



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**CARACTERIZACIÓN DEL CONTROL INTERNO EN
LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA
SUBGERENCIA DE PERSONAL DE LA
MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SAN ROMÁN 2019.**

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

AUTORA:

**POMA RODRIGUEZ, DAYSY
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-9482-8743**

ASESOR:

**MANRIQUE PLACIDO, JUANA MARIBEL
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-6880-1141**

**CHIMBOTE – PERÚ
2021**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**CARACTERIZACIÓN DEL CONTROL INTERNO EN
LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA
SUBGERENCIA DE PERSONAL DE LA
MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SAN ROMÁN 2019.**

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

AUTORA:

**POMA RODRIGUEZ, DAYSY
ORCID: 0000-0002-9482-8743**

ASESOR:

**MANRIQUE PLACIDO, JUANA MARIBEL
ORCID: 0000-0002-6880-1141**

CHIMBOTE – PERÚ

2021

TITULO

**CARACTERIZACIÓN DEL CONTROL INTERNO EN
LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA
SUBGERENCIA DE PERSONAL DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DESAN ROMÁN
2019**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR:

Poma Rodriguez, Daysy
ORCID: 0000-0002-9482-8743
Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Bachiller, Chimbote,
Perú

ASESORA:

Manrique Placido, Juana Maribel
ORCID: 0000-0002-6880-1141
Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias
Contables, Financieras y Administrativas, Escuela Profesional de
Contabilidad, Chimbote, Perú

JURADO:

Dr. Espejo Chacón Luis Fernando
ORCID N° 0000-0003-3776-2490

Mgtr. Baila Gemin Juan Marco
ORCID N° 0000-0002-0762-4057

Mgtr. Yopez Pretel Nidia Erlinda
ORCID N° 0000-0001-6732-7890

HOJA FIRMA JURADO EVALUADOR Y ASESOR

.....
Dr. Espejo Chacón Luis Fernando
ORCID N° 0000-0003-3776-2490
PRESIDENTE

.....
Mgtr. Baila Gemin Juan Marco
ORCID N° 0000-0002-0762-4057
MIEMBRO

.....
Mgtr. Yopez Pretel Nidia Erlinda
ORCID N° 0000-0001-6732-7890
MIEMBRO

.....
Mgtr. Manrique Placido, Juana Maribel
Código ORCID: 0000-0002-6880-1141
ASESOR

HOJA DE AGRADECIMIENTO

A Dios por su bendición, por darme la fuerza, salud y permitirme vencer cada obstáculo, para seguir superándome día a día y obtener unos de mis anhelos más deseados.

Quiero expresar mi agradecimiento a la Mgtr. Juana Maribel MANRIQUE PLÁCIDO, Asesor de tesis, por su calidad humana y profesional, por su orientación y dedicación, para la culminación del presente proyecto de investigación.

DEDICATORIA

A mi madre Livia Rodríguez Mamani, a quien le debo la vida y sus consejos perenes dentro del contexto de la ética y valores morales y su apoyo incondicional en el proceso de mi formación profesional

A mi hijo también por ser el gran motivo de superarme día a día para ser la mejor en mi carrera y el enorme amor que le tengo.

RESUMEN

El actual trabajo de investigación nace a raíz de conocer ¿Cuál es la Caracterización del control interno en la gestión administrativa de la subgerencia de personal de la municipalidad provincial de San Román 2019?. Así mismo para dar respuesta al problema de investigación se planteó el siguiente objetivo general: Describir la Caracterización del control interno, en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial San Román 2019. La metodología empleada fue un diseño cualitativo no experimental –descriptivo; la población y muestra estuvo constituido por 20 funcionarios y servidores, la técnica usada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Se obtuvo los siguientes resultados: los trabajadores no conocen sobre el ambiente de control donde laboran, el control interno no está influenciando positivamente en la evaluación de riesgos en la gestión administrativa para el cumplimiento de metas y objetivos institucionales, y refleja que la administración de la Municipalidad Provincial de San Román no está aplicando más de la mitad de los sub componentes de actividades de control del control interno del informe COSO. En conclusión, debido a la prueba de las teorías, el grado de evaluación de los principios de control interno está relacionado con los grados de consistencia de los segmentos del marco de control interno en la administración, adquiriendo un punto de vista inconfundible de las circunstancias, finalmente el Sistema de Control Interno actual, tiene la opción de identificar las deficiencias y detallar las actualizaciones para mejorar aún más los fines.

PALABRAS CLAVES

Control interno, normas de control en Municipalidades

ABSTRACT

The current research work is born as a result of knowing What is the Characterization of internal control in the administrative management of the personnel sub-management of the provincial municipality of San Román 2019?. Likewise, to respond to the research problem, the following general objective was proposed: Describe the Characterization of internal control, in the Administrative management of the Personnel Deputy Management of the San Román Provincial Municipality 2019. The methodology used was a non-experimental qualitative design - descriptive; the population and sample consisted of 20 officials and servants, the technique used was the survey and the instrument was the questionnaire. The following results were obtained: the workers do not know about the control environment where they work, internal control is not positively influencing the risk assessment in administrative management for the fulfillment of institutional goals and objectives, and reflects that the administration of the Provincial Municipality of San Román is not applying more than half of the sub-components of internal control control activities of the COSO report. In conclusion, due to the test of theories, the degree of evaluation of the principles of internal control is related to the degrees of consistency of the segments of the internal control framework in the administration, acquiring an unmistakable point of view of the circumstances, finally, the current Internal Control System has the option of identifying deficiencies and detailing the updates to further improve the purposes.

KEYWORDS

Internal control, Control rules in Municipalities

CONTENIDO

TÍTULO	
EQUIPO DE TRABAJO.....	i
HOJA FIRMA JURADO EVALUADOR Y ASESOR.....	ii
HOJA DE AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT	vi
CONTENIDO.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	5
III. HIPÓTESIS.....	33
IV. METODOLOGÍA	33
4.1 Diseño de la investigación.....	33
4.2 Población y muestra	34
4.3 Definición y Operacionalización de variables e indicadores.....	36
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	38
4.5 Plan de análisis.....	38
4.6 Matriz de consistencia.....	39
4.7 Principios éticos	41
V. RESULTADO	42
5.1 Resultados.....	42
5.2 Análisis de resultados.....	58
VI..CONCLUSIONES.....	61
Aspectos complementarios	64
Bibliografía.....	66
Anexos.....	69

ÍNDICE DE TABLAS.

Tabla 1 <i>¿Cuenta la municipalidad con el control interno implementado formalmente?</i>	62
Tabla 2 <i>¿Existe algún proceso de convocatoria abierta para requerimiento de personal?</i>	63
Tabla 3 <i>¿La honestidad y ética prevalecen en las políticas establecidas para el trato con los trabajadores?</i>	64
Tabla 4 <i>¿Se encuentran claramente definidas las líneas de autoridad y responsabilidad?</i>	63
Tabla 5 <i>¿Tiene la municipalidad identificados sus riesgos internos y externos en la administración?</i>	64
Tabla 6 <i>¿Se dispone de un procedimiento que permita desarrollar la respuesta ante los riesgos identificados?</i>	65
Tabla 7 <i>¿En la municipalidad cada responsable de las áreas prepara informes sobre la evaluación de sus objetivos y metas individuales, frente al desempeño?</i>	66
Tabla 8 <i>¿El personal contratado fue debidamente seleccionado y entrenado para la labor que desempeña?</i>	67
Tabla 9 <i>¿Tiene la municipalidad controles establecidos para proteger los recursos económicos de los diferentes rubros?</i>	69
Tabla 10 <i>¿Es utilizada la información como herramienta de supervisión?</i>	70
Tabla 11 <i>¿Están establecidos los canales de comunicación para que los trabajadores puedan informar sobre posibles irregularidades?</i>	71
Tabla 12 <i>¿Se proporciona la información correcta al personal, con el detalle suficiente y de manera oportuna, que les permita cumplir de forma eficiente y efectiva sus responsabilidades?</i>	72
Tabla 13 <i>¿Existe un monitoreo continuo por parte de la Sub Gerencia de personal?</i>	73
Tabla 14 <i>¿Se están cumpliendo con las metas programadas?</i>	74
Tabla 15 <i>¿Periódicamente se verifica si el personal comprende y cumple con el código de la conducta de la entidad?</i>	75
Tabla 16 Cuestionario aplicado en la Investigación.....	81

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 <i>¿Cuenta la municipalidad con el control interno implementado formalmente?</i>	33
Gráfico 2 <i>¿Existe algún proceso de convocatoria abierta para requerimiento de personal?</i>	34
Gráfico 3 <i>¿La honestidad y ética prevalecen en las políticas establecidas para el trato con los trabajadores?</i>	35
Gráfico 4 <i>¿Se encuentran claramente definidas las líneas de autoridad y responsabilidad?</i>	36
Gráfico 5 <i>¿Tiene la municipalidad identificados sus riesgos internos y externos en la administración?</i>	37
Gráfico 6 <i>¿Se dispone de un procedimiento que permita desarrollar la respuesta ante los riesgos identificados?</i>	38
Gráfico 7 <i>¿En la municipalidad cada responsable de las áreas preparan informes sobre la evaluación de sus objetivos y metas individuales, frenal desempeño?.....</i>	39
Gráfico 8 <i>¿El personal contratado fue debidamente seleccionado y entrenado para la labor que desempeña?</i>	40
Gráfico 9 <i>¿Tiene la municipalidad controles establecidos para proteger los recursos económicos de los diferentes rubros?</i>	41
Gráfico 10 <i>¿Es utilizado la información como herramienta de supervisión?</i>	42
Gráfico 11 <i>¿Están establecidos los canales de comunicación para que los trabajadores puedan informar sobre posibles irregularidades?</i>	43
Gráfico 12 <i>¿Se proporciona la información correcta al personal, con el detalle suficiente y de manera oportuna, que les permita cumplir de forma eficiente y efectiva sus responsabilidades?</i>	44
Gráfico 13 <i>¿Existe un monitoreo continuo por parte de la Sub Gerencia de personal?</i>	45
Gráfico 14 <i>¿Se están cumpliendo con las metas programadas?</i>	46
Gráfico 15 <i>¿Periódicamente se verifica si el personal comprende y cumple con el código de la conducta de la entidad?</i>	47

I. INTRODUCCIÓN.

Los cambios constantes en lo económico, cultural, tecnológico tienen repercusión en la modernización del Estado y la dinámica del sector público que exige una mayor y eficiente respuesta por parte de las instituciones del Estado para ello requiere que se incorporen mecanismos de control que mitiguen los riesgos que pueden materializarse al interior de las entidades. (Rodríguez, 2019)

El control interno es una herramienta administrativa muy importante para la gestión pública, lo cual permite lograr sus objetivos con eficiencia, mejorar su desempeño y orientar el cumplimiento de la normatividad con transparencia y rendición de cuentas que no solo es referido a las finanzas sino a todas las actividades que ameritan en una entidad. Dado que su objetivo, del control interno es básicamente salvaguardar el patrimonio, obtener información oportuna, veraz y confiable, alentando la eficiencia, eficacia, calidad y excelencia de las operaciones.

El control interno es responsabilidad de cada institución del Estado y de las personas jurídicas

de derecho privado que dispongan de recursos públicos, siendo su finalidad de generar las condiciones para el ejercicio del control, es un proceso integral que debe ejercer la máxima autoridad, la dirección y la personal de cada entidad proporcionado seguridad razonable para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la protección de los recursos públicos. (Gamboa, Puente, & Vera, 2016).

Las entidades y organizaciones se enfrentan a un conjunto de riesgos, los cuales, ponen en situación de peligro el cumplimiento de los objetivos estratégicos e incluso generan un impacto negativo frente a sus distintos grupos de interés. por ello

a través del control interno se puede establecer un esquema estructurado que permita ayudar al responsable de la entidad en la búsqueda de sus objetivos operativos, financieros y calidad de servicios según los objetivos de la empresa

En el Perú se aprecia la existencia de un precario sistema de control interno tanto en las entidades públicas y privadas, sin embargo, en las empresas privadas de mayor escala por lo general manejan su control interno con un software especializado, y las pequeñas empresas aún siguen manejando de manera rudimentaria conllevando en muchas ocasiones hasta la quiebra o el fracaso de estas empresas debido por no implementar un sistema de control para el manejo adecuado y la fluidez del desarrollo de estas empresas así evitando el colapso por falta de un manejo adecuado de sus recursos y bienes de la empresa.

Evidenciando las enormes ventajas y beneficios la existencia del control interno tales como la generación de la cultura del control, lo cual le permite a la entidad a conseguir sus metas y objetivos, por lo tanto, el control interno en la Municipalidad de San Román es considerado como una herramienta de gestión para que puede contribuir en el trabajo detectando fallas, previniendo riesgos para la optimización de la gestión teniendo en cuenta la eficiencia, eficacia y económica en la administración de recursos de la entidad. Por ello se formuló el siguiente enunciado: **¿Cuál es la Caracterización del control interno en la gestión administrativa de la subgerencia de personal de la municipalidad provincial de San Román 2019?**, para responder al problema planteado se ha formulado como objetivo general: Describir la Caracterización del control interno, en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial San Román 2019., y para lograr este objetivo se han formulado los siguientes objetivos

específicos.

Como Objetivo Específico:

1. Describir las características del ambiente del control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial San Román 2019.
2. Analizar las características de la evaluación de riesgo del control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial San Román 2019.
3. Conocer las características de las actividades de control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial San Román 2019.
4. Describir las características de la información y comunicación de control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial San Román 2019.
5. Conocer las características de la supervisión y monitoreo de control interno en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial San Román 2019.

El presente estudio se justifica porque nos permitió conocer las características principales de los componentes del control interno en la gestión administrativa de la municipalidad, asimismo se justifica porque servirá como antecedente para otros trabajos de investigación, igualmente se justifica porque servirá de referencia para el personal y autoridades de la municipalidad.

De las preguntas realizadas a los 20 trabajadores de la municipalidad provincial de San Román las cuales representa el 100%, el 32% no conocen, el 48%

de las respuestas son negativas y el 20% restantes son respuestas positivas lo cual indica que los trabajadores no conocen sobre el ambiente de control donde laboran. El 47% no conocen el 15 % de las respuestas son positivas y el 38 % restante son respuestas negativas, el control interno no está influenciando positivamente en la evaluación de riesgos en la gestión administrativa para el cumplimiento de metas y objetivos institucionales. El 27% no conocen, el 48 % de las respuestas son negativas y el 25 % restante son respuestas positivas. el caso en estudio ha reflejado que la administración de la municipalidad provincial de San Román no está aplicando más de la mitad de los sub componentes del componente actividades de control del control interno del informe coso. El 36% no precisa, el 41 % de las respuestas son no y el 23 % restante son respuestas de si, el caso en estudio ha reflejado a grosso modo que la municipalidad provincia de San Román no está aplicando correctamente los sub componentes de los componentes del control interno establecidos en el informe coso, por lo tanto, el control interno no está influenciando positivamente en su gestión administrativa, lo cual implica que las metas y objetivos institucionales están expuestas al riesgo, lo cual perjudica a la comuna y a la población

En cuanto a la metodología empleada es de tipo cualitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental descriptivo, tomando como población a 20 servidores del estado y para el recojo de información se aplicó el cuestionario

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.

El desarrollo de la revisión de la literatura las referencias relacionados a la investigación, que se organizó por efecto de la revisión de varias fuentes bibliográficas, mediante la exploración, selección y consejo, se realizó la extracción

y resumen de las citas correspondientes, el cual tiene como propósito facilitar a la investigación un procedimiento ordenado y coherente de conceptos y proposiciones que permiten empezar el problema proyectado, así como las bases teóricas correspondientes a las variables e indicadores en estudio, aportados por diferentes autores expertos en la materia descrita.

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes a nivel Internacional

En el presente trabajo de investigación se considera antecedentes Internacionales, a los trabajos de investigación realizados en los diferentes lugares del mundo. Excepto en el Perú.

Ghiglione (2015) En su investigación denominada Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño, tiene el propósito de generar conciencia de la necesidad de evaluaciones periódicas de desempeño del personal de planta permanente en los ámbitos de la Administración Pública como insumo necesario para la mejora continua en la gestión integral y en particular de sus RR.HH. Siendo esencialmente el carácter de cualitativa, aunque tiene matices de orden cuantitativos La metodología utilizada para el presente trabajo es, método científico, deductivo, analítico. Llegando a una conclusión; 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.

2.1.2. Antecedentes a nivel Nacional:

En el presente trabajo de investigación se considera antecedentes nacionales, a los trabajos de investigación realizados en los diferentes lugares del Perú. Excepto en la Región de Puno.

Villegas (2018) La investigación titulada "control interno en la gestión de recursos humanos de la municipalidad distrital de Jangas, 2017", tuvo como propósito determinar la influencia del control interno en la gestión del sistema de recursos humanos. En la investigación aplicó la técnica de la encuesta y el análisis documental, como instrumento se utilizó el cuestionario la ficha de análisis documental, permitiendo observar, conocer y explicar los hechos más importantes, evidenciando las fortalezas y debilidades del control interno y la gestión del sistema de recursos humanos de la municipalidad distrital de Jangas. Del mismo modo, aplicó el muestreo probabilístico para determinar la muestra de investigación, cuyo número fue de 103 servidores de la entidad y los resultados demuestran que el control interno, influye en la gestión del sistema de recursos humanos de la Municipalidad.

Nazario (2016) En su tesis de nominado, El Control Interno y su Influencia en la Gestión Administrativa de los Gobiernos Locales del Perú: Caso Municipalidad Provincial de Virú, teniendo como propósito describir la influencia del Control Interno en la Gestión

Administrativa de los Gobiernos Locales del Perú. La metodología implementada tipo cuantitativo y nivel descriptivo, no experimental, considerando la población de los gobiernos locales del Perú y considerando la muestra a la Municipalidad Distrital de Virú. Llegando a una conclusión: que el Control Interno mejora la eficiencia, efectividad y transparencia, siempre y cuando se aplique de manera adecuada; por cuanto es un instrumento y/o herramienta de control administrativo, que permite la transparencia en las operaciones; siempre que se cumpla la normatividad. El control interno facilita que la gestión administrativa cumpla con sus objetivos y metas. Por lo tanto, el control interno es indispensable para una gestión eficaz, eficiente y transparente.

Velasquez (2019) Este artículo de investigación trata del Control Interno y su correlación con el desarrollo Local de las Municipalidades de la Provincia de Canchis 2018, en particular el objetivo de la investigación fue definir cómo se relacionan el desarrollo local de los municipios de la provincia de Canchis y el control interno. La trascendencia de la investigación radico en contrastar el influjo del control interno en el desarrollo local de las municipalidades de Canchis. La investigación es de modelo no experimental, el diseño de investigación que corresponde es el descriptivo correlacional se caracteriza porque comprende los siguientes pasos: se recogió los datos respecto de cada variable para describirlos en función a sus dimensiones, para el control interno:

supervisión, comunicación e información, evaluación de riesgos, actividades de control, evaluación de riesgos y ambiente de control, para el desarrollo local: desarrollo ambiental, desarrollo social y desarrollo económico, se aplicó una encuesta a la muestra constituida por 64 funcionarios que laboran en las municipalidades de los distritos de la provincia de Canchis, Se estimó el estadístico no paramétrico de factor de relación de Spearman y haciendo docimasia de hipótesis se llegó a concluir que hay correlación lineal muy alta significativa en medio del control interno y el desarrollo local de los municipios la provincia de Canchis 2018.

Layme (2016) En su tesis de, 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. Cuyo propósito fue Evaluar los componentes del sistema de control interno, en la gestión de las actividades de la Subgerencia de Personal y Bienestar Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, mediante pruebas de cumplimiento de normas, revisión de documentos de gestión, aplicación de encuestas y entrevistas. Implementándose la metodología. Descriptiva y teniendo como población los funcionarios y servidores que trabajan en la oficina de la Subgerencia de Personal y Bienestar Social conformado por 16 personas de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. Llegando a una conclusión. La Subgerencia de Personal y Bienestar Social, en relación al nivel de

evaluación de las normas de control interno y los componentes, 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 MPMN, en donde el nivel de implementación de las normas son insatisfactorios, por ello el cumplimiento total de normas no son eficaces, por ende sus actividades no son efectivas. La Subgerencia de Personal y Bienestar Social, en relación al estado de implementación de normas internas de control, resulta de 60 normas de los cuales, todos los componentes de control interno implementados están el orden del 22 (37.0%) y las normas no implementados están alrededor del 38 (63.0%), el resultado del análisis inferencial logra establecer significancia estadística, lo cual demuestra y concluye que: El nivel de implementación de las normas de control interno que regulan la gestión de la SPBS, son insuficientes.

Ramírez (2018) En su tesis de, Auditoría de Gestión en el Área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Norte Chico del dpto. Lambayeque en el Período 2011 y Propuesta de un Sistema de Mejor Gestión. Teniendo como propósito establecer que los sistemas de gestión aplicados ya sean en proceso de reclutamiento, selección y contratación del Personal, así como su eficiente desempeño laboral sea idónea, con experiencia y altamente calificado. Su metodología empleada asido de tipo aplicada- propositiva, descriptiva. Teniendo como población al sector público del departamento de Lambayeque contando con una muestra de 10 colaboradores. El cual le permitió llegar a una conclusión que la entidad presenta algunas deficiencias

en sus procesos de selección de personal por la razón de no contar con la normatividad de reglamentación, gestión de control y sistemas de gestión adecuados y eficientes para el recurso humano pertinente por parte de la administración. El personal que labora actualmente en la Municipalidad Norte Chico no se encuentra capacitado para ejercer eficientemente sus actividades, asimismo no se siente motivado para realizar sus actividades, no y son las idóneas para ocupar el puesto de labores ya que la selección de estos no se ha desarrollado propiamente con los procesos estipulados en los reglamentos internos. En la mayoría de deficiencias encontradas se puede determinar que son causadas principalmente por la mala gestión, así como la escasa motivación e incentivos al personal. En algunos casos se pudo apreciar que existía sobrecargo al personal, esto por evitar contratar a otra persona más para que ejecute ese rol, consiguiendo finalmente una mala atención a la población y quejas.

2.1.3. Antecedentes a nivel regional:

En el presente trabajo de investigación se considera antecedentes Regionales, a los trabajos de investigación realizados de la Región de Puno.

Ñaupá (2016) en su investigación denominado: “Incidencia del Control Interno en la Ejecución Presupuestaria de Gastos en la Municipalidad Distrital de Asillo” tiene como propósito: Evaluar la incidencia del control interno en la ejecución presupuestaria de gastos en la Municipalidad de Asillo y Analizar los procesos de Control Interno en la aplicación de la ejecución presupuestaria de gastos. La metodología implementada tipo cuantitativo, correlacional, descriptiva, no experimental, teniendo la población del gobierno local

denominado Municipalidad Distrital de Asillo la oficina de recursos humanos. Y una muestra representativa fue conformada por 30 participantes. Llegando a una conclusión que el 80% no tiene conocimiento sobre la aplicación debido a que los servidores y funcionarios no cumplen con el perfil que exige el cargo, no cumplen con la normatividad y con la experiencia en la Administración Pública, la aplicación de las políticas de control interno son deficientes no son cumplidas adecuadamente por los colaboradores de la municipalidad, independientemente de su nivel jerárquico, para evaluar y controlar su trabajo, la municipalidad no aplica los métodos, normas y procedimientos que permitan el desarrollo, implementación y mejoramiento continuo del Sistema de Control Interno, por lo que no apunta a la capacidad de interpretar, coordinar, ejecutar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz su funcionamiento.

Quispe (2019) En su tesis denominado “Control interno y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2018”, en tal sentido la gestión municipal es considerada importante por la eficiente y eficaz gestión de los recursos del estado para el cumplimiento de los planes y programaciones de trabajo con la finalidad de satisfacer las necesidades de la población, en este contexto el control interno es un órgano que se encarga de vigilar, supervisar los recursos del estado, encargados de fortalecer los sistemas administrativos con acciones y actividades de control para promover una gestión transparente en las municipalidades. Su

propósito fue: Determinar cuál es la relación del control interno y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Lampa, para evidenciar la relación entre ambas variables para constatar la existencia de una gestión municipal eficiente. Se da la aplicación con una metodología de investigación de diseño no experimental, transeccional y tipo correlacional, la población que está compuesta por el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa, la recopilación de información se logró a través de una encuesta que consta de 51 preguntas sobre las variables de control interno y gestión municipal. El resultado del proyecto de tesis se llegó a la conclusión que, si existe relación del control interno y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Lampa, con un valor correlacional de 0.855 lo que significa que existe una correlación positiva considerable entre ambas variables.

2.1.4. Antecedentes Locales

En el presente trabajo de investigación se considera antecedentes Locales, a los trabajos de investigación realizados por otros autores, en el Distrito de San Antón.

Flores (2015) En su investigación titulado: “Repercusión del Control Interno en la Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de San Román”. Cuyo propósito fue: Determinar la medida en que repercute el control interno en la gestión municipal de la municipalidad provincial de San Román durante el año 2013. Explicar

la manera en que el grado de información y comunicación repercute en los niveles de eficiencia, eficacia y economía de la gestión de la municipalidad provincial de San Román. Identificar los niveles de monitoreo en las acciones de control interno que repercuten en el desarrollo económico y humano en la gestión de la municipalidad provincial de San Román. La metodología empleada, cuantitativo, descriptivo, no experimental. La población ha estado compuesta por gerentes, sub gerentes, jefes de oficinas, trabajadores de la municipalidad del área relacionado con la Gestión Municipal que en total son 116 y una muestra de 90. Llegando a un resultado que el grado de evaluación de riesgo del control interno, influye es significativa en la mejora de la calidad de vida de la población. Así mismo se ha establecido que el control interno previo y simultáneo compete exclusivamente a las autoridades, funcionarios y servidores públicos de las entidades como responsabilidad propia de las funciones que le son inherentes, se ha establecido que el Control Interno repercute significativamente en la Gestión de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2013.

2.2. Bases teóricas de la investigación:

2.2.1. Control interno:

El control interno es un procedimiento que se enmarca en el control de recursos y activos de una empresa, organización y sirve para llevar un registro sobre su actividad y trazabilidad.(Orellana, 2020).

Lo cual implica que el control interno es el plan mediante el cual una

organización establece principios, métodos y procedimientos que coordinados entre buscan proteger v los recursos de la entidad, asimismo prevenir y detectar fraudes y errores dentro de los procedimientos desarrollados en las organizaciones con la finalidad de cumplir los objetivos planteados para un tiempo determinado.

Pero de manera más amplia el control interno es el conjunto de normas, principios, fundamentos, procesos, procedimientos, acciones, mecanismos, técnicas e instrumentos de control que ordenados se relación entre si y unidos a las personas que conforman una institución pública, se constituye en medio para lograr una función administrativa de Estado

Por lo tanto, el control interno de las entidades, organismos del sector público y personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos para alcanzar la misión institucional, deberá contribuir al cumplimiento de los objetivos tales como promover la eficiencia, eficacia y economía de las operaciones según los principios éticos de transparencia, garantizando la confiabilidad, integridad y oportunidad de información, desde luego cumpliendo con las disposiciones legales y la normativa de la entidad para brindar servicios éticos y de transparencia, garantizando la confiabilidad, integridad y oportunidad de información, cumpliendo con las normas legales de la entidad para brindar servicios públicos de calidad y conservar el patrimonio público contra pérdida, despilfarro, uso indebido de recursos o los actos ilegales. (Gamboa, Puente, & Vera, 2016).

Según el modelo COSO define el control interno como un proceso ejecutado por la administración u otro personal de una organización, diseñado para proveer seguridad

razonable en relación con el logro de sus objetivos relativos a la eficiencia y eficacia de las operaciones, a la confiabilidad de la información y el cumplimiento de las leyes y regulaciones.

Por lo tanto, el control interno es un proceso integrado que lo realiza el personal según las normas establecidas y los objetivos institucionales.

En cuanto al sistema de control interno se define como al conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo las actitudes del responsable de la entidad u organización y el personal que deben contribuir en el cumplimiento de los propósitos institucionales y promueven una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente.

Entre las ventajas que puede presentarse por la aplicación del control interno son las siguientes.

- Promover y optimizar la eficiencia, eficacia, ética, transparencia y económica de las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta
- Cuidar y resguardar los recursos y bienes del Estado u organizaciones contra cualquier forma de pérdida, deterioro, uso indebido y actos ilegales, así como, en general, contra todo hecho irregular o situación perjudicial que pudiera afectarlos.
- Cumplir con la normatividad aplicable a la entidad y sus operaciones.
- Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información
- Fomentar e impulsar la práctica de valores institucionales

- Promover el cumplimiento de los funcionarios o servidores públicos de rendir cuenta por los fondos y bienes públicos a su cargo y/o por misión u objetivo encargado y aceptado.

A través de los años se han desarrollado diferentes modelos referidos al sistema de control interno, generando una nueva corriente de pensamiento por lo tanto a continuación se presenta los más importantes y por su mayor impacto en la gestión

COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, Estados Unidos)

- COCO (Criteria of Control, Canadá).
- Cadbury (Reino Unido).
- Vienot (Francia).
- Peters (Holanda).
- King (Sudáfrica).
- MICIL (Marco Integrado de Control Interno Latinoamericano).
- OBIT (Control Objectives for Information and related Technology, Australia): es una estructura que provee una herramienta para que los propietarios de los procesos del negocio descarguen eficiente y efectivamente sus responsabilidades de control sobre los sistemas informáticos.
- SAC (Systems Auditability and Control): ofrece asistencia a los auditores internos sobre el control y la auditoría de los sistemas y la tecnología informática. Los modelos COSO y COCO son los más adoptados en las empresas del continente americano.

El control interno es reconocido como una mejor practica para que la admiración de todo tipo de organización, obtenga una seguridad razonable sobre el cumplimiento de los objetivos institucionales y este en capacidad de informar sobre su gestión a los grupos interesados en ella.

2.2.2. Normas de control interno

Las normas de control interno, constituyen lineamientos, criterios, métodos y disposiciones para la aplicación y regulación del control interno en la principal área de la actividad administrativa u operativa de las entidades incluidas las relativas a la gestión financiera, de personal, se dictan con el propósito de promover una administración adecuada de los recursos públicos del estado.

2.2.3. Base legal y documental

Según la (Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, 2018) y sus modificatorias. En su artículo 6°, establece que el control gubernamental consiste en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública, en atención al grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado, así como del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de política y planes de acción, evaluando los sistemas de administración, gerencia y control, con fines de su mejoramiento a través de la adopción de acciones preventivas y correctivas pertinentes.

A sí mismo en su artículo 7° de la citada Ley Orgánica, establece que

el control interno comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad de que la gestión de sus recursos se efectúe correctamente y eficiente, siendo responsabilidad del Titular de la entidad Fomentar y supervisar el funcionamiento y confiabilidad del control interno, así como el cumplimiento de metas y resultados obtenidos por la entidad con la finalidad de contribuir y orientar el mejoramiento de sus actividades (2018, pág. 2).

La Ley N° 28716, Ley de Control interno de las Entidades del Estado.

Establece que la Contraloría General de la Republica es la entidad competente para dictar la normativa técnica de control que oriente la efectiva implantación y funcionamiento del control interno en las entidades del Estado, así como su respectiva evaluación.” (Montoya Agudelo, 2016)

Siendo la Directiva Nro 013-2016-CG/CPROD, ejecución del Sistema de Control interno en las Entidades del Estado", admitida por Resolución de la contraloría N° 149-2016-CG, regula el modelo y los plazos para la implementación del Sistema de control interno que deben ejecutar las entidades del Estado en los tres niveles de gobierno. Que, conforme al documento del visto, el área de Estudios e investigaciones plantea la conformidad del proyecto de Guía nombrada "Guía para la ejecución y fortalecimiento del sistema de control interno en las entidades del Estado".

Siendo la norma emitida por la contraloría lo cual es presentado como guía para

la ejecución de fortalecer el sistema de control en los organismos del estado especialmente en los tres niveles del gobierno.

2.2.4. Caracterización de control interno:

De acuerdo a las normas establecidas se indica que las Normas de Control Interno, son las siguientes:

- Relacionados con el marco legal, las juntas y normas expresadas por los sistemas de los administradores, así como con otras disposiciones concernientes con el control interno.
- Relacionados con los compendios del control interno, principios de los administradores y las normas de auditoría gubernamental expresadas por la CGR
- Son llanas y precisas en su documento y en la definición sobre temas claros consintiendo su convenio institucional y actualización habitual, de acuerdo a los progresos en la innovación de la dirección gubernamental.

2.2.5. Objetivos de control interno

Según el Modelo Coso III, el marco establece tres categorías de objetivos los cuales se detallan a continuación.

- Objetivos operativos; que consiste a la efectividad y eficiencia de las operaciones de la entidad, incluidos sus objetivos de rendimiento financiero y operacional y la protección de sus activos frente a posibles pérdidas
- Objetivos de información; se refiere a la información financiera y no financiera interna y externa y que pueden abarcar aspectos de confiabilidad,

oportunidad, transparencia u otros conceptos establecidos por los reguladores organismos y las políticas propias de la entidad

- Confiabilidad de la información financiero y operacional y la protección de sus activos frente a posibles perdidas
- Objetivos de cumplimiento

2.2.6. Componentes de control interno

En cuanto a los componentes podemos señalar que están integrados entre si y se complementan.

En ese sentido, los componentes del control interno constituyen el ambiente de control, la evaluación de riesgos, las actividades de control, los sistemas de información y comunicación y el seguimiento, los mismos que están orientados para el cumplimiento del ordenamiento jurídico, técnico y administrativo, promoviendo la eficiencia y eficacia de las operaciones de la entidad garantizando la confiabilidad y oportunidad de la información, así como la adopción de medidas oportunas para corregir las deficiencias del sistema de control interno. (Gamboa, Puente, & Vera, 2016).

2.2.6.1. Ambiente de control interno:

Crea el tono de la organización al influir en la conciencia de control. Puede verse como el fundamento del resto de componentes. Entre sus factores figuran los siguientes: integridad y valores éticos, compromiso con la competencia, consejo de administración o comité de auditoría, filosofía y estilo operativo de los ejecutivos, estructura organizacional, asignación de la autoridad y de responsabilidades, políticas

y prácticas de recursos humanos.

El ambiente o entorno de control marca la pauta del funcionamiento de una entidad e influye en la concienciación de sus personales respecto al control. Es la base de todos los demás componentes de control interno, aportando disciplina y estructura. Los factores del entorno de control influyen en la integridad, los valores éticos y la capacidad de los empleados de la empresa, la filosofía de dirección y el estilo de gestión, la manera en que la dirección asigna autoridad y las responsabilidades y organiza y desarrolla profesionalmente a sus empleados y la atención y orientación que proporciona al consejo de administración. El núcleo de un negocio es su personal y el entorno en que se trabaja, los empleados son el motor que impulsa la entidad y los cimientos sobre los que se alcanza todo el entorno de control propicia la estructura en la que se deben cumplir los objetivos y la preparación del hombre que hará que se cumplan

La eficiencia del control interno depende directamente de la comunicación e imposición de la integridad y valores éticos del personal encargado de crear, administrar y vigilar los controles. Deben establecerse normas conductuales y éticas que desalienten la realización de actos deshonestos, inmorales o ilegales. No serán eficaces si no se comunican a través de los medios apropiados: políticas oficiales, códigos de conducta (2018, p. 3).

2.2.6.2. Evaluación de riesgos

El componente evaluación de riesgos abarca el proceso de identificación y análisis de los riesgos a los que está expuesta la entidad para el logro de sus objetivos y la elaboración de una respuesta apropiada a los mismos. La evaluación de riesgos

es parte del proceso de administración de riesgos, e incluye: planeamiento, identificación, valoración o análisis, manejo o respuesta y el monitoreo de los riesgos de la entidad.

Las organizaciones cualquiera sea su tamaño, se enfrentan a diversos riesgos de origen externos e internos que tienen que ser evaluados. Una condición previa a la evaluación del riesgo es la identificación de los objetivos a los distintos niveles, vinculados entre sí e internamente coherentes. La evaluación de los riesgos consiste en la identificación y el análisis de los riesgos relevantes para la consecución de los objetivos, y sirve de base para determinar cómo han de ser gestionados los riesgos. Debido a que las condiciones económicas, Industriales, legislativas y operativas continuarán cambiando continuamente, es necesario disponer de mecanismos para identificar y afrontar los riesgos asociados con el cambio.

- Planeamiento de la administración de riesgos
- Identificación de los riesgos
- Valoración de los riesgos
- Respuesta al riesgo

2.2.6.3. Actividades de control

Las actividades de control son las políticas y los procedimientos que ayudan a asegurar que se lleve a cabo las instrucciones de la dirección de la empresa, Ayudan a asegurar que se tomen las medidas necesarias para controlar los riesgos relacionado con las consecuencias de los objetivos de la empresa hay actividades de control en toda la organización, a todos los niveles y en todas las

funciones. Las actividades de control existen a través de toda la organización, y se dan en toda la organización, a todos los niveles y en todas las funciones, e influyen aprobación autorizaciones, verificaciones, conciliaciones, análisis de la fecha de la eficacia operativa, seguridad de los activos, y segregación de funciones. Las empresas pueden llegar a aparecer un exceso de controles hasta el punto que la actividad de control es impide operar de manera eficiente lo que disminuye la calidad del sistema de control.

El conjunto de actividades de control gerencial entiende políticas y procesos determinados para aseverar que se están llevando a cabo los trabajos necesarios en la dirección de los riesgos que pueden perjudicar los objetivos de la entidad, ayudando a asegurar el cumplimiento de estos (Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, 2018).

Las actividades de control se dan en toda la organización, en todos los niveles y en todas las funciones. Incluyen una gama de actividades de control de detección y prevención tan diversas como por ejemplo:

- Procedimientos de autorización y aprobación;
- Separación de funciones: la autorización, el procesamiento, archivo y revisión.
- Controles sobre el acceso a recursos y archivos;
- Verificaciones;
- Conciliaciones;

- Revisión de desempeño operativo;
- Revisión de operaciones, procesos y actividades;
- Supervisión: asignaciones, revisiones, aprobaciones, dirección y capacitación.
- Las entidades deben alcanzar un balance adecuado entre la detección y la prevención en las actividades de control. Las acciones correctivas son un complemento necesario para las actividades de control en la búsqueda del logro de los objetivos. (Comité de Normas de Control Interno, pág. 30)

2.2.6.4. Información y comunicación

Se entiende por el componente de información y comunicación, los métodos, procesos, canales, medios y acciones que, con enfoque sistémico y regular, aseguren el flujo de información en todas las direcciones con calidad y oportunidad.

Se debe identificar, recopilar y comunicar información pertinente en forma y plazo que permitan cumplir a cada empleado con sus responsabilidades. Los sistemas informáticos producen informes que contienen información operativa, financiera y datos sobre el cumplimiento de las normas que permite dirigir y controlar el negocio de forma adecuada. Dichos sistemas no solo manejan los datos generados internamente, sino también información sobre acontecimientos internos, actividades y condiciones relevantes para la toma de decisiones de gestión, así como para la presentación de información a terceros. También debe haber una comunicación eficaz en un sentido más amplio, que fluya en todas las direcciones a través de todo el ámbito de la organización, de arriba hacia abajo y a la inversa.

Dichos sistemas no solo manejan datos generados internamente, sino también información sobre acontecimiento internos, actividades y condiciones relevantes para la toma de decisiones de gestión, así como para la presentación de información a terceros. También debe haber una comunicación eficaz en un sentido más amplio, que fluya en todas las direcciones a través de todo el ámbito de la organización, de arriba hacia abajo y a la inversa.

Esto permite cumplir con las responsabilidades individuales y grupales.

- Funciones y características de la información
- Información y responsabilidad
- Calidad y suficiencia de la información
- Flexibilidad al cambio
- Archivo institucional
- Comunicación interna
- Comunicación externa
- Canales de comunicación

2.2.6.5. Supervisión y monitoreo

Los sistemas de control interno requieren supervisión, es decir, un proceso que comprueba que se mantiene el adecuado funcionamiento del sistema a lo largo del tiempo. Esto se consigue mediante actividades de supervisión continuada, evaluaciones periódicas o una combinación de ambas cosas. La supervisión continuada se da en el transcurso de las operaciones. Incluye tanto las actividades normales de dirección y supervisión como otras actividades llevadas a cabo por el personal en la realización de sus funciones.

Los sistemas de control interno requieren supervisión, es decir, un proceso que comprueba que se mantiene el adecuado funcionamiento del sistema a lo largo del tiempo. Esto se consigue mediante actividades de supervisión continuada, evaluaciones periódicas o a una combinación de ambas cosas. La supervisión continuada se da en el transcurso de las operaciones. Incluye tanto las actividades normales de dirección y supervisión, como otras actividades llevadas a cabo por el personal en la realización de sus funciones. El alcance y la frecuencia de las evaluaciones periódicas dependerán esencialmente de una evaluación de los riesgos y la eficacia de los procesos de supervisión continuada. Las deficiencias detectadas en el control interno deberán ser notificadas a nivel supervisores de los aspectos significativos observados. Es preciso supervisar continuamente los controles internos para asegurarse de que el proceso funciona según lo previsto esto es muy importante porque a medida que cambian los factores internos y externos controles que una vez resultaron idóneo y efectivos pueden dejar de ser adecuados y dar la dirección la razón la razonable seguridad que ofrecían antes

- Las acciones de Prevención y Monitoreo.
- Búsqueda de los resultados.
- El compromiso de los mejoramientos.

2.2.7. Los tipos de control interno gubernamental:

Son los que ayudan a mejorar las operaciones y el cumplimiento de las tareas y actividades, los cuales ayudan a mejorar las operaciones de tu negocio y a cuidar los recursos, esfuerzos y ambiente laboral. Estos controles ayudan a la prevención, detección y corrección de errores y riesgos. por lo tanto, cualquier tipo de control

interno se implementa con el fin de lograr los siguientes objetivos.

- Proteger los activos
- Proporcionar la seguridad de los datos contables, así como verificar su precisión
- Promover la eficacia operativa
- Cumplir las políticas gerenciales

2.2.7.1. Control interno previo

Este tipo de control tiene como propósito prever riesgos de errores o fraudes; es decir se utiliza para evitar que ocurra un evento que afecte los objetivos de la organización y ayude a prevenir la pérdida, para lo cual se establece la visión y misión de la empresa acompañada de un código de ética

2.2.7.2. Control interno simultáneo.

Este tipo de control ayuda a identificar errores que no fueron cubiertos por los controles preventivos y ayudan a detectar irregularidades. La función de dicho control es detectar alguna variación significativa en los informes de las diversas áreas para que la administración pueda calcular los posibles costos.

2.2.7.3. Control interno posterior:

Es desempeñado por los responsables supervisores del servidor o funcionario quien lo ejecuta, en función de que se cumpla las disposiciones que están establecidas, así mismo como por el órgano de control institucional según sus métodos y programas anuales, evaluando y contrastando los aspectos administrativos del uso de los recursos y bienes del estado: así también como la gestión y ejecución que se llevan a cabo con la relación con metas trazadas y los resultados obtenidos.

El titular de la entidad (alcalde de la municipalidad) tiene como responsabilidad fomentar y supervisar el correcto funcionamiento y la confiabilidad de control interno para que sea evaluada la gestión y la eficacia del ejercicio.

2.3.Base legal de la gestión de Subgerencia de Personal.

Que, la tercera disposición Adicional Transitoria de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, instituye que para el proceso de translación de las entidades públicas al régimen del Servicio Civil se aprobarán las reglas, procesos y metodologías que deberán seguir para dicho proceso (Formalizan aprobación de la “Directiva N° 001-2021-SERVIR-GDSRH - Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil”, 2021)

2.3.1. Concepto de la gestión de subgerencia de personal

Las entidades públicas reconocen al talento humano como el esencia muy primordial de cualquier organización; ésta término suele repetirse cada vez sin calcular la real dimensión y consecuencia de su significado; con el transcurso de los años ésta pensamiento ha ido evolucionando de manera asombrosa porque anteriormente el ser humano era catalogado como un activo más de las organizaciones y, por lo tanto, no era en este en el que se centraban los esfuerzos para la obtención de las mejoras organizacionales; y para dicha muestra, ésta proyecto ha evolucionado de la mano de la humanidad

Se precisa a la gestión de subgerencia de personal como una función administrativa que se dedica a la adquisición, adiestramiento, evaluación y gratificación de los empleados. Todos los gerentes son gerentes de personas porque están implicados en acciones como reclutamiento, entrevistas, selección y

entrenamiento. El ser humano constituye el principal activo de la organización. Las organizaciones con éxito creen que solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad con ser capaces de perfeccionar el regreso sobre las inversiones de todos los socios, en especial de los empleados. La gestión de la capacidad del ser humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, y cualquier designación utilizada) para lograr los objetivos de las organizaciones e individuales.

2.3.2. Importancia de Subgerencia de Personal

Se establece en los temas de estudio que normalmente se revisan como: política salarial, incentivos, ascensos, seguridad e higiene, seguridad social. Dando consideración al factor humano como el eje fundamental para el desarrollo organizacional. Asumiendo que el activo más valioso con que cuenta una organización. La tecnología, los materiales, hasta el capital financiero, que son recursos de la organización, no son significativos por sí mismos sin la intervención humana. Es el hombre, quien, con sus conocimientos, experiencia, sensibilidad, compromiso, esfuerzo y trabajo, quien hace posible integrar e incrementar el talento humano.

2.3.3. Procesos de la gestión de la Sub Gerencia de Personal:

El sistema de Administración de Sub Gerencia de Personal comprende de muchos subsistemas los mismos que son:

2.2.11.1. Reclutamiento del personal:

Es el proceso donde se busca y atrae a quienes solicitan el empleo que cumplan con los requisitos que están determinados para los cargos que estén

disponibles.

El reclutamiento de personal tiene la intención de conceder de manera pertinente la cantidad apropiada de postulantes para que sea sencilla la elección que es una manera concreta de apoyo que puede prestar la división de personal a los directivos organizacionales.

2.2.11.2. Selección:

El reclutamiento es la elección del personal y su contratación, en estas fases se ejecuta una serie de pasos establecidos que se emplean para que se pueda decidir los postulantes que van a ser contratados, se realiza las pruebas de idoneidad, entrevista de selección, verificación de sus datos, se describe y analiza el puesto de trabajo para tomar la decisión de contratarlos

2.2.11.3. Entrevista personal

Es la prueba que se lleva a cabo en los procesos de la selección de contratación del personal. Consta de la relación directa que se tiene entre el representante de la entidad y los candidatos el mismo donde se evalúa la aptitud e capacidad de cada candidato.

La entrevista debe brindar apoyo directamente, a valorar características que puedan deducirse fácilmente por el contacto personal. Es así que permite formar un juicio global acerca de los postulantes recibiendo la contribución de las otras pruebas y reforzando la información mediante la observación, para facilitar de la mejor manera las decisiones finales.

2.2.11.4. Capacitación;

La capacitación coadyuva a los miembros de la entidad a que puedan

desempeñar su labor de manera eficiente, se puede alargar los beneficios en su vida laboral y coadyuvar al desarrollo del personal para que así cumpla con sus responsabilidades, la capacitación acrecienta la aptitud y actitud del colaborador en su trabajo.

La capacitación es la acción que instruye a los colaboradores, la manera de cómo debe desarrollarse en su trabajo

2.2.11.5. Evaluación:

Es el proceso para la administración de la capacidad del ser humano que quiere se logre el cumplimiento de los objetivos de la entidad, las áreas, el equipo de trabajo y de participantes, para ello se efectúa un estudio y comparación de los resultados de la conducta y los logros obtenidos.

En tal sentido mediante la valoración de la capacidad del ser humano se logra apreciar el trabajo del colaborador y aplicar estrategias para que pueda mejorar el rendimiento del personal y así estimular el aumento de la productividad y crecimiento de la entidad es lo que beneficia a la organización y a los colaboradores.

2.3.4. Control de la sub gerencia de recursos humanos:

El control de competitividad del ser humano es estudiado como la etapa final del proceso de gerencia y es tan trascendental como las de más gerencias por que nos permite descubrir las fallas, y establecer los componentes para ser corregidos

El control de la subgerencia de personal es la evaluación de la garantía en la implementación y ejecución de los programas de personal y el cumplimiento de sus objetivos.

2.3.5. Sector público:

Es el conjunto de instituciones y organismos administrativos que son operados por el estado y desempeña, y hace cumplir la política o voluntad expresada en las leyes esenciales del País.

2.3.6. Reseña histórica de la municipalidad

La institución pública denominada con razón social MUNICIPALIDAD DE SAN ROMÁN, con número de RUC: 20165195290 es un tipo de empresa: gobierno provincial local, de condición activo, inicio sus actividades el 22 de agosto de 1995, su ubicación y dirección es: Jr. Jauregui N° 321 en la provincia de San Roman – Juliaca, por lo cual dicha municipalidad está en funcionamiento para la gestión a realizar alrededor de sus caseríos.

La Municipalidad en mención ejerce jurisdicción en la provincia de San Román, en el departamento de Puno; dentro de las competencias descritas en la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley 27972). DE acuerdo al Art, 6 de la presente ley. Es una entidad pública con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Datos generales de la Municipalidad Provincial de San Román

VISION: Ser modelo de disciplina, honestidad y responsabilidad, ejemplo de una Institución Moderna y Eficiente conforme con el avance tecnológico, que brinde asistencia eficaz a la institución.

MISIÓN: Servir a la institución, la población y laborar de manera responsable, en el instante adecuado ya que pertenece a una Institución prestadora de servicios de calidad y atención eficiente, promotora de la participación Democrática y del Desarrollo Local

2.4. MARCO CONCEPTUAL

En esta sección se desarrolla el significado preciso según el contexto, a los conceptos, expresiones y variables involucradas en el presente estudio

a. Ambiente de Control

Se entiende por Ambiente de Control al clima de control que se gesta o surge en la conciencia individual y grupal de los integrantes de una organización, por la influencia de la historia y cultura de la entidad y por las pautas dadas por la alta dirección en referencia a la integridad y a los valores éticos

b. Actividad de Control

Indica que es la labor que efectúa la gerencia y otro personal de la entidad para desempeñar a diario con las funciones establecidas. Lo que implica la forma correcta de realizar las cosas, es decir, se instituyen el medio más idóneo para así asegurar que se logre la realización de los objetivos de la entidad.

c. Acto Administrativo

Toda declaración de carácter general o particular emitida por funcionarios de acuerdo con las formalidades y requisitos en la ley y por los órganos de la administración pública

d. Control Previo

Es el conjunto de procedimientos y acciones que adoptan los niveles de dirección y gerencia de las entidades para cautelar la correcta administración de los recursos, materiales y humanos

e. Control De Asistencia Y Permanencia

El control de Asistencia y permanencia es el proceso mediante el cual se regula la asistencia y permanencia de los funcionarios y servidores en su centro de trabajo, de acuerdo con la jornada laboral y horarios establecidos

f. Cultura de Control

Conjunto de costumbres, conocimientos y actitudes con respecto del grado de desarrollo de los controles dirigidos a dar respuesta a los riesgos

III. METODOLOGÍA.

4.1 Diseño de la investigación.

El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal, descriptivo.



Dónde:

M = Muestra conformada por los trabajadores y funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de San Antón encuestadas.

O = Observación de la variable de: control interno.

No experimental.

Es no experimental porque se realizó sin manipular deliberadamente la variable, se observó el fenómeno tal como se mostró dentro de su contexto.

Descriptivo.

Porque el propósito fue describir la variable y analizar su incidencia en su contexto dado.

Transversal.

Por qué se realizó la recolección e información de datos solo en un momento un tiempo único. Es decir, se describió la variable en un momento dado.

4.2 Población y muestra.

4.2.1 Descripción de la Población

La población para la actual investigación, estuvo consentida por 20 funcionarios y servidores que trabajan en la oficina de la Sub Gerencia de personal de la Municipalidad Provincial de San Román.

- Sub Gerencia de personal:
- Área de Registro y Escalafón
- Área de Remuneraciones.

Se define población como “un conjunto finito o infinito de elementos con características de elementos comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”.

4.2.2 Tamaño de la Muestra

La muestra en el actual estudio es una muestra dirigida no probabilística, por tratarse de un estudio de caso, por tanto, estuvo constituida por 20 personas entre funcionarios y servidores de la oficina Sub Gerencia de personal.

Otzen (2017) Define que la representatividad de una muestra, permite extrapolar y por ende generalizar los resultados observados en ésta, a la población accesible; y a partir de ésta, a la población blanco. Por

ende, una muestra será representativa o no; sólo si fue seleccionada al azar, es decir, que todos los sujetos de la población blanco tuvieron la misma posibilidad de ser seleccionados en esta muestra y por ende ser incluidos en el estudio; y por otro lado, que el número de sujetos seleccionados representen numéricamente a la población que le dio origen respecto de la distribución de la variable en estudio en la población, es decir, la estimación o cálculo del tamaño de la muestra.

PERSONAL QUE PARTICIPO EN EL ESTUDIO

PERSONAL	NÚMERO	%
Funcionarios	1	6
Servidores	19	94
TOTAL	20	100

4.1 Definición y Operacionalización de variables e indicadores.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
CONTROL INTERNO	Es una disciplina integral cuyo propósito es la implementación de instrumentos, técnicas y medidas útiles para mantener o modificar determinadas pautas en las actividades de la organización y que coadyuven a proporcionar a la Dirección la convicción objetiva de que su	De manera operacional se define como el cumplimiento de los componentes del control interno, determinado por el ambiente de control, la evaluación de riesgos, actividades de control, información, comunicación, supervisión y monitoreo.	Ambiente de Control Evaluación de riesgos. Actividades de	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de MOF y ROF • Personal competente y responsable. • Planificación de riesgos • Identificación de riesgos y controles • Costo de controles 	Ordinal

	<p>actuación empresarial es acertada, eficaz y eficiente Quinaluisa (2018)</p>		<p>Control.</p> <p>Información y Comunicación.</p> <p>Supervisión y Monitoreo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores de desempeño y propuestas de mejora • Acceso a información • Calidad de la información • Acciones de monitoreo • Planes de mejora y autoevaluación de propuestas 	
--	---	--	--	--	--

4.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

4.3.1 Técnicas.

Se utilizará la técnica de la encuesta.

La observación es una técnica antiquísima, cuyos primeros aportes sería imposible rastrear. A través de sus sentidos, el hombre capta la realidad que lo rodea, que luego organiza intelectualmente y agrega: La observación puede definirse, como el uso sistemático de nuestros sentidos en la búsqueda de los datos que necesitamos para resolver un problema de investigación. La observación es directa cuando el investigador forma parte activa del grupo observado y asume sus comportamientos; recibe el nombre de observación participante. Cuando el observador no pertenece al grupo y sólo se hace presente con el propósito de obtener la información (como en este caso), la observación, recibe el nombre de no participante o simple.

4.3.2 Instrumentos

El instrumento que se utiliza para el recojo de información es un cuestionario de 15 preguntas.

4.4 Plan de análisis.

En la investigación para el logro del objetivo general y específicos se ha recolectado información mediante una encuesta haciendo una serie de preguntas a los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de San Román.

4.5 Matriz de consistencia.

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVO	DIMENSIONES	VARIABLES	METODOLOGIA
Caracterización del Control Interno en la Gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de San Román 2019..	PROBLEMA PRINCIPAL: ¿Cuál es la Caracterización del control interno en la gestión administrativa de la Sub gerencia de Personal de la municipalidad provincial de San Román 2019?	OBJETIVO GENERAL: Describir la Caracterización del control interno, en la gestión Administrativa de la Sub gerencia de Personal de la municipalidad provincial de San Román 2019.	El ambiente del control interno. Evaluación de riesgos.	Control Interno	TIPO DE INVESTIGACIÓN Cualitativa NIVEL DE INVESTIGACION Descriptivo DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental POBLACIÓN: 20 Subgerencia Recursos Humanos: Área de registro y escalafón. Área de remuneraciones MUESTRA: 20 personas entre funcionarios y servidores. TÉCNICA.
	PROBLEMA SECUNDARIO: ¿Cuál es la característica del ambiente del control en la gestión Administrativa de la Sub gerencia de Personal de la municipalidad provincial de San Román 2019 ¿Cuál es la característica de la evaluación de riesgo del control en la gestión Administrativa de la Sub gerencia de Personal de la municipalidad provincial de San Román 2019 ¿Cuál es la característica de las actividades de control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la municipalidad	OBJETIVO ESPECIFICO: 1. Conocer el ambiente del control en la gestión Administrativa de la Sub gerencia de Personal de la municipalidad provincial de San Román 2019. 2. Analizar la evaluación de riesgo del control en la gestión Administrativa de la Sub gerencia de Personal de la municipalidad provincial de San Román 2019. 3. Conocer las actividades de control en la gestión Administrativa de la Sub	Actividades de control interno. Información y comunicación. Supervisión y monitoreo del gcontrol interno		

	<p>provincial de San Román 2019</p> <p>¿Cuál es la característica de la información y comunicación de control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la municipalidad provincial de San Román 2019</p> <p>¿Cuál es la característica de la supervisión y monitoreo de control en la gestión Administrativa de la Sub gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de San Román 2019.</p>	<p>gerencia de Personal de la municipalidad provincial de San Román 2019.</p> <p>4. Verificación de la información y Comunicación de control en la gestión Administrativa de la Sub gerencia de Personal de la municipalidad provincial de San Román 2019.</p> <p>5. Conocer la supervisión y monitoreo de control interno en la gestión Administrativa de la Sub gerencia de Personal de la municipalidad provincial de San Román 2019.</p>			<p>Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO.</p> <p>Cuestionario</p>
--	--	--	--	--	---

4.6 Principios éticos.

El presente proyecto de investigación tiene los principios éticos necesarios para la realización del proyecto teniendo resultados y evidencias de acuerdo a la autorización de la entidad donde se realiza el trabajo correspondiente.

- Objetividad
- Responsabilidad
- Honestidad
- Competencia y actualización profesional
- Confidencialidad

4.6.1 Protección a las Personas:

La persona en toda investigación es el fin y no el medio, por ello necesitan cierto grado de protección.

4.6.2 Consentimiento informado

El consentimiento informado es el procedimiento mediante el cual se garantiza que el sujeto ha expresado voluntariamente su intención de participar en la investigación, después de haber comprendido la información que se le ha dado, acerca de los objetivos del estudio, los beneficios, las molestias, los posibles riesgos y las alternativas, sus derechos y responsabilidades.

En algunos casos, tales como el examen físico de un médico, el consentimiento es tácito y sobreentendido. Para procedimientos más invasivos o aquellos asociados a riesgos significativos o que tienen implicaciones alternativas, el consentimiento informado debe ser presentado por escrito y firmado por el paciente.

4.6.3 Anonimato

El anonimato se puede definir como actuar o comunicarse sin usar o

presentar el nombre o identidad propios; o cómo actuar o comunicarse en una manera que protege la determinación del nombre o identidad propios, o usando un nombre asumido o inventado que no puede necesariamente asociarse con la identidad legal o habitual de uno.

IV. RESULTADOS

5.1 Resultados

5.1.1 Respecto al Objetivo Especifico 1.

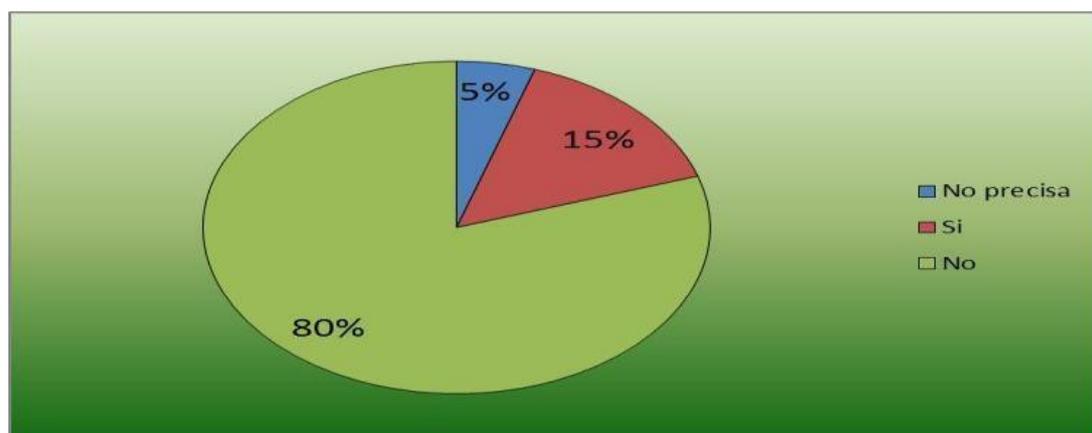
Conocer el ambiente del control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de San Román 2019.

Tabla 1 *¿Cuenta la municipalidad con el control interno implementado formalmente?*

CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No precisa	1	5%
Si	3	15%
No	16	80%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad

Gráfico 1 *¿Cuenta la municipalidad con el control interno implementado formalmente?*



Fuente: Tabla 1

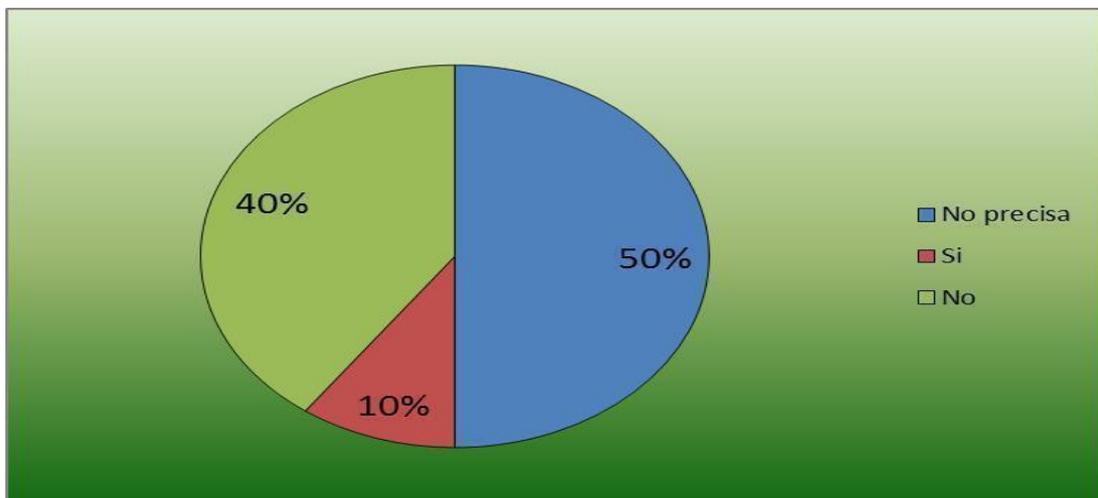
INTERPRETACIÓN: Del 100% de encuestados de la Subgerencia de Personal del Municipio Provincial de San Román. El 5% no precisa, el 15% acepta la implementación, el 80% no acepta con la implementación del control interno. Referente a la Pregunta de la encuesta.

Tabla 2 *¿Existe algún proceso de convocatoria abierta para requerimiento de personal?*

CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No precisa	10	50%
Si	2	10%
No	8	40%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad

Gráfico 2 *¿Existe algún proceso de convocatoria abierta para requerimiento de personal?*



Fuente: Tabla 2

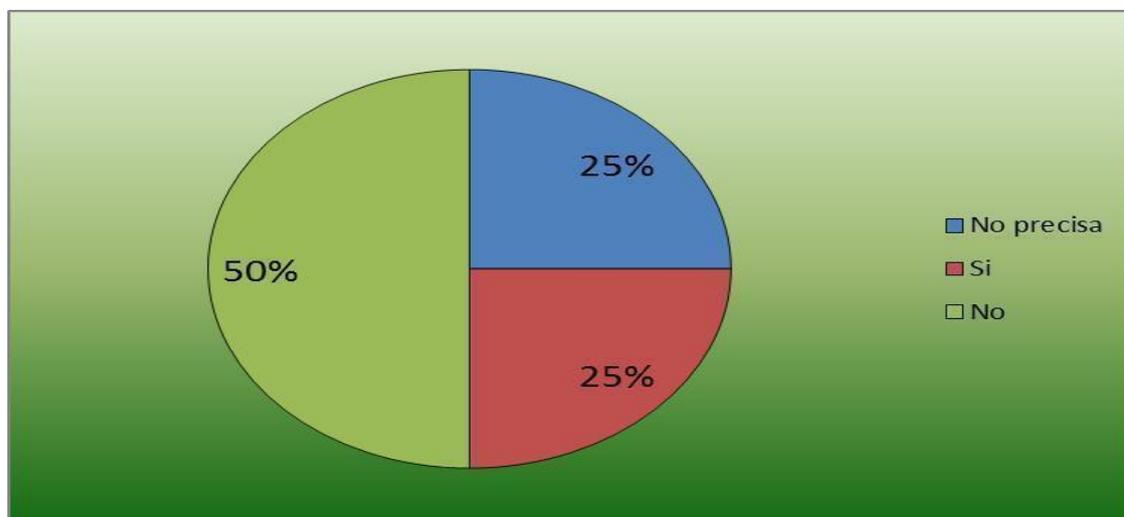
INTERPRETACIÓN: Del 100% de encuestados de la Sub Gerencia de Personal del Municipio Provincial de San Román. El 50% no precisa, el 10% conoce de la convocatoria, el 40% no conoce de la convocatoria. Referente a la Pregunta de la encuesta.

Tabla 3 *¿La honestidad y ética prevalecen en las políticas establecidas para el trato con los trabajadores?*

CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No precisa	5	25%
Si	5	25%
No	10	50%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad

Gráfico 3 *¿La honestidad y ética prevalecen en las políticas establecidas para el trato con los trabajadores?*



Fuente: Tabla 3

INTERPRETACIÓN: Del 100% de encuestados de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de San Román. El 25% no precisa, el 25% acepta que, si prevalecen las políticas, el 25% no acepta que prevalecen las políticas de ética. Referente a la Pregunta de la encuesta.

5.1.2 Respecto al Objetivo Especifico 2

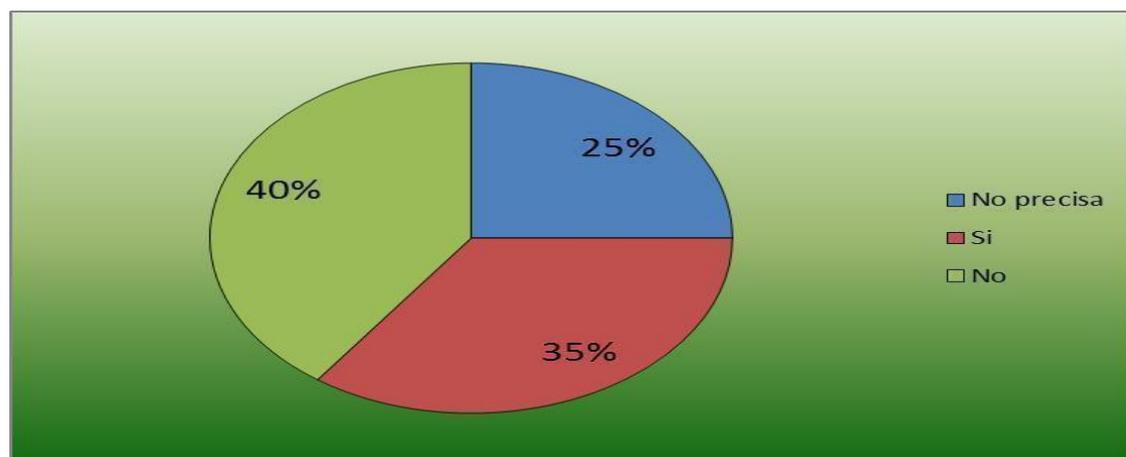
Analizar la evaluación de riesgo del control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de San Román

Tabla 4 ¿Se encuentran claramente definidas las líneas de autoridad y responsabilidad?

CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No precisa	5	25%
Si	7	35%
No	8	40%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad

Gráfico 4 ¿Se encuentran claramente definidas las líneas de autoridad y responsabilidad?



Fuente: Tabla 4

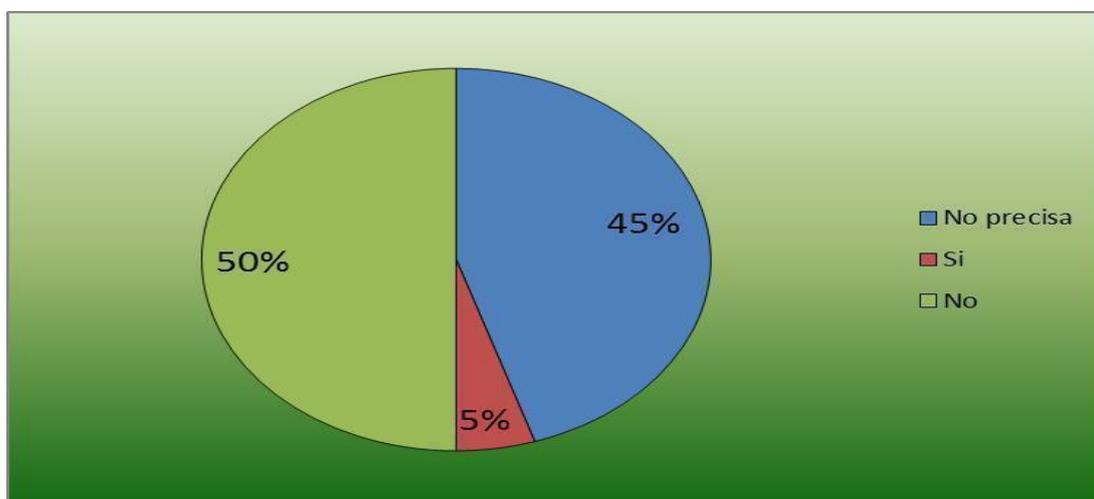
INTERPRETACIÓN: Del 100% de encuestados de la Subgerencia de Personal del Municipio Provincial de San Román. El 25% no precisa, el 35% si tiene definido la autoridad, el 40% no tiene definidas las líneas de autoridad de responsabilidad. Referente a la Pregunta de la encuesta.

Tabla 5 *¿Tiene la municipalