



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**MECANISMOS DEL CONTROL INTERNO EN EL AREA DE RECURSOS
HUMANOS EN LAS MUNICIPALIDADES DEL PERU. CASO:
MUNICIPALIDAD DISTRITAL CURA MORI, 2018.**

**TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE
BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**

AUTOR

MAYO GALVEZ SUSY

ASESOR

C.P.C. SANTIAGO CALLE GONZA

PIURA – PERÚ

2018

**MECANISMOS DEL CONTROL INTERNO EN EL AREA DE
RECURSOS HUMANOS EN LAS MUNICIPALIDADES DEL PERU.**

CASO: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CURA MORI, 2018.

JURADO EVALUADOR DE TESIS

Dr. Victor Manuel Landa Machero

Presidente

Mgr. Donald Savitzky Mendoza

Miembro

Dr. Victor Manuel Ulloque Carrillo

Miembro

C.P.C. Santiago Calle Gonza

Asesor

AGRADECIMIENTO

A mi Dios, por darme la oportunidad de cursar estudios superiores, por darme la sabiduría para poder cumplir cada uno de mis sueños.

Al C.PC. SANTIAGO CALLE GONZA, por su disposición en el desarrollo del asesoramiento en mi tesis, quien con su experiencia y profesionalismo, ha ido perfeccionando cada etapa de esta investigación para su cumplimiento exitoso.

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía en cada paso que doy con el objetivo de cumplir con mis metas trazadas, a mis seres queridos que son el motor y motivo para seguir adelante, porque han sido mi soporte en la formación de mi carrera profesional.

A mi madre Andrea Galvez, por ser mi apoyo incondicional en todo momento, por darme aliento en el momento que he sentido desvanecer y sus palabras han sido mi fortaleza para seguir adelante.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general: determinar Mecanismos de Control Interno en el área de Recursos Humanos en las Municipalidades del Perú. Caso: Municipalidad Distrital Cura Mori, 2018, se ha utilizado el diseño no experimental-descriptivo, bibliográfico, documental y de caso, aplicando la técnica de la encuesta - entrevista y como instrumento de recolección de datos el cuestionario pre estructurado con preguntas relacionadas a la investigación, el cual fue aplicado al área de Recursos Humanos de la Municipalidad en estudio, obteniendo como principales resultados.

Que el 100% afirma que no existen mecanismos para anticipar, identificar y reaccionar a los eventos o actividades que afectan los objetivos generales y particulares en la oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad, y que el 100% determina que el gerente de administración participa activamente en busca del fortalecimiento de las buenas prácticas y valores entre los jefes y sus colaboradores.

Se concluye que el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Cura Mori en su búsqueda del fortalecimiento de las buenas prácticas y valores entre los jefes y sus colaboradores ha obtenido un impacto positivo en sus resultados de gestión año 2018

Palabras Clave: Mecanismos de Control Interno, Municipalidades

ABSTRAC

The investigation had as general aim: to determine the mechanisms of the internal control in the area of human resources in the municipalities of the Peru. I marry: municipality distrital treats mori, 2018, the not experimental design has been in use - descriptively, bibliographical, documentary and of case, applying the technology of the survey - interview and as instrument of compilation of information the questionnaire pre structured with questions related to the investigation, which was applied to the area of Human Resources of the Municipality in study, obtaining as principal results.

That 100 % affirms that mechanisms do not exist to anticipate, to identify and to react to the events or activities that affect the general and particular aims in the office of Human Resources of the Municipality, and that 100 % determines that the manager of administration takes part actively in search of the strengthening of the good practices and values between the chiefs and his collaborators.

One concludes that the area of human resources of the municipality Priest's Distrital Mori in his search of the strengthening of the good practices and values between the chiefs and his collaborators has obtained a positive impact in his results of management year 2018.

Key Words: Mechanisms of Internal Control, Municipalities

CONTENIDO

TITULO DE LA TESIS.....	ii
JURADO EVALUADOR DE TESIS.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRAC.....	vii
CONTENIDO.....	viii
I. INTRODUCCION.....	10
II. REVICION DE LA LITERATURA.	13
2.1 Antecedentes.	13
2.1.1. Internacionales.....	13
2.1.2. Nacionales.....	15
2.1.3. Locales.....	19
2.2 Bases Teóricas.	21
2.3 Marco Conceptual.....	22
2.4 Hipótesis.....	26
III. METODOLOGIA.....	26
3.1. Diseño de investigación.....	26
3.2. Población y Muestra.....	26
3.2.1. Población.....	26
3.2.2 Muestra.....	26
3. 3 Técnica e instrumento.....	26
3.3.1 Técnica.....	26
3.3.2 Instrumento.....	26
3.4 Operacionalización de variables e indicadores.....	27
3.5 Plan de análisis.....	28
3.6 Matriz de Consistencia.....	29
3.7 Principios éticos de la investigación.....	30
IV. RESULTADOS.....	30
4.1. Resultados.....	30
4.1.1. Respecto al objetivo específico 1.....	30
4.1.2. Respecto al objetivo específico 2.....	34

4.1.3. Respecto al objetivo específico 3	36
4.2. Análisis de resultados.....	40
4.2.1. Respecto al Objetivo específico 1	40
4.2.2. Respecto al Objetivo específico 2	40
4.2.3. Respecto al Objetivo específico 3	40
V. CONCLUSIONES.....	42
5.1 Respecto al Objetivo específico 1	42
5.2 Respecto al Objetivo específico 2	42
VI. ASPECTOS COMPLEMENTARIOS	43
6.1. Referencias Bibliográficas.....	43
6.2. Anexo.....	46
VII. FINANCIAMIENTO.....	50

I. INTRODUCCION

Las entidades públicas requieren de controles adecuados y efectivos para poder lograr los objetivos preestablecidos de manera rápida, de modo que se haga un empleo adecuado de los recursos invertidos para optimizar su rendimiento.

En el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Cura Mori, se identificaron ciertas dificultades, problemas; siendo éstos la consecuencia de la inadecuada diligencia de los mecanismos de control en cada una de las fases de dicha área. Esta situación confusa se muestra a nivel Internacional, Nacional y Local, considerando las características y normatividad del contexto de cada organización.

Las administraciones locales hoy en día tienen el compromiso de originar el progreso local, ya que son los organismos más próximos a la ciudad, razón por la cual conocen la realidad y la insegura existente en su competencia, pues cuentan con mayor presupuesto, consecuencia del incremento financiero en nuestro País; sin embargo, muchos de los recursos priorizados no son consignados a las necesidades primordiales de la población, debido a que el cumplimiento de gastos es deficiente, consta de mucho impedimento y trámites engorrosos complejos, estos medios económicos son ejecutados en acciones no rentables, existiendo deficiencia en el gasto.

