de selección, lo que podría estar relacionado con la falta de procesos de selección formales en las organizaciones en las que han trabajado. Además, esta respuesta podría reflejar una desconexión con las dinámicas laborales convencionales, especialmente si los encuestados provienen de sectores con menor rotación de personal o empleo informal. Lo que puede indicar la necesidad de optimizar la accesibilidad y la inclusión en estos procesos.

Tabla 16

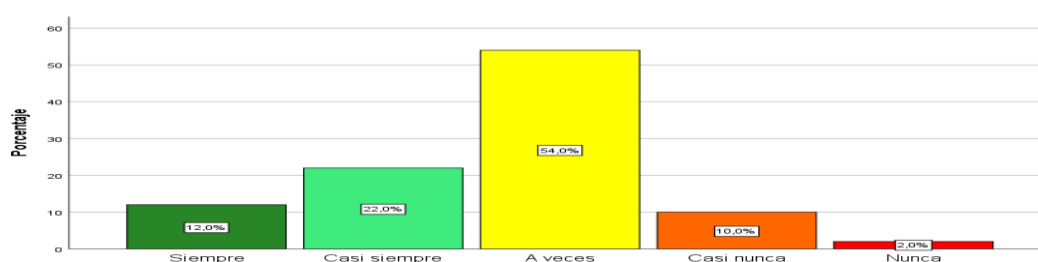
¿Seleccionan adecuadamente a la persona natural o jurídica en un concurso público?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	6	12,0	12,0
	Casi siempre	11	22,0	22,0
	A veces	27	54,0	54,0
	Casi nunca	5	10,0	10,0
	Nunca	1	2,0	2,0
	Total	50	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2024. *Fuente:* IBM SPSS Statistics.

Figura 13

¿Seleccionan adecuadamente a la persona natural o jurídica en un concurso público?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación:

Por medio de la tabla 16, se afirma que el 54% a veces seleccionan adecuadamente a las personas naturales o jurídicas en un concurso público, luego un 22% indicaron que casi siempre seleccionan adecuadamente a las personas naturales o jurídicas en un concurso público, seguido por un 12% manifestó que siempre seleccionan adecuadamente a las personas naturales o jurídicas en un concurso público, el 10% refieren que casi nunca seleccionan adecuadamente a las personas naturales o jurídicas en un concurso público y finalmente el 2% respondieron que nunca seleccionan adecuadamente a las personas naturales o jurídicas en un concurso público. Esta respuesta podría reflejar la percepción de que, aunque en algunos concursos se lleva a cabo una selección conforme a los criterios establecidos, hay otros casos donde el proceso no es completamente riguroso o transparente, lo que genera dudas sobre la calidad de la selección. Este porcentaje puede deberse a inconsistencias en la aplicación de los procedimientos, variabilidad en la evaluación de las propuestas o la falta de una metodología estándar que asegure siempre una selección objetiva y alineada con los intereses de la entidad.

Tabla 17

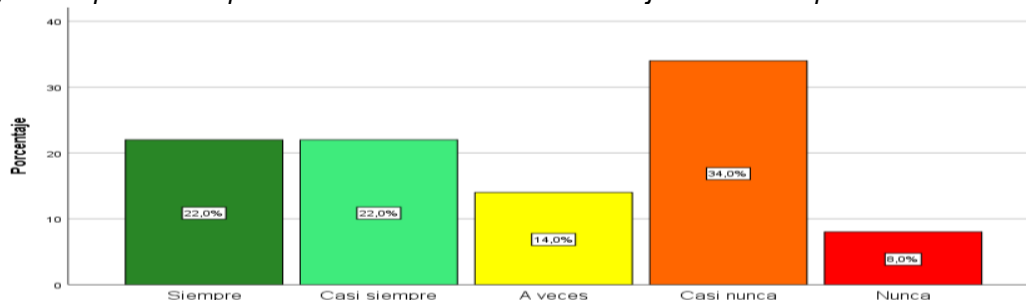
¿Se cumple con los plazos establecidos durante una adjudicación simplificada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	11	22,0	22,0
	Casi siempre	11	22,0	22,0
	A veces	7	14,0	14,0
	Casi nunca	17	34,0	34,0
	Nunca	4	8,0	8,0
	Total	50	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 14

¿Se cumple con los plazos establecidos durante una adjudicación simplificada?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación:

Por medio de la tabla 17, se afirma que el 34% casi nunca se cumple con los plazos establecidos durante una adjudicación simplificada, luego un 22% manifestaron que siempre se da con los establecidos plazos durante una adjudicación simplificada, igualmente un 22% indicaron que casi siempre se respeta los tiempos establecidos durante una adjudicación simplificada, el 14% refieren que a veces se cumple con los plazos establecidos durante una adjudicación simplificada y finalmente el 8% respondieron que nunca se cumple con los plazos establecidos durante una adjudicación simplificada. Lo que sugiere una parte considerable de los trabajadores considera que, en la organización, la gran mayoría de situaciones, los plazos establecidos no se dan de manera oportuna. Este porcentaje refleja una percepción generalizada de que los plazos para las adjudicaciones simplificadas no se gestionan con la eficiencia esperada. Esto podría deberse a varias razones, como retrasos en los procesos administrativos, falta de coordinación entre las áreas involucradas o insuficiencia de recursos para cumplir con los tiempos establecidos. En estos resultados, podemos decir que, para una mayoría, perciben que los plazos no siempre se respetan.

Tabla 18

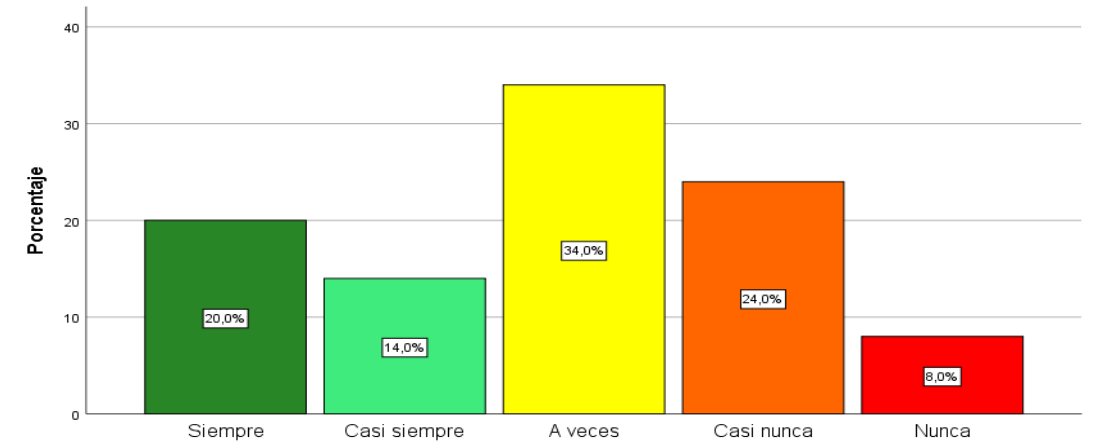
¿El área de contrataciones cumple con los plazos establecidos durante el proceso de selección en una subasta inversa electrónica?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	10	20,0	20,0
	Casi siempre	7	14,0	14,0
	A veces	17	34,0	34,0
	Casi nunca	12	24,0	24,0
	Nunca	4	8,0	8,0
	Total	50	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 15

¿El área de contrataciones cumple con los plazos establecidos durante el proceso de selección en una subasta inversa electrónica?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación:

Por medio de la tabla 18, se afirma que el 34% a veces el área de contrataciones respeta los plazos fijados a lo largo del proceso de selección en una subasta inversa electrónica, luego un 24% manifestó que casi nunca el área de contrataciones cumple con la selección en una subasta inversa electrónica, seguido por un 20% indicaron que siempre, el 14% refieren que casi siempre el procedimiento de elección tiene una subasta inversa electrónica y finalmente el 8% respondieron que nunca la selección de contrataciones cumple con los plazos. En estos resultados, podemos decir que, aunque una parte positivamente valora la responsabilidad de plazos en la subasta inversa electrónica, la mayoría percibe que los plazos no siempre se respetan.

Tabla 19

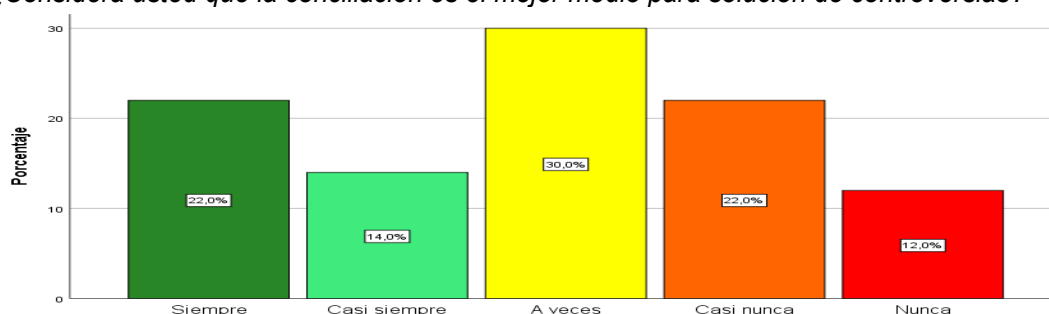
¿Considera usted que la conciliación es el mejor medio para solución de controversias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	11	22,0	22,0
	Casi siempre	7	14,0	14,0
	A veces	15	30,0	30,0
	Casi nunca	11	22,0	22,0
	Nunca	6	12,0	12,0
	Total	50	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 16

¿Considera usted que la conciliación es el mejor medio para solución de controversias?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación:

Por medio de la tabla 19, se afirma que el 30%, afirmaron que a veces la conciliación es el mejor medio para solucionar controversias, luego un 22% manifestaron que siempre la conciliación es el mejor medio para solucionar controversias, de igual manera un 22% indicaron que casi nunca la conciliación es el mejor medio para solucionar controversias, el 14% refieren que casi siempre la conciliación es el mejor medio para solucionar controversias y finalmente el 12% respondieron que nunca la conciliación es el mejor medio para solucionar controversias. Los resultados reflejan una opinión diversa respecto a la conciliación como método para la resolución de conflictos. Esto puede mostrar una carencia de entendimiento del procedimiento o de sus ventajas frente a otras alternativas. Además, sugiere que, aunque la conciliación es reconocida como útil en algunos casos, no se percibe como una solución universal para todas las controversias. Para mejorar esta situación, se recomienda fomentar una mayor formación y capacitación acerca de las ventajas y el proceso, destacando casos en los que ha sido exitosa como medio para resolver disputas.

Tabla 20

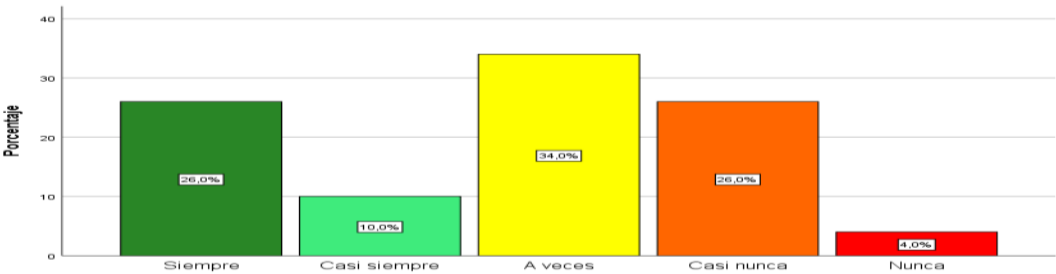
¿Cuándo un proveedor llegó a la junta de resolución de disputas llegaron a un acuerdo ambas partes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	13	26,0	26,0
	Casi siempre	5	10,0	10,0
	A veces	17	34,0	34,0
	Casi nunca	13	26,0	26,0
	Nunca	2	4,0	4,0
	Total	50	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 17

¿Cuándo un proveedor llegó a la junta de resolución de disputas llegaron a un acuerdo ambas partes?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación:

Por medio de la tabla 20, se afirma que el 4% nunca, 26% casi nunca, 34% a veces, 10% casi siempre y el 26% siempre. Los resultados afirman que un 34% considera que esto sucede a veces y un 26% opina que ocurre casi nunca. Estos hallazgos muestran que una porción significativa de los participantes percibe que, en la mayoría de las situaciones, no se alcanza un acuerdo efectivo entre las partes involucradas en las juntas de resolución de disputas. La respuesta a veces sugiere que, aunque en algunos casos se logra un acuerdo, la resolución de disputas no es algo garantizado ni sistemático. Esto podría ser causado debido a varios factores, como la falta de voluntad de las partes para negociar, la complejidad de los conflictos, o la percepción de que las decisiones tomadas durante la junta no son satisfactorias o no abordan adecuadamente los intereses implicados. En estos resultados, podemos decir que, aunque una parte de los encuestados percibe que las juntas de resolución de disputas son un mecanismo útil para alcanzar acuerdos, existe una percepción predominante de que no siempre se logra una solución satisfactoria.

Tabla 21

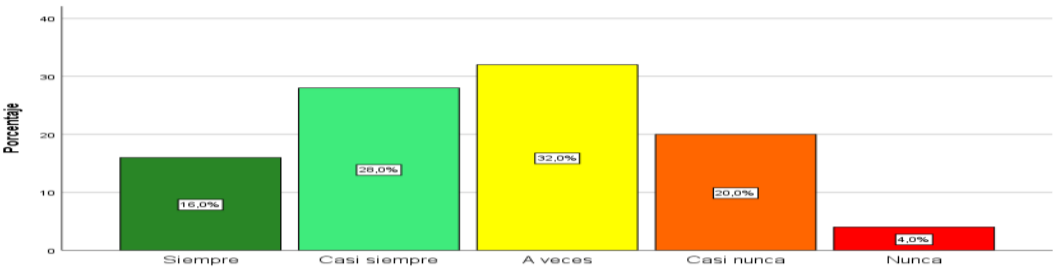
¿Se han presentado problemas de ejecución contractual, arbitrajes en la entidad el presente año?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	8	16,0	16,0
	Casi siempre	14	28,0	28,0
	A veces	16	32,0	32,0
	Casi nunca	10	20,0	20,0
	Nunca	2	4,0	4,0
	Total	50	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 18

¿Se han presentado problemas de ejecución contractual, arbitrajes en la entidad el presente año?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación:

Por medio de la tabla 21, se afirma que el 4% nunca, 20% casi nunca, 32% a veces, 28% casi siempre y el 16% siempre. El resultado muestra que un 32% considera que estos problemas han ocurrido a veces, lo que indica una percepción de que, en ciertas ocasiones, se han presentado dificultades en la ejecución de los contratos o han surgido arbitrajes, pero no de manera constante. Esta respuesta sugiere que los problemas no son recurrentes, pero existen instancias en las que se presentan situaciones que requieren atención o resolución. Esto podría deberse a diversos factores, como la complejidad de los contratos, la falta de cumplimiento de algunas partes o incluso la falta de claridad en los términos acordados, lo que provoca disputas o arbitrajes para resolver conflictos. Esto sugiere que existe una división en las percepciones dentro de la entidad, con algunos empleados observando estos problemas como comunes y otros considerándolos excepcionales, lo que podría reflejar la variabilidad en la naturaleza de los contratos gestionados, el nivel de supervisión en la ejecución de los mismos, o la efectividad de los métodos para resolver conflictos.

4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

El control interno se relaciona significativamente con la contratación pública en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2024.

Tabla 22

Correlación de la HG

			Control interno	Contratación Pública
Pearson	Control interno	Coeficiente de correlación	1	,718
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Contratación Pública	Coeficiente de correlación	,718	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota. Software estadístico SPSS.

Interpretación

Respecto a la HG, podemos mencionar que el control interno significativamente se relaciona con la contratación pública en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2024, lo cual esto se ve reflejado en la correlación de 0,718 de Pearson como valor y 0,000 como de sig del cual sugiere que posee la correlación positiva media. Por consiguiente, la hipótesis es aceptada.

4.2.2. CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

La cultura organizacional se relaciona significativamente con la contratación pública en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2024.

Tabla 23

Correlación de la HE N° 1

			Cultura organizacional	Contratación Pública
Pearson	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1	,626
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Contratación Pública	Coeficiente de correlación	,626	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota. Software estadístico SPSS.

Interpretación

Respecto a la HE N° 1, podemos afirmar que la cultura organizacional significativamente se relaciona con la contratación pública en la Municipalidad de Uchiza, 2024, lo cual esto se ve reflejado en la correlación de 0,626 de Pearson como valor y 0,000 de sig. del cual sugiere que posee una correlación positiva media. Es por ello que la hipótesis es aceptada.

4.2.3. CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

La gestión de riesgos se relaciona significativamente con la contratación pública en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2024.

Tabla 24

Correlación de la HE N° 2

			Gestión de riesgos	Contratación pública
Pearson	Gestión de riesgos	Coeficiente de correlación	1	,882
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Contratación pública	Coeficiente de correlación	,882	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota. Software estadístico SPSS.

Interpretación

Respecto a la HE N° 2, podemos afirmar que la gestión de riesgos significativamente se relaciona con la contratación pública en la Municipalidad de Uchiza, 2024, lo cual esto se ve reflejado en la correlación de Pearson con un valor de 0,882 de valor y 0,000 de sig del cual sugiere que posee una correlación positiva considerable. Es por ello la hipótesis es aceptada la hipótesis dada.

4.2.4. CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

La supervisión se relaciona significativamente con la contratación pública en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2024.

Tabla 25

Correlación de la HE N° 3

			Supervisión	Contratación pública
Pearson	Supervisión	Coeficiente de correlación	1	,781
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Contratación pública	Coeficiente de correlación	,781	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota. Software estadístico SPSS.

Interpretación

Mediante la HE N° 3, podemos afirmar que la supervisión significativamente se relaciona con la contratación pública en la Municipalidad de Uchiza, 2024, lo cual esto se ve reflejado en la correlación de Pearson con un valor de 0,781 de valor y 0,000 de sig del cual sugiere que posee una correlación positiva considerable. Es por ello la hipótesis es aceptada la hipótesis dada.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- Respecto a la HG, que establece que el control interno se relaciona significativamente con la contratación pública en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2024, los resultados obtenidos refuerzan esta afirmación. La correlación de 0.718 de Pearson, afirmando que dentro del control interno tiene una correlación positiva media dada por la contratación pública de la Municipalidad. Este hallazgo se ve reflejado en las respuestas de los encuestados, en la tabla 4, de los cuales un 40% indicaron que la entidad casi siempre actúa conforme a los valores éticos y las normativas vigentes. Este comportamiento sugiere que el control interno, al estar basado en principios éticos sólidos y en el cumplimiento de las regulaciones, contribuye hacia una administración más clara y eficaz de los procedimientos públicos. La relación entre estos dos aspectos es clara: un control interno efectivo no solo establece procedimientos y normativas, en el que fomenta una cultura empresarial centrada en principios éticos y la transparencia. Cuando los empleados perciben que la entidad actúa con integridad, es más probable que los procedimientos de contratación sean gestionados de acuerdo con las normativas, evitando irregularidades y optimizando el aprovechamiento de los recursos. Por lo tanto, el resultado muestra una alta percepción de integridad, apoya la suposición de un sistema de control que está vinculado con prácticas de contratación pública más efectivas y alineadas con la ley. Además, los resultados son consistentes con el estudio de Guibarra (2020), quien afirmó que el control interno es fundamental y está profundamente relacionado con la contratación pública dentro de las entidades, su estudio sugirió que el control no solo mejora la percepción de los empleados, sino que también optimiza los procedimientos de selección de proveedores. Concluyendo así que el control interno guarda la estrecha relación con las contrataciones.
- Respecto a la HE N° 1: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la contratación pública en la Municipalidad de Uchiza, 2024. Por medio de la correlación de 0.626 de Pearson que dio

un coeficiente, afirmando una correlación positiva media, de acuerdo a la tabla 5 en donde los encuestados respondieron que casi siempre la entidad muestra dedicación en captar, formar y mantener a profesionales capacitados que estén alineados con los propósitos del municipio. La cultura de la organización impacta en el proceso de toma de decisiones dentro de la misma, ya que una cultura organizacional fuerte puede facilitar la atracción y retención de personal competente, lo que, a su vez, podría optimizar la eficacia en los procedimientos de adquisición pública. Según lo mencionado por Mantilla (2013), la cultura organizacional incluye los principios fundamentales, reglas y principios dados por los miembros de una organización, y tiene un rol fundamental en la productividad y el respeto a las metas establecidas por la institución. En este estudio, la correlación media positiva de 0.626 en la cultura organizacional y entre la contratación pública sugiere que una cultura sólida facilita la alineación de objetivos individuales y colectivos, lo que a su vez optimiza la administración de los procesos de contratación estatal de acuerdo con los principios organizacionales. En conclusión, los resultados afirman que dentro de la cultura organizacional tienen una correlación positiva en la contratación pública de la Municipalidad, destacando que una cultura sólida mejora la efectividad y transparencia.

- Respecto a la HE N° 2: La gestión de riesgos se relaciona significativamente con la contratación pública en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2024. Por medio de la correlación de 0.882 de Pearson que dio un coeficiente, afirmando una correlación positiva considerable, de acuerdo a la tabla 7, los encuestados respondieron que casi siempre la organización reconoce los peligros que podrían interferir con el cumplimiento de sus metas donde cada uno de sus niveles y evalúa como fundamento para que se determine como se debe gestionar. Los encuestados se señaló que la entidad reconoce regularmente los riesgos asociados con el logro de sus metas y utiliza este análisis como fundamento para establecer la forma de manejar esos riesgos. Al comparar estos hallazgos de Almonacid y Silva (2022), se observa que, aunque en la Municipalidad de Tongod la evaluación de riesgos fue calificada como deficiente (31%), esto no implica que la

administración de riesgos no esté vinculada con la contratación pública. En realidad, la ausencia de reconocimiento de los riesgos en Tongod generó debilidades en la gestión de los recursos lo que aumentó la probabilidad de incumplimiento de las metas. Es decir, aunque la identificación de los riesgos fue deficiente, su relación con la contratación pública seguía siendo clara: la ausencia de control de riesgos afectó negativamente la efectividad y claridad en los procedimientos de contratación. Por lo tanto, aunque en este estudio se encuentra una correlación positiva considerable en los riesgos, los resultados de Almonacid y Silva refuerzan la idea de que una gestión de riesgos débil o mal implementada puede llevar a deficiencias en el control de los recursos y afectar negativamente los procedimientos relacionados con la adquisición pública. De esta manera se confirma que la gestión de riesgos, incluso cuando presenta debilidades, sigue siendo un componente clave para el buen desarrollo de las contrataciones públicas.

- Respecto a la HE N° 3: La supervisión se relaciona significativamente con la contratación pública en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2024. Por medio de la correlación de 0.781 de Pearson que dio un coeficiente, afirmando una correlación positiva considerable, de acuerdo a la tabla 10 los encuestados mencionan que la entidad si ha realizado prácticas de sensibilización, sin embargo, no han sido del todo regulares, lo que abre la oportunidad de mejorar la frecuencia y rigurosidad del Control Interno, asegurando un monitoreo regular y exhaustivo de todos sus componentes para garantizar su correcto funcionamiento en la organización. Este hallazgo coincide con los resultados de Giles (2021), quien también encontró que una supervisión eficaz está estrechamente vinculada con una gestión más eficiente en las contrataciones. Giles sugiere que las reuniones permanentes entre las áreas involucradas para asegurar una supervisión adecuada que ayudan a disminuir errores y optimizar los resultados. En conclusión, tanto esta investigación como la de Giles resaltan que una supervisión constante y bien organizada es esencial para mejorar los procedimientos relacionados por el sector, con el objetivo de alcanzar una eficaz gestión.

CONCLUSIONES

- Se identificó la relación de control interno y la contratación pública en la Municipalidad de Uchiza. Demostrando en la correlación con una puntuación de 0.718 y 0.000 de sig indicando que es menor a P valor (0.05), afirmando una correlación positiva media, de acuerdo a la tabla cinco se puede corroborar que el 32% indican que la organización demuestra dedicación para formar y mantener a personas calificadas, alineados con las metas, lo que destaca la relevancia de contar con un control interno estructurado el cual favorece la profesionalización y la eficacia del personal. Por otro lado, el 40% de los participantes, en la tabla 4, señalaron que la Municipalidad casi siempre actúa conforme a los valores éticos y las normativas vigentes, lo cual también refleja que el municipio de Uchiza que está alineada con los medios de transparencia y legalidad. Estos resultados sugieren que un control interno sólido está relacionado con prácticas de contratación pública más efectivas y alineadas con la normativa legal, lo que no solo optimiza el rendimiento administrativo, sino también la credibilidad de la ciudadanía en la gestión de los bienes del Estado. En conclusión, la relación positiva observada en el control interno como también en las contrataciones destaca el valor fundamental de mantener e incrementar los sistemas de transparencia y supervisión con el objetivo de garantizar una gestión pública eficaz y comprometida con los institucionales objetivos y legales. Afirmando que dentro del control interno muestra una correlación positiva media en la contratación pública el municipio.
- Se estableció la relación de la cultura organizacional y la contratación pública en la Municipalidad de Uchiza. Demostrando en la correlación con una puntuación de 0.626 y 0.000 de sig indicando que es menor a P valor (0.05), afirmando una correlación positiva media, según lo mostrado en la tabla 6, el 34% de los encuestados mencionan que a veces comunican pertinentemente a los trabajadores los fines y propósitos por cumplir en la entidad. Afirmando que dentro de la cultura organizacional existe una relación positiva moderada en la contratación pública en la Municipalidad.

- Se conoció la relación de la gestión de riesgo y la contratación pública en la Municipalidad de Uchiza. Demostrando en la correlación de Pearson con una puntuación de 0.882 y 0.000 de sig indicando que es menor a P valor (0.05), afirmando una correlación positiva considerable, según lo indicado en la tabla 7 se evidencia que el 36% indican que casi siempre la entidad reconoce y analiza las modificaciones que podrían tener una influencia significativa en el control interno. Afirmando que dentro de la gestión de riesgos tiene una correlación positiva media en la contratación pública de la Municipalidad.
- Se analizó la relación de la supervisión y la contratación pública en la Municipalidad de Uchiza. Demostrando en la correlación con una puntuación de 0.781 y 0.000 de sig indicando que es menor a P valor (0.05), afirmando una correlación positiva considerable, con ello podemos mencionar que en la tabla 10 un 30% de los encuestados indican que ocurre a veces y otro 30% casi siempre, lo que demuestra la urgencia de optimizar la regularidad y rigor en las evaluaciones para garantizar su efectividad en la contratación pública. Afirmando que dentro la supervisión tiene una correlación positiva media en la contratación pública en la Municipalidad.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere al gerente de la Municipalidad reforzar las normativas y directrices existentes, promover un entorno fundamentado en principios éticos y la integridad, con el fin de optimizar la formación del equipo, poner en marcha mecanismos de seguimiento y supervisión y desarrollar controles internos adecuados, aprovechar la innovación y los procesos automáticos, además de fomentar la cooperación entre los distintos factores. Estas medidas ayudarán a asegurar la claridad, eficacia y responsabilidad en las contrataciones públicas.
- Se aconseja al gerente de la Municipalidad impulsar políticas dadas a mejorar la contratación, enfocándose especialmente en las estrategias de los trabajadores administrativos. Esto incluye una mayor redacción de las condiciones específicas y como también detalles técnicos, así como en la puntualidad en el análisis de mercado, los procedimientos de selección y la correcta implementación de los contratos.
- Se sugiere al gerente de la Municipalidad crear un comité que esté integrado al control dado por los responsables de cada área, cuyo el objetivo principal sea optimizar los procedimientos en el ámbito gubernamental a corto plazo, así como identificar a los responsables de llevar a cabo dichas mejoras. Además, se debe garantizar que los funcionarios gerenciales proporcionen los medios y el recurso humano necesarios con el propósito que los trabajadores del departamento de Logística y los órganos encargados del control puedan llevar a cabo adecuadamente el PAC.
- Se aconseja al gerente de la Municipalidad realizar un estudio detallado de los riesgos, tomar acciones para mitigarlos, establecer un control y vigilancia, promover una comunicación constante, realizar revisiones regulares del análisis de riesgos y definir términos establecidos en el contrato que aborden la administración de amenazas. Estas medidas contribuirán a una administración más eficiente en los riesgos a lo largo de la ejecución de los contratos, garantizando el respeto a los acuerdos establecidos y reduciendo los efectos desfavorables en los servicios o proyectos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almonacid, D., & Silva, R. (2021). El Control interno en el proceso de contratación de bienes y servicios de la municipalidad distrital de Tongod - 2021. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6232856>
- Ambicho, F. (2024). Importancia de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2676858/1953823-buscador-de-interpretacion-normativa-articulos-de-la-ley-y-directivas-actualizado-a-noviembre-2024-version-2-0.pdf>
- Arias, F. (2006). Introduccion a la metodologia cientifica. *proyecto de investigacion* 5ta. https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fidias_g_arias.pdf
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la Investigación*. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Bazan, M., & Jhane, J. (2019). *El control interno y los procedimientos de contratación pública en la municipalidad distrital de Monzón–Huamalíes, 2018*. <https://repositorio.unas.edu.pe/items/53a432d7-423d-4a70-9e01-3d63c700cf33>
- Caqui, J. (2021). El control interno y los procesos administrativos en la Municipalidad Distrital de Yanas, Provincia de Dos de Mayo. Obtenido de <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/20.500.14257/4514>
- Carlessi, H., & Meza, R. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Business Support Aneth. https://www.academia.edu/78002369/METODOLOG%C3%8DA_Y_DI SE%C3%91OS_EN_LA_INVESTIGACI%C3%93N_CIENT%C3%8DFI CA
- Chacón, R. (2018). *Implicancia de la auditoría integral y su sostenibilidadprocedimental teórica practica en las empresas de servicios desaneamiento para obtener eficacia eficiencia efectividad en la direcciónestratégica corporativa,.* <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/2421>

- Contraloría general de la república . (2024). Normas que regulan el control interno ley N°27715. *Contraloría general de la república*. https://doc.contraloria.gob.pe/documentos/TILOC_Ley27785.pdf
- Córcoles, G. (2017). *Contratación pública e innovación tecnológica*. Revista Española de Derecho Administrativo. <https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/Contrataci%C3%B3n%20p%C3%BAblica%20e%20innovaci%C3%B3n%20tecnol%C3%B3gica.PDF>
- Cruz, D. (2011). *Sistema de Control Interno y las contrataciones públicas en las Municipalidades del Perú*. Universidad Nacional de Piura. <https://core.ac.uk/download/326638110.pdf>
- Dávila, A., Velasquez, J., & Romero, M. (2020). *Evaluación del control interno en los procesos de contratación de obra de adoquinado en la alcaldía municipal de Estelí, del primer semestre del año 2019*. Facultad Regional Multidisciplinaria, FAREM-Estelí. universidad nacional autónoma de Nicaragua. <https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/13207/1/19984.pdf>
- Díaz, G., & Zapata, B. (2021). *Procesos de contrataciones con el estado y propuesta de incorporación en la Ley de Contrataciones*. <https://www.onpe.gob.pe/modTransparencia/programa-inversiones/normas/TUO-LEY-DE-CONTRATACIONES-ESTADO.pdf>
- Esquivel, T. (2019). *Control interno y contrataciones públicas en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2018*. <https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14257/5977/Esquivel%20Machuca%20Liz%20Katherine.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Giles, C. (2021). *Control interno y las contrataciones públicas de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero*. Arequipa, 2021. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66067?locale-attribute=en>
- Guibarra, K. (2020). *Mecanismos de control interno en la estimación del precio referencial en los procesos de contratación de bienes*. Universidad

Andina Simón Bolívar-Sede Bolivia).

<http://bibliotecas.uasb.edu.bo:8080/handle/20.500.14624/1300>

Hernández, S., Fernandez, C., & Baptista, L. (2016). *Análisis de los datos cuantitativos*. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Leiva. (2014). *Marco Conceptual del Control Interno*. Programa Buen gobierno y Reforma del Estado de la Cooperación Alemana al Desarrollo: Marco Conceptual del Control Interno. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1305474/Marco%20conceptual.pdf>

Leiva, D., & Soto, H. (2015). *Programa Buen Gobierno y Reforma del Estado de GIZ: Control interno como herramienta para una gestión pública eficiente y prevención de irregularidades*. <https://cies.org.pe/investigacion/control-interno-como-herramienta-para-una-gestion-publica-regional-eficiente-y-prevencion-de-irregularidades/>

Lucas, C. (2014). *Contratacion Publica*. (E. Ediciones, Ed.) Analisis normativo descripción de procedimientos. <https://www.ecoediciones.com/producto/contratacion-publica-analisis-normativo-descripcion-de-procedimientos-6ta-edicion-ebook/?srsltid=AfmBOoohOTKwUTsssDq9YON7oPk7Df4JyL12f0k1qVB4KCWAr9hmlYbn>

Luna, A. (2015). *Guía para el control gubernamental a la contratación de bienes y servicios D.LEG. 1017*. Perú: Contraloría General de la República. https://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/Guia_Control_Gubernamental_Contratac.pdf

Mantilla, S. (2013). *Auditoría del Control Interno*. 3° Ed. Bogotá: Ecoe Ediciones. <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2018/04/Auditori%CC%81a-del-Control-Interno-4ed.pdf?srsltid=AfmBOorbijd0x2YDaRHZPTGBFIkg7QEQc6q8SB3mYy-72iyfV0BV3w7>

Martinez, P. (2018). *Metodologia de la investigación educativa* (Vol. 4). (RECIMUNDO,

<https://books.google.com.ec/books?id=rMS4DQAAQBAJ&printsec=frontcover>

- Miraval, A. (2019). *El control interno y el proceso de adquisiciones y contrataciones en la municipalidad distrital de Monzón–2019*. Universidad de Huánuco. <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2177>
- Modelo COSO. (2014). *El control interno basado en el modelo COSO*. Revista de Investigación Valor Contable. https://rivc.upeu.edu.pe/index.php/ri_vc/article/view/832
- OSCE. (2024). *Ejecucion Contractual*. <https://prod4.seace.gob.pe/>
- OSCE. (2024). Programacion y actos preparatorios. 243. <https://www.gob.pe/institucion/osce/colecciones/3571-manuales-y-guias-de-usuario-para-entidades>
- OSCE. (2024). Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento. <https://www.gob.pe/institucion/osce/informes-publicaciones/4168515-reglamento-de-la-ley-de-contrataciones-del-estado-y-sus-sucesivas-modificaciones-posteriores>
- Pimenta, C. (2015). *Uma Nova Política para as Compras Governamentais*. In: *Revista Reforma Gerencial, Ministerio de la Administración Federal y Reforma del Estado*. https://ricg.org/wp-content/uploads/legacy_content/biblioteca/archivos/Publicaciones/es/127/v1n1a13.pdf
- Quispe, E. (2020). *Propuesta de sistema de control interno para mejorar el proceso de facturacion en la EPS Marañon SRL Jaén*. Universidad Señor de Sipan. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6657>
- Resolucion de la contraloria. (2019). *Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado*. RC N°146-2019-CG se aprueba la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG. <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/normas-legales/2614036-006-2019-cg-integ>
- Reyes, P. (2015). La encuesta. <https://limid2020.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/03/la-encuesta.pdf>

- Rivera, K. (2021). *El control interno en el proceso de contratación del estado en la municipalidad provincial de Leoncio prado, 2021*. Universidad de Huánuco. <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3131>
- Rodríguez, A. (2015). *Los principios del Derecho global de la contratación pública*. *Revista de Derecho*,. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6119765>
- Rosales, E. (2021). *Control interno y la gestión administrativa en la gerencia de administración de la municipalidad distrital de Amarilis*. Universidad de Huanuco. <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3152>
- Uría, F. (2004). *Apuntes para una reforma de la legislación sobre contratos de las Administraciones Públicas*. *Revista de Administración Pública*, 2004. <https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2021-12/26917franciscouriafernandezrap165.pdf>
- Villacorta, C. (2020). *Implementación de control interno en el proceso de contratación pública de la municipalidad distrital de Ventanilla*. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/12796/Villa>
- Yerrén, H. (2022). *El sistema de control interno y la gestión pública: Una revisión sistemática*. *Revista Científica Multidisciplinar*. Universidad de Lima. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2030>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Alva Gutiérrez, N. (2025). *Control interno y la contratación pública en la Municipalidad Distrital de Uchiza, Provincia de Tocache, Región San Martín 2024*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

CONTROL INTERNO Y LA CONTRATACIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHIZA, 2024.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODOS Y TÉCNICAS
<u>Problema general</u> ¿Cómo se relaciona el control interno y la contratación pública en la Municipalidad Distrital de Uchiza, provincia de Tocache, región San Martín 2024? <u>Problemas específicos</u> a) ¿Cuál es la relación de la cultura organizacional y la contratación pública en la Municipalidad distrital de Uchiza, provincia de Tocache, región San Martín 2024? b) ¿Cuál es la relación de la gestión de riesgos en la contratación pública en la Municipalidad distrital de Uchiza, provincia de Tocache, región San Martín 2024? c) ¿Cuál es la relación de la supervisión y la contratación pública en la Municipalidad distrital de Uchiza, provincia de	<u>Objetivo general</u> Identificar la relación del control interno y la contratación pública en la Municipalidad distrital de Uchiza, provincia de Tocache, región San Martín 2024 <u>Objetivos específicos</u> a. Establecer la relación de las actividades de control gerencial y la contratación pública en la Municipalidad distrital de Uchiza, provincia de Tocache, región San Martín 2024 b. Conocer la relación de la evaluación de riesgos y la contratación pública en la Municipalidad distrital de Uchiza, provincia de Tocache, región San Martín 2024 c. Analizar la relación del ambiente de control y la contratación pública en la Municipalidad distrital de Uchiza, provincia de Tocache, región San Martín 2024	<u>Hipótesis general</u> El control interno se relaciona significativamente con la contratación pública en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2024. <u>Hipótesis específicas</u> a) La cultura organizacional se relaciona significativamente con la contratación pública en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2024. b) La gestión de riesgos se relaciona significativamente con y la contratación pública en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2024. c) La supervisión se relaciona significativamente con la contratación pública en la	Variable 1 Control interno Ambiente de control Información y comunicación Evaluación de riesgos Actividades de control Supervisión Variable 2. Contratación pública Programación y actos preparatorios Procesos de selección	Enfoque Cuantitativo Método: Descriptivo-Correlacional Técnicas Encuesta Procesamiento de información Uso de estadística SPSS Población y Muestra Población: 73 servidores públicos Muestra: 50 servidores públicos

Tocache, región San Martín 2024?		Municipalidad Distrital de Uchiza, 2024.	Ejecución contractual	
-------------------------------------	--	---	--------------------------	--

ANEXO 2

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
CONTROL INTERNO	Cultura organizacional	-Ambiente control -Información y comunicación
	Gestión de riesgos	-Evaluación de riesgos. -Actividades de control
	Supervisión	-Supervisión
CONTRATACIÓN PÚBLICA	Programación y actos preparatorios	-Formulación de requerimiento -Elabora el PAC -Órganos a cargo del procedimiento de selección
	Procesos de selección	- Concurso publico - Adjudicación simplificada - Subasta inversa electrónica
	Ejecución contractual	- Conciliación - Junta de resolución de disputas - Arbitraje institucional

ANEXO 3

CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Indicaciones:

Por favor, seleccionen su respuesta colocando una X en el recuadro correspondiente.

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

Nº	ITEMS	Puntaje				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Cultura organizacional						
01	¿La entidad demuestra compromiso con la integridad y los valores éticos?					
02	¿La entidad demuestra compromiso para atraer desarrollar y retener a profesionales competentes en alineación con los objetivos institucionales?					
03	¿Comunican pertinentemente a los trabajadores los objetivos y metas por cumplir en la entidad?					
Dimensión 2: Gestión de riesgos						
05	¿La entidad identifica los riesgos para la consecución de sus objetivos en cada uno de sus niveles y analiza como base sobre la cual determina como se debe gestionar?					
06	¿La entidad identifica y evalúa los cambios que podrían afectar significativamente al sistema de control interno?					
07	¿La entidad define y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de sus objetivos?					
Dimensión 3: Supervisión						
10	¿La entidad selecciona, desarrolla y realiza evaluaciones continuas y/o independientes para determinar si los componentes del Sistema de Control Interno están presentes y en funcionamiento?					
11	¿La entidad evalúa y comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas de remediación y medidas de control, incluyendo la Alta Dirección y el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del Sistema de Control Interno, según corresponda?					
12	¿La entidad ha realizado prácticas de sensibilización a los trabajadores y funcionarios sobre las bondades del control interno?					

¡Muchas gracias!

Nº	ÍTEMS	Puntaje				
Dimensión 1: Programación y actos preparatorios		1	2	3	4	5
01	¿Los requerimientos solicitados por su área son atendidos dentro de los límites de tiempo?					
02	¿El área de contrataciones toma en consideración todas sus necesidades requeridas al momento de elaborar el PAC?					
03	¿Formo parte de algún proceso de selección?					
Dimensión 2: Procesos de selección						
04	¿Seleccionan adecuadamente a la persona natural o jurídica en un concurso público?					
05	¿Se cumple con los plazos establecidos durante una adjudicación simplificada?					
06	¿El área de contrataciones cumple con los plazos establecidos durante el proceso de selección en una subasta inversa electrónica?					
Dimensión 3: Ejecución contractual						
07	¿Considera usted que la conciliación es el mejor medio para solución de controversias?					
08	¿Cuándo un proveedor llegó a la junta de resolución de disputas llegaron a un acuerdo ambas partes?					
09	¿Se han presentado problemas de ejecución contractual, arbitrajes en la entidad el presente año??					

¡Muchas gracias!

ANEXO 4
AUTORIZACIÓN

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHIZA

*"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y
de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

GERENCIA MUNICIPAL



Uchiza, 23 de setiembre del 2024

CARTA N° 00121-2024/GM/MDU

DE: CPC. ELMER VERAMENDI GAVIDIA
GERENTE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHIZA

PARA: ING. JORGE LUIS LÓPEZ SÁNCHEZ
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ASUNTO: CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR PROYECTO DE
INVESTIGACIÓN

Por medio de la presente se tiene a bien expresarle los cordiales saludos del suscrito, y a la vez, poner de su conocimiento que en mi condición de Gerente Municipal de la Municipalidad distrital de Uchiza.

Hago de conocimiento que el Sr. Niels Friedrich Alva Gutiérrez identificado con DNI: 43026643, se le autoriza a realizar su proyecto de investigación en nuestra entidad brindándole las facilidades del caso para poder llevar a cabo dicho proyecto con éxito

Sin otro en particular hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

Firmado Digitalmente

CPC. ELMER VERAMENDI GAVIDIA
GERENTE MUNICIPAL

Firmado digitalmente por
VERAMENDI GAVIDIA ELMER PAU
cpevga@uchiza.gob.pe
Rol: Gerente Municipal
Fecha: 23.09.2024 12:26:37 -05:00

Activ
Ir a Cc
Windc

 www.muniuchiza.gob.pe
 PLAZA MAYOR - UCHIZA
AV. ATAHUALPA N° 920

ANEXO 5

GALERÍA DE FOTOS