El presente estudio de tesis se ha enmarcado en la necesidad de identificar y fortalecer los mecanismos de intervención interno en el sitio de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Cura Mori. Hoy en día, los gobiernos Regionales, Locales y el gobierno Nacional, tienen la gran responsabilidad de ejercer un control interno efectivo con la finalidad de fortalecer, ayudar y permitir ser más eficientes, eficaces y

transparentes en la gestión de los mismos, garantizando que la información sea honesta, pertinente; y que permita una considerada y apropiada toma de decisiones; así mismo se busca disminuir la corrupción generalizada en estas entidades, sin embargo esto no ocurre en las Municipalidades de todo el Perú, la mayor parte en cuanto a los Recursos Humanos, la contratación de ellos mismos es por confianza o fidelidad del Alcalde o de los Directivos de la Administración Municipal, es muy común escuchar las quejas de la población ya que no se contratan por concurso público o por ser profesional, eso conlleva a no tener el éxito que se espera a pesar de contar con recursos para gestionar un mejor plan de trabajo de Cada Municipalidad.

La Municipalidad Distrital de Cura Mori, asume el compromiso de implementar un método de inspección interno en el área de Recursos Humanos, con esto se procura conseguir la búsqueda sobre la calidad de la misión de capacidad humana para los personales de la municipalidad y con la medida que contribuye éste para que logre perfeccionar su quehacer profesional, así poder mejorar los recursos creando efectos auténticos en bien de la organización y del mismo trabajador porque éstas contribuyen en la práctica del individuo. Puesto que, al contar con este sistema, permitirá medir y corregir de manera oportuna el desempeño de cada uno de sus trabajadores.

Es por ello la realización de mi presente trabajo de investigación en la Municipalidad Distrital de Cura Mori fue conocer los Mecanismos de Control Interno en el área de Recursos Humanos, con este estudio se ha podido evidenciar que no se ha realizado una acción de control para examinar las actividades, funciones, procedimientos y políticas del personal; asimismo no existe información actualizada que permita establecer algunos indicadores de eficacia y eficiencia.

Por lo anteriormente expuesto la investigación se realizó teniendo en cuenta el siguiente enunciado: ¿Cuáles son Mecanismos de Control Interno en el Área de Recursos Humanos en las Municipalidades del Perú y de la Municipalidad Distrital Cura Mori, 2017?, estableciéndose como objetivos los siguientes:

Determinar Mecanismos de Control Interno en el Área de Recursos Humanos en las Municipalidades del Perú y de la Municipalidad Distrital Cura Mori, 2017.

Determinar Mecanismos de Control Interno en el Área de Recursos Humanos en las Municipalidades del Perú.

Determinar Mecanismos de Control Interno en el Área de Recursos Humanos en las Municipalidades del Perú y de la Municipalidad Distrital Cura Mori, 2017.

Realizar un análisis comparativo entre Mecanismos de Control Interno en el Área de Recursos Humanos en las Municipalidades del Perú y de la Municipalidad Distrital Cura Mori, 2017.

Nuestra investigación se justificó de la siguiente manera:

Desde el punto de vista económico: Con la necesidad de la mejora continua de la Municipalidad del distrito de Cura Mori, en el área de recursos humanos y el sistema de control interno, puesto que a través de las normas y procedimientos del control interno permite mejorar la eficacia en las actividades que brindan las entidades públicas, así como proporciona a los funcionarios y servidores y herramientas necesarias para evaluar el sistema de control de manera óptima.

Desde el punto de vista Social: Se justifica, ya que permitirá a la Municipalidad Distrital de Cura Mori, de manera eficiente los recursos humanos y financieros, con el empleo de los componentes del Sistema de Control Interno.

Desde el punto de vista académico: Indudablemente esta investigación se justifica ya que permitirá servir como base de referencia para otros estudios similares en otros sectores públicos como también en privados.

II. REVICION DE LA LITERATURA.

2.1 Antecedentes.

2.1.1. Internacionales

En esta investigación se entiende por antecedentes internacionales, a todo trabajo de investigación hecho por otros investigadores en cualquier parte del mundo, menos Perú; que hayan utilizado las mismas variables y unidades de análisis de esta investigación.

Rodríguez \$ Cristian (2012) En su investigación titulada, “estudio de la influencia de las competencias sociales en el desempeño laboral de los colaboradores de la M.I Municipalidad de Guayaquil” determino que, en general el personal de la dirección de RR.HH. de M.I Municipalidad de Guayaquil necesitan mejorar a nivel de competencias sociales, los funcionarios deben trabajar desde sus características personológicas para mejor adquisición y desarrollo de las competencias sociales el cual contribuirá a un mejor desempeño, se identifican las competencia que necesita el personal para un mejor desarrollo en el campo laboral, manejo de las relaciones, comunicación asertiva, catalítico de cambio, construcción de la relaciones, conciencia

social, manejo de conflictos, trabajo y participación en equipo.

En general del desempeño laboral de los servidores Municipales de la dirección de RR.HH. es bueno la correlación entre las subescalas del desempeño y las competencias sociales es positiva alta, Ga pesar de que difieren en la relación individual entre las subescalas del desempeño y las competencias sociales existen una correlación predominante de tipo significativa.

Tamay & Torres (2011) En su investigación titulada, “Auditoría de Gestión al Departamento de Recursos Humanos del Gobierno Municipal del Cantón Célica” determino que, en el Departamento de Recursos Humanos no se ha realizado ninguna Auditoria de Gestión impidiendo esto saber si se cumple o no con el Plan Estratégico.

El Departamento de Recursos Humanos, no ha sido objeto de evaluaciones al desempeño, por lo que no se puede determinar el grado de rendimiento y productividad del personal. Se pudo constatar que los funcionarios del Departamento no tienen un conocimiento total del Plan Estratégico.

Los Funcionarios del departamento cumplen a cabalidad con lo establecido, en cuanto a la asistencia y puntualidad.

Irarrázaval (2007) En su investigación titulada, “Rediseño de Procesos de la Subdirección de Recursos Humanos de la Ilustre Municipalidad de Maipú” determino que, el objetivo de este trabajo de tesis correspondía al Rediseño de los procesos de la Subdirección de Recursos Humanos de la Ilustre Municipalidad de Maipú.

El rediseño efectuado contempló la revisión de los principales procesos que ejecuta la Subdirección y la propuesta de implementación de aquellas funciones básicas de un

departamento de recursos humanos y que estaban ausentes.

Se concluyó el rediseño de los procesos debía hacerse bajo el alero de la misión y los objetivos de la Subdirección, pero ante la inexistencia de éstos, fue necesario proponer una visión y una misión que orientaran el rediseño, lo cual constituía parte de los objetivos específicos del trabajo de tesis.

Como último aporte, se planteó una estrategia que permitiera a la Subdirección de Recursos Humanos acercarse al estado deseado y también descrito en este trabajo.

El rediseño de los procesos se enmarcaba en un proceso de creación e implementación de Un sistema integral de gestión de personas. Una vez implementado el rediseño de los procesos, el siguiente paso será definir la estructura organizacional de la Subdirección de Recursos Humanos y, posteriormente, elaborar un sistema de control de gestión. En tal proceso, la subdirección deberá encontrar la forma de hacer frente a aquellas variables que históricamente han influido en el clima laboral y que impiden desarrollar una cultura de participación y trabajo en equipo: la calidad jurídica y la tendencia política.

2.1.2. Nacionales

En esta investigación se entiende por antecedentes Nacionales, a todo trabajo de investigación hecho por otros investigadores en cualquier parte del Perú, menos en la ciudad de Piura; que hayan utilizado las mismas variables y unidades de análisis de esta investigación.

Inca (2015) En su investigación titulada, “Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas,

2015.” determinó que, La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena Gestión de Talento Humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador.

La selección de personal y calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.640, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo.

La selección de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.613, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo.

La capacitación de personal y calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.756, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo.

Layme (2015) En su investigación titulada, “Evaluación de los Componentes del Sistema de Control Interno y sus efectos en la Gestión de la Subgerencia de Personal y Bienestar Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2014” determinó que, la Subgerencia de Personal y Bienestar Social, en relación al nivel de evaluación de las normas de control interno y a los niveles de cumplimiento de los componentes de control

interno el resultado del análisis inferencial logra establecer significancia estadística; es decir que: El nivel de evaluación de las normas de control interno, está asociado a los niveles de cumplimiento de los componentes del sistema de control interno en la gestión de las actividades de la SPBS-MPMN, en donde el nivel de implementación de las normas son 9.5%, el desarrollo de la percepción de los funcionarios y servidores es insatisfactorio con 15.10% y las debilidades identificadas son de 30.6%, por ello el cumplimiento total de normas no son eficaces, por ende sus actividades no son efectivas.

Manuel (2013) En su investigación titulada, “la Gestión de Recursos Humanos y su Incidencia en el Cumplimiento de Objetivos Institucionales en la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2010”. Determino que, una propuesta de Auditoría de Recursos Humanos. Determino que la gestión de recursos humanos tiene una incidencia poco favorable en el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Pocollay.

Las políticas de personal establecidas tienen una incidencia poco favorable en el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Pocollay, debido a que existe deficiencias en las políticas de personal, ya que frecuentemente no son claras, ni difundidas convenientemente, no guardan estrecha relación con las leyes laborales, ni se aplican en la institución, en igualdad de condiciones para todas las áreas que comprenden. Asimismo, las políticas de personal no alcanzan un alto grado de aceptación, porque deben tratar de coincidir con las metas individuales de los trabajadores y metas de la organización.

La selección e inducción de personal tiene una incidencia poco favorable en el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Pocollay, debido a que no hay un adecuado proceso de reclutamiento, se realiza en forma no tan

coherente e integral, 86 asimismo, no se selecciona al personal de acuerdo a las exigencias de perfiles técnicos o profesionales para las contrataciones.

La capacitación y desarrollo de los recursos humanos tiene una incidencia poco favorable en el cumplimiento de los objetivos institucionales, ya que la entidad no le da debida prioridad mejorar: el aspecto profesional, el desarrollo personal, el desarrollo laboral de los recursos humanos.

La evaluación del desempeño (rendimiento) de los recursos humanos tiene una incidencia poco favorable en el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Pocollay, ya que la entidad no evalúa permanentemente el desempeño de sus trabajadores, a veces la evaluación no se da en un proceso formal, transparente, equitativo y justo desde la perspectiva de las personas; la evaluación del desempeño desde la perspectiva institucional. Además, no permite a veces que la organización logre sus objetivos oportuna y adecuadamente y ni logre mantener o mejorar y elevar los niveles de calidad y productividad en la organización.

Mio & Gonzales (2015) en su investigación titulada, “Auditoria de Gestión y su Incidencia en los Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial Cañete. Año 2014”. determino que, que a través de| trabajo de investigación sobre la incidencia de la utilización de la Auditoria de gestión para lograr la eficiencia y eficacia de| recurso humano de la Municipalidad Distrital de Imperial Cañete, quedo demostrado a través de la opinión del 58.33% de los encuestados que definitivamente si consideran que la auditoria de gestión si incide en los recursos humanos de la Municipalidad, también se ratifica en la aplicación de la prueba del Chi cuadrado con un rango de confiabilidad de 33.938; es más para mejor demostración de esta necesidad hemos evaluado el estado de gestión 2014 donde de un ingreso generado de S/.12, 126,475 se ha ejecutado solo S/.5,

652,316 que representa el 46.61% del total de ingresos que corresponde a gastos corrientes que comprende la ejecución de bienes y servicios, gastos de personal y no en obras, equipamiento, educación y salud que es el beneficio para la comunidad del Distrito, lo cual demuestra que el recurso humano encargado de la Gestión Municipal no está administrando de manera eficiente y eficaz los recursos públicos en beneficio a la comunidad.

La Auditoría de gestión incide en el comportamiento organizacional por tanto incidiré y ayudaré a través de sus observaciones y recomendaciones por la implementación de las mismas en la mejora de los procesos técnicos aplicables y en la selección de personal, como se demuestra en los resultados de nuestra encuesta con un 55.56.% que consideran que definitivamente si considero que la auditoria de gestión representa un herramienta de control y en la aplicación de la prueba del Chi cuadrado con un rango de confiabilidad de 45.063, el cual nos va a permitir obtener sugerencias para mejorar las políticas de selección de los recursos humanos, los procesos técnicos y poder elegir al personal idóneo para un puesto vacante dentro de la Municipalidad; de esta manera fortalecer la administración del personal y de ahí se podrá lograr la eficiencia y eficacia que ayuda a crecer y desarrollar la institución, para el cumplimiento de metas y objetivos en beneficio de la Municipalidad Distrital de Imperial – Cañete.

2.1.3. Locales

En esta investigación se entiende por antecedentes locales, a todo trabajo de investigación hecho por otros investigadores en la región y ciudad de Piura; que hayan utilizado las mismas variables y unidades de análisis de esta investigación.

Sheyla (2016) Piura, Se estableció que existe una relación altamente significativa y directa entre la dimensión de selección de personal y la variable compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Municipal Paita, se concluye que, para mantener altos niveles de compromiso organizacional, se debe procurar que la selección del personal sea la más adecuada, asimismo se concluye que el compromiso organizacional medio se presenta básicamente en aquellos trabajadores que consideran que la selección del personal no es la más adecuada.

Se determinó que la relación entre el control del personal y el compromiso organizacional de los trabajadores, es muy significativa y directa debido a que el control del talento humano, generan un mayor compromiso organizacional; cuando las políticas de control funcionan, la organización también funciona; además se concluye que el nivel de compromiso organizacional medio se presenta básicamente en los trabajadores que califican al control del personal como medio o deficiente, y dicho compromiso mejora a un nivel alto o muy alto, cuando el control del personal es más eficiente.

Armando (2014) Piura, En su Edición Digital. En su publicación destaca que se evidencia que la función de la Gestión de los Recursos Humanos ha adquirido en este siglo XXI una significativa importancia en la vida de las organizaciones modernas con la aplicación de nuevas técnicas, teorías y principios que den respuestas al comportamiento humano en la misma, dentro y fuera de la organización.

En general, es destacable que la gerencia como acción práctica proponga programas, prácticas, procesos y modelos gerenciales para los distintos subsistemas que conforman la organización. En especial se debe de desarrollar el subsistema de Recursos.

2.2 Bases Teóricas.

Teorías de Control interno según Holmes (1987), Determino que el control interno es establecido por la gerencia de la entidad, con la finalidad de utilizar de la mejor manera posible los bienes, originando la responsabilidad. Eficiencia y con honradez en el manejo de los recursos que pertenecen a la empresa, resguardar los bienes efectuado por el consejo de la administración, la dirección y el resto de personal de la entidad.

según Holmes (1987), manifestó como parte de las funciones que va a rescatar la gerencia en la entidad, por lo cual uno de sus objetivos es velar, prevenir, defender y afirmar que los recursos del ente estén bien administrados, evitando así sustracciones, depredaciones e irregularidad, facilitando la seguridad de que se utilicen estos recursos de manera eficiente y siempre con autorización de la alta gerencia de la entidad, dando a la administración de la empresa la seguridad de que la información contable presentada es confiable y positiva para que a la hora de la toma de decisiones, esta sea la más acertada para beneficio de la empresa.

Teorías de Control interno según Koontz y O`Donnell, (1990)

Las teorías que fundamentan el trabajo de investigación son las siguientes:

Para los autores **Koontz y O`Donnell**, concluyen que el control interno es de vital importancia dado que establece medidas las cuales permiten corregir las actividades de tal forma que alcancen los planes exitosamente, determinando y analizando rápidamente las causas que pueden originar tal desviación para que no vuelvan a presentarse en el futuro, reduciendo así los costos y ahorrando tiempo evitando posibles errores.

2.3 Marco Conceptual

Control Interno

Definiciones

Bravo (2007), diseña un propósito de estructura en los que incluye metodologías y procesos con una estructura aplicada a un negocio para el resguardo de sus activos, obtención de sus activos de la investigación contable considerada y segura, promoviendo la vigencia en las operaciones.

El empresario con su trabajo de manera individual en un inicio podrá realizar diversas actividades en la organización, pero cuando lleguen en un punto alto de volumen de las operaciones no podrá llevarlas a cabo eficientemente por sí solo.

Dr. Aguilar Serrano (Feb.2015)

“El control es un paso para llevar a cabo al consejo de gestión, la dirección y el resto del personal de una estructura, trazada con el objeto de facilitar un grado de protección moderada para la obtención de los objetivos concernientes a las instrucciones, a la averiguación y al cumplimiento”.

Huillca (2015), determino el control interno como: “un término que se utiliza con el fin de representar gestiones acogidas por las autoridades de cada entidad, gerentes o administradores para valorar las sistematizaciones en sus entidades. El procedimiento de control interno alcanza el plan de la organización y todos los procesos coordinados y medidas adoptadas dentro de la Municipalidad con el fin de proteger sus activos y controlar la confiabilidad de los fundamentos contables”.

Orlando & Daniel (2013), son normas, organizaciones, acciones y políticas establecidas por la parte administrativa con el fin del resultado de objetivos y metas

planeados y con el propósito de proteger los recursos y bienes económicos. Además evitar posibles desviaciones de gastos indebidos y brindar seguridad de no contraer obligaciones sin autorización.

Blanco (2001), “concluye que el examen interno se efectúa por individuos, no es exclusivamente políticas, manuales y formatos, sino personas a niveles de una estructura, del control interno puede esperarse una sensata seguridad, no absoluta seguridad a la gerencia y a la junta dirigente de una entidad.

Rojas (2007), determino el control interno como vinculo de técnicas, metodologías y programaciones amparados por una empresa u organización, con el fin de afirmar que los activos estén adecuadamente resguardados, que los registros contables sean indiscutibles y que la acción de la entidad se desenvuelve eficazmente de acuerdo con las estrategias trazadas por la gerencia, en esmero a las metas y los objetivos previsto.

Componentes del control interno

Para Huilca (2015), determina que los mecanismos de control interno que forma grupos de reglas, las cuales se manejan como herramientas para la exactitud, asimismo a través de ellos nos permite precisar su seguridad.

Para llevar a cabo la organización del control interno requiere de los siguientes mecanismos.

- Evaluación del riesgo: en la apreciación de riesgo implica equilibrar, examinar y manejarlos correctamente, de manera que se comprima las secuelas adversas que podrían efectuar las acciones de la sociedad.
- Las Actividades de Control Gerencial: estas acciones son precisas ya que a través de ellas se certificará la realización de las labores de modo correcto, y el

desempeño de las políticas y instrucciones establecidas en la entidad para conseguir los objetivos y metas.

- Monitoreo de actividades: es la época en la cual se valora el trabajo de las actividades del control íntimo en un tiempo establecido.

Importancia del Control Interno

POSSO & BARRIOS (2006), nos dicen que son métodos importantes para prevenir y corregir actividades que se realicen de tal manera que se logren con éxito los planes establecidos.

Clasificación

Control administrativo

Rojas (2007), Está orientado a las políticas administrativas de las organizaciones y a todos los métodos y procedimientos que están relacionados, en primer lugar, con el debido acatamiento de las disposiciones legales, reglamentarias y la adhesión.

Salazar & villamarín (2011) Está encaminado a todos los procesos y formas que están relacionados con el completo sometimiento de las disposiciones legales, sistematizadas y la adhesión a las políticas de niveles de dirección y administración, así también se relaciona con la vigencia de las instrucciones que realiza la entidad.

Álvarez (2007). Es un plan de organización tiene que ver con la custodia de los recursos, en las que están detallados los procedimientos, métodos y registros a realizar, así como la veracidad, confiabilidad y ocasión de presentación de la información financiera como autorización y aprobación, además de la separación de funciones en las

operaciones. Así mismo incluye el soporte documentario, registros, conciliaciones, normas de valoración.

Salazar & villamarín (2011), Se aplica a aquellas operaciones que se miden en términos monetarios, está relacionado con la protección de los bienes y fondos y la confiabilidad de los registros contables, presupuestales y financieros de las organizaciones.

Elementos

Personal

Bravo, M. (2002). Las actividades que realizan la empresa deben ser desarrolladas por personal capacitado que puedan cumplir sus objetivos y actividades diarias de la empresa.

Organización

Para Perdomo, A. (2000). Se debe Establecer las relaciones de conducta entre trabajo, funciones, niveles y actividades de empleados de una empresa para lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos establecidos.

Procesos

Para Mantillas, S (2005), define el proceso como un ser de acciones permanentes y que sean inherentes a la manera como se debe dirigir o administrar una empresa.

Supervisión

Para Perdomo, A. (2000). La supervisión del control interno en los diferentes aspectos e parte fundamental para el departamento de auditoria que nos ayuda a vigilar las acciones.

2.4 Hipótesis

La presente investigación no formuló hipótesis, basándose en Martínez (2006) en su artículo “El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica” donde mencionó que se debe distinguir entre investigaciones cuyo objeto es generar teorías y las que se llevan a cabo para contrastar una teoría existente. El estudio de casos es “inapropiado para el contraste de hipótesis” ofrece sus mejores resultados en la generación de teorías.

III. METODOLOGIA

3.1. Diseño de investigación

La investigación utilizó el diseño no experimental – Descriptivo, bibliográfico, documental y de caso.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

Por ser una investigación bibliográfica y documental, no aplica población.

3.2.2 Muestra

La muestra correspondió al estudio de la Municipalidad Distrital Cura Mori.

3.3 Técnica e instrumento

3.3.1 Técnica

Se utilizó la Técnica de la Encuesta

3.3.2 Instrumento

Se utilizó como instrumento el cuestionario, pre establecido para el recojo de información relacionada a la empresa caso.

3.4 Operacionalización de variables e indicadores

VARIABLE	CONCEPTUALIZACIÓN	INDICADORES	DIMENSIÓN	MEDICIÓN
Variable Principal: Control Interno	Es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, procedimientos y métodos, incluido el entorno y actitudes que desarrollan autoridades y su personal a cargo, con el objetivo de prevenir posibles riesgos que afectan a una entidad pública.	Ambiente de Control	<ol style="list-style-type: none"> 1. La Municipalidad cuenta con un organigrama bien estructurado. 2. Disponen del ROF, MOF y MAPRO, PAC debidamente aprobados y actualizados. 3. El Órgano de control institucional promueve medidas de prevención y recomendaciones, para cumplir de forma eficiente y efectiva sus responsabilidades 4. Se evalúa periódicamente al personal, para establecer si entiende y cumple con las normas internas y procedimientos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Redacción - Cuestionario
		Evaluación de Riesgos	<ol style="list-style-type: none"> 1. La Municipalidad realiza la evaluación de personal de acuerdo con los formatos correspondientes para evaluación del desempeño. 2. ¿Tiene Ud. conocimiento de la normativa vigente? Por lo menos las siguientes: ¿Ley de contrataciones y adquisiciones del estado, Normas de control interno y Directivas internas? 	<ul style="list-style-type: none"> - Redacción - Cuestionario
		Actividades de Control	<ol style="list-style-type: none"> 1. La Municipalidad cuenta con documentos de control debidamente autorizados y de acuerdo con las normas internas. 2. Realiza actos de verificación en forma periódica, en las diferentes áreas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Redacción - Cuestionario

3.5 Plan de análisis

Para conseguir el objetivo específico 1: Se realizó una revisión bibliográfica y documental de la literatura pertinente (antecedentes).

Para conseguir el objetivo específico 2: Se utilizó un cuestionario, el mismo que fue aplicado al representante legal de la empresa caso para determinar los resultados.

Para conseguir el objetivo específico 3: Se realizó un análisis comparativo de los resultados del objetivo específico 1 y el objetivo específico 2 para determinar coincidencias y no coincidencias.

3.6 Matriz de Consistencia

TITULO	Enunciado	Objetivo general	Objetivos específicos:	Variables	Metodología
<p>LOS MECANISMOS DE CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS MUNICIPALIDADES EN EL PERÚ.</p> <p>CASO: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CURA MORI 2018.</p>	<p>¿Cuáles son los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las municipalidades en el Perú y de la municipalidad Distrital de Cura Mori?</p>	<p>Determinar y describir los Mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las municipalidades en el Perú y de la municipalidad Distrital de Cura Mori.</p>	<p>1. Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las municipalidades en el Perú.</p> <p>2. Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de la municipalidad Distrital de Cura Mori.</p> <p>3. Realizar un análisis comparativo de los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las municipalidades en el Perú y de la Municipalidad Distrital de Cura Mori.</p>	<p>Control Interno</p>	<p>Cualitativa Descriptiva, bibliográfica Documental y de caso.</p> <p>Técnica. Encuesta Instrumento: Cuestionario.</p>

3.7 Principios éticos de la investigación

Los principios fundamentales y universales que son recogidos por la ética y aplicados a la investigación con seres humanos son: respeto por las personas, beneficencia y justicia. Los investigadores, las instituciones y de hecho, la sociedad está obligada a garantizar que los principios se apliquen y se cumplan de manera irrestricta cada vez que se realiza una investigación con seres humanos.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Respeto al objetivo específico 1

Determinar Mecanismos de Control Interno en el Área de Recursos Humanos en las Municipalidades del Perú.

Cuadro 1

AUTORES	RESULTADOS
Inca (2015)	La selección de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.613, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo. La capacitación de personal y calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.756, lo que indica que existe una correlación

	positiva alta, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo.
Layme (2015)	<p>En la Gestión de la Subgerencia de Personal y Bienestar Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2014” determinó que, el área de Personal y Bienestar Social, con relación al nivel de evaluación de las normas de control interno y a los grados de cumplimiento de los componentes de control interno el resultado del análisis inferencial logra establecer significancia estadística.</p> <p>El nivel de evaluación de las normas de control interno, está asociado a los niveles de cumplimiento de los componentes del sistema de control interno en la gestión de las actividades de la SPBS-MPMN, en donde el nivel de implementación de las normas son 9.5%, el desarrollo de la percepción de los funcionarios y servidores es insatisfactorio con 15.10% y las debilidades identificadas son de 30.6%, por ello el cumplimiento total de normas no son eficaces, por ende sus actividades no son efectivas.</p>
Manuel (2013)	<p>Determinó que la Gestión de Recursos Humanos tiene una influencia desfavorable en el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Pocollay.</p> <p>La evaluación del desempeño (rendimiento) de los</p>

	<p>recursos humanos tiene una incidencia desfavorable en el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Pocollay, esto se debe a que la entidad no evalúa frecuentemente el desempeño de sus trabajadores, en muchos casos, desde la perspectiva de las personas, la evaluación no se da en un proceso formal, transparente, equitativo y justo; desde la perspectiva institucional no hay una evaluación del desempeño. Asimismo, a veces no permite que la organización logre sus objetivos de manera oportuna y adecuada, verificándose que no se logre mantener, mejorar y elevar los niveles de calidad y productividad en la organización.</p>
<p>Mio & Gonzales (2015)</p>	<p>En los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial Cañete. Año 2014”. determino que, en su investigación sobre la frecuencia de la utilización de auditorías de gestión para lograr eficiencia y eficacia del desempeño del recurso humano de la Municipalidad Distrital de Imperial Cañete, ha quedado demostrado a través de los resultados, donde el 58.33% de los encuestados, manifiestan que definitivamente si consideran que la auditoría de gestión tiene un incidencia en los recursos humanos de la Municipalidad, también se ratifica en los resultados de la prueba del Chi cuadrado,</p>

	<p>donde se obtuvo un rango de confiabilidad de 33.938; adicionalmente, para mejor demostración de esta necesidad hemos evaluado el estado de gestión 2014 donde de un presupuesto de S/.12, 126,475 se ha ejecutado solo S/.5, 652,316 que representa el 46.61% del total del presupuesto que corresponde a gastos corrientes y comprende las siguientes partidas: bienes y servicios, gastos de personal y no en inversiones (obras, equipamiento), educación y salud que es el beneficio para la comunidad del Distrito.</p>
Colonna (2016)	<p>Se determinó que la relación entre el control del personal y el compromiso organizacional de los trabajadores, es muy significativa y directa debido a que el Control del Talento Humano, generan un mayor compromiso organizacional; cuando las políticas de control funcionan, la organización también funciona; además se concluye que el nivel de compromiso organizacional medio se presenta básicamente en los trabajadores que califican al control del personal como medio o deficiente, y dicho compromiso mejora a un nivel alto o muy alto, cuando el control del personal es más eficiente.</p>
Irarrázaval (2007)	<p>El rediseño de los procesos se enmarcaba en un proceso de</p>

creación e implementación de Un sistema integral de gestión de personas. Una vez implementado el rediseño de los procesos, el siguiente paso será definir la estructura organizacional de la Subdirección de Recursos Humanos y, posteriormente, elaborar un sistema de control de gestión. En tal proceso, la subdirección deberá encontrar la forma de hacer frente a aquellas variables que históricamente han influido en el clima laboral.

Fuente: Elaboración propia en base a los antecedentes nacionales, regionales y locales.

4.1.2. Respecto al objetivo específico 2

Determinar Mecanismos de Control Interno en el Área de Recursos Humanos en las Municipalidades del Perú y de la Municipalidad Distrital de Cura Mori, 2018

CUADRO N° 02

1	¿Conoce Ud. la misión y visión de la Municipalidad?		
2	¿La Municipalidad cuenta con un organigrama en el cual se aprecia la organización de esta?	SI X	NO
3	¿Conoce al detalle los documentos de gestión como el ROF, MOF, MAPRO y TUPA?	X	
4	¿Cuenta la Municipalidad con un sistema de Control Interno implementado que supervise si el área de Recursos Humanos viene desarrollando sus labores de acuerdo con las normas vigentes?		X
5	¿El gerente de administración participa activamente en busca del fortalecimiento de las buenas prácticas y valores entre los jefes y sus colaboradores?	X	
6	¿Considera Ud. que el trabajo que se desempeña en el área de Recursos Humanos se toma en cuenta los principios éticos?	X	
7	¿Tiene Ud. conocimiento de la normativa vigente? Por lo menos las siguientes: ¿Ley de contrataciones y adquisiciones del estado, Normas de control interno y Directivas internas?		X
8	¿La Municipalidad verifica que el informe del comité de selección de personal se encuentre a disposición de todos los postulantes como garantía de la transparencia del proceso?		X
9	¿La Municipalidad realiza la evaluación de personal de acuerdo con los formatos correspondientes para evaluación del desempeño?	X	
10	¿Existen mecanismos para anticipar, identificar y reaccionar a los eventos o actividades que afectan los objetivos generales y particulares de la entidad, sobre toda en el área de Recursos Humanos?		X
11	¿La Municipalidad autoriza el inicio del proceso de reclutamiento en concordancia a su plan Anual de Incorporaciones?:		X
12	¿Se evalúa periódicamente al personal, para establecer si entiende y cumple con las normas internas y procedimientos?		X
13	¿El Órgano de control institucional promueve medidas de prevención y recomendaciones, para cumplir de forma eficiente y efectiva sus responsabilidades?		X
14	¿Existe independencia y separación entre funciones como son las de autorización, ejecución, registro, supervisión, custodia de fondos, valores y bienes, y control de las operaciones?	X	
15	¿Usded percibe buena competencia profesional en el cargo que ocupa ?		
	Gracias por su valioso apoyo a la investigación.	X	

X

4.1.3. Respecto al objetivo específico 3

Realizar un análisis comparativo entre los Mecanismos de Control Interno en el Área de Recursos Humanos en las Municipalidades del Perú y de la Municipalidad Distrital de Cura Mori, 2018

ELEMENTOS DE COMPARACION	RESULTADOS O.E.1	RESULTADOS O.E.2	RESULTADOS
<p>Ambiente de Control</p>	<p>Layme (2015) En la gestión de la subgerencia de personal y Bienestar social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2014” determinó que, la Subgerencia de Personal y Bienestar Social no hay relación al nivel de evaluación de las normas de control interno y a los niveles de cumplimiento de los componentes de control interno el resultado del análisis inferencial logra establecer significancia estadística.</p> <p>El nivel de evaluación de las normas de control interno y el ambiente de control, está relacionado con los niveles de</p>	<p>En la municipalidad Distrital de Cura Mori en el Área de Recursos Humanos el bienestar social de la Municipalidad en el ambiente de Control Interno determino que si existe un bienestar con los trabajadores.</p>	<p>No Coincide</p>

	<p>cumplimiento de los componentes del sistema de control interno en la gestión de las actividades de la Subgerencia de personal y bienestar social de Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, donde el nivel de implementación de las disposiciones legales y administrativas son 9.5%, el desarrollo de la percepción de los funcionarios y servidores no es satisfactorio en un 15.10% y las debilidades identificadas son de 30.6%, por tal razón, el cumplimiento total de normas no son eficaces, consecuentemente sus actividades no son efectivas.</p>		
<p>Evaluación de Riesgos</p>	<p>Manuel (2013) Estableció que en la gestión de recursos humanos existe una incidencia desfavorable en el cumplimiento de los objetivos institucionales de la municipalidad distrital de pocollay.</p>		<p>Coincide</p>

	<p>Al evaluar el desempeño (rendimiento) de recursos humanos existe una incidencia desfavorable en el cumplimiento de los objetivos institucionales de la institución investigada, se ha verificado que la entidad no realiza evaluaciones permanentes respecto del desempeño de sus trabajadores, en algunas ocasiones la evaluación no se da en un proceso formal, transparente, equitativo y justo desde la perspectiva de las personas y la evaluación del desempeño desde la perspectiva institucional. Además, no permite a veces que la organización logre sus objetivos previstos en los tiempos establecidos, tampoco logra mantener, mejorar y elevar los niveles de calidad y productividad en la organización.</p>	<p>La Municipalidad Distrital de Cura Mori determino que no existe un buen rendimiento de los trabajadores ya que al momento de la elección de los trabajadores No se cumple con el programa de evaluación de desempeño al personal, ni son supervisadas ni capacitados.</p>	
	<p>Irarrázaval (2007) Una vez implementado el rediseño de los procesos, el siguiente paso será definir la estructura organizacional de la Subdirección de Recursos Humanos y,</p>	<p>La Municipalidad Distrital de Cura Mori si desarrolla sus labores</p>	<p>Coincide</p>

<p>Actividades de Control</p>	<p>posteriormente, elaborar un sistema de control de gestión. En tal proceso, la subdirección deberá encontrar la forma de hacer frente a aquellas variables que históricamente han influido en el clima laboral y que impiden desarrollar una cultura de participación y trabajo en equipo: la calidad jurídica y la tendencia política.</p>	<p>según las normas vigentes teniendo en cuenta los plazos establecidos para los vencimientos de trabajo</p>	
--------------------------------------	---	--	--

Fuente: Elaboración propia, en base a las comparaciones de los resultados de los objetivos específicos 1 y 2.

4.2. Análisis de resultados

4.2.1. Respecto al Objetivo específico 1

La medición de coeficientes en la elección de personal y compromiso en equipo en las Municipalidades permite que exista una reciprocidad real moderada, entre clasificación de personal y responsabilidad en conjunto, el aprendizaje constante fortalece las relaciones personales y mejora la calidad de trabajo.

El grado de valorización de normas de control interno, se enmarcan en el cumplimiento de ciertos mecanismos, sin embargo, estos mecanismos son poco favorables o beneficiosos para las Municipalidades ya que la evaluación de ocupación de los trabajadores no es seria, ni mucho menos coherente con las necesidades que estas instituciones requieren para lograr y cumplir sus metas, perjudicando su desarrollo institucional.

4.2.2. Respecto al Objetivo específico 2

Según la estadística de la encuesta aplicada en el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Cura Mori, existe un bienestar social para los trabajadores, sin embargo, no hay un buen rendimiento por parte de ellos en cada área, siendo el resultado del poco criterio que se utiliza para la contratación de personal.

4.2.3. Respecto al Objetivo específico 3

En las Municipalidades el ambiente de control son totalmente diferentes: La Municipalidad Provincial abarca un número mayor de trabajadores a diferencia de la Municipalidad Distrital, lo que significa que la comunicación no es favorable para la de mayor cantidad de personal. En la evaluación de riesgos el contratar personal no preparado por un favor político genera que todas las áreas no logren sus metas, ni

objetivos, pues el personal nombrado idóneo para éstas, muchas veces es trasladado a cumplir ciertas funciones que no son de su competencia. Dichas Municipalidades trabajan en base a un plan de trabajo anual, según normas vigentes determinadas se deben cumplir las metas en los plazos establecidos.

V. CONCLUSIONES

5.1 Respecto al Objetivo específico 1

De los antecedentes trabajados, los autores si coinciden, ya que no tienen una base a los conocimientos y a la práctica del sistema de Control Interno, lo que permite a la Municipalidad un bajo rendimiento, rentabilidad, y la utilización óptima del talento humano, materiales y financieros, asimismo no le permite identificar los posibles errores, tomando las medidas que sean necesarias, para reducir los riesgos operativos, que pudieran presentarse.

5.2 Respecto al Objetivo específico 2

Concluimos que en la Municipalidad Distrital Cura Mori, si aplica los mecanismos de control interno mayormente en el área de Recursos Humanos, manteniendo una buena relación entre los trabajadores, asimismo tiene implementada el órgano de control Institucional.

Respecto al Objetivo específico 3

Al realizar la respectiva comparación, concluimos que las Municipalidades del Perú y la Municipalidad Distrital de Cura Mori, estimulan los mecanismos de Control Interno y ejercen sus funciones de acuerdo a las Leyes, Normas y Directivas.

VI. ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

6.1. Referencias Bibliográficas

- Casma, R. (2013). *Eficiencia de los Mecanismos de Control Interno para optimizar los Recursos Financieros de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2013. Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas Universidad los Ángeles de Chimbote - Cañete, Perú. Disponible en. <https://es.scribd.com/doc/218034790/TESIS-Casma-Ramirez-Pablo>.*
- Colonna, R. (2016). “*Relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Paíta, año 2016*”, *Facultad de Ciencias Empresariales Escuela de Académico Profesional de Administración Piura - Perú. Disponible en. <file:///G:/ULADECH%202018/TESIS%20I/modelos%20de%20tesis/1%20FACULTAD%20DE%20CIENCIAS%20EMPRESARIALES%20ESCUELA%20DE%20ACADÉMICO%20PROFESIONAL%20DE%20ADMINISTRACIÓN%20“RELACIÓN%20ENTRE%20LA%20GESTIÓN%20DEL%20TAL.html>*
- Hillca, C. (2015). *Liderazgo Transformacional y Desempeño docente en la Especialidad de Ciencias Histórico - Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Facultad de Educación Universidad Nacional Mayor de San Marcos– Lima- Perú. Disponible en. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4616/1/Huillca_cb.pdf*
- Inca, A. (2015). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANDAHUAYLAS, 2015. Facultad de Ciencias de la Empresa Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas - Andahuaylas, Perú. Disponible en. <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE%20Inca%20AllcahuamanGertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>*

- Irarrazabal, S. (2007). **REDISEÑO DE PROCESOS DE LA SUBDIRECCION DE RECURSOS HUMANOS DE LA LLUSTRE MUNICIPALIDAD DE MAIPU**, *Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad de Chile Santiago de Chile. Disponible en.*
http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2007/irarrazabal_g/pdf/irarrazabalg.pdf
- Layme, M. (2015). **EVALUACIÓN DE LOS COMPONENTES DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SUS EFECTOS EN LA GESTIÓN DE LA SUBGERENCIA DE PERSONAL Y BIENESTAR SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO, 2014** *Facultad de Ciencias Jurídicas Empresariales y Pedagógicas Universidad José Carlos Mariátegui - Moquegua, Perú. Disponible en.*
http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:KG7zDkiNCsUJ:repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/ujcm/22/1/Egla_Tesis_titulo_2015.pdf+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe
- Manuel, C. (2013). **“LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INCIDENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOLLAY, AÑO 2010. UNA PROPUESTA DE AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS”**. *Maestría en Contabilidad: Auditoria. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann –Tacna, Perú. Disponible en*
[http://redi.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/721/TM0025.pdf?sequence=1&isAllowed=y.](http://redi.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/721/TM0025.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Martínez, P. (2006). *El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica. Pensamiento & Gestión, núm. 20, julio, 2006, pp. 165-193*
Universidad del Norte Barranquilla, Colombia, Disponible en:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64602005>
- Mio & Gonzales. (2015) **AUDITORIA DE GESTION Y SU INCIDENCIA EN LOS RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE IMPERIAL CAÑETE. AÑO 2014. Facultad DE CIENCIAS CONTABLES ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD, Universidad Nacional del Callao - Callao, Perú. Disponible en.**

repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/.../Ada_Tesis_titulo_profesional_2015.pdf?..

Rodríguez, G. (2012). *ESTUDIO DE LA INFLUENCIA DE LAS COMPETENCIAS SOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA M.I MUNICIPALIDAD DE GUAYAQUIL, Facultad de Ciencias Psicológicas Repositorio Universidad Guayaquil – Ecuador. Disponible en. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/10464>*

Tamay & Torres (2011) “*AUDITORÍA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO MUNICIPAL DEL CANTÓN CELICA*” Área Jurídica, Social y Administrativa, Universidad Nacional de Loja - Ecuador disponible en.

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:CGaMDEjN8QJ:dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/1546/1/TESIS%2520AUDITORIA%2520DE%2520GESTION%2520AL%2520DEPARTAMENTO%2520DE%2520RECURSOS%2520HUMANOS%2520DEL%2520G.%2520DEL%2520CANTON%2520CELICA.pdf+%&cd=9&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

6.2. Anexo

Anexo N° 1



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y
ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

CUESTIONARIO

Estimado Empleado:

La información que usted proporcione será utilizada sólo con fines académicos y de investigación, por lo que agradezco su valioso apoyo, para desarrollar mi Proyecto investigación: Mecanismos de Control Interno EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS EN LAS MUNICIPALIDADES DEL PERU. CASO: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CURA MORI, 2018.

Encuestado:

Fecha:

INSTRUCCIONES: Marcar dentro del paréntesis con una "X" la alternativa correcta (solo una):

1. ¿Conoce Ud. la misión y visión de la Municipalidad?
 - a) **Si**
 - b) **No**

2. ¿La Municipalidad cuenta con un organigrama en el cual se aprecia la organización de esta?

- a) **Si**
- b) **No**

3. ¿Conoce al detalle los documentos de gestión como el ROF, MOF, MAPRO y TUPA?

- a) **Si**
- b) **No**

4. ¿Cuenta la Municipalidad con un sistema de Control Interno implementado que supervise si el área de Recursos Humanos viene desarrollando sus labores de acuerdo con las normas vigentes?

- a) **Si**
- b) **No**

5. ¿El gerente de administración participa activamente en busca del fortalecimiento de las buenas prácticas y valores entre los jefes y sus colaboradores?

- c) **Si**
- d) **No**

6. ¿Considera Ud. que el trabajo que se desempeña en el área de Recursos Humanos se toma en cuenta los principios éticos?

- a) **Si**
- b) **No**

7. ¿Tiene Ud. conocimiento de la normativa vigente? Por lo menos las siguientes: ¿Ley de contrataciones y adquisiciones del estado, Normas de control interno y Directivas internas?

- a) **Si**
- b) **No**

8. ¿La Municipalidad verifica que el informe del comité de selección de personal se encuentre a disposición de todos los postulantes como garantía de la transparencia del proceso?

- a) **Si**
- b) **No**

9. ¿La Municipalidad realiza la evaluación de personal de acuerdo con los formatos correspondientes para evaluación del desempeño?

- a) **Si**
- b) **No**

10. ¿Existen mecanismos para anticipar, identificar y reaccionar a los eventos o actividades que afectan los objetivos generales y particulares de la entidad, sobre toda en el área de Recursos Humanos?
- a) **Si**
 - b) **No**
11. ¿La Municipalidad autoriza el inicio del proceso de reclutamiento en concordancia a su plan Anual de Incorporaciones?:
- a) **Si**
 - b) **No**
12. ¿Se evalúa periódicamente al personal, para establecer si entiende y cumple con las normas internas y procedimientos?
- a) **Si**
 - b) **No**
13. ¿El Órgano de control institucional promueve medidas de prevención y recomendaciones, para cumplir de forma eficiente y efectiva sus responsabilidades?
- a) **Si**
 - b) **No**
14. ¿Existe independencia y separación entre funciones como son las de autorización, ejecución, registro, supervisión, custodia de fondos, valores y bienes, y control de las operaciones?
- a) **Si**
 - b) **No**
15. ¿La documentación es conservada adecuadamente, preservándola de cualquier contingencia, por el tiempo mínimo que señalan las disposiciones legales sobre la materia?
- a) **Si**
 - b) **No**

Gracias por su valioso apoyo a la investigación.

Anexo N° 02
CRONOGRAMA GANTT

I.- ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	Meses 2018			
	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO
Recolección de información	X	X		
Elaboración del Proyecto de Tesis		X	X	
Presentación del proyecto de Tesis				X

II.- PRESUPUESTO

BIENES

Detalle	Cantidad	Unidad de Medida	Precio S/.
Dispositivo USB	01	Unidad	45.00
TOTAL S/.			45.00

SERVICIOS

Detalle	Cantidad	Unidad de Medida	Precio	
			Unitario	Total
Internet	80	Horas	1.00	80.00
Movilidad	10	Pasajes	25.00	250.00
TOTAL S/.				330.00

III.- RESUMEN DEL PRESUPUESTO

RUBRO	IMPORTE
Bienes	45.00
Servicios	330.00
TOTAL S/.	375.00

VII. FINANCIAMIENTO

Totalmente autofinanciado por el alumno investigador.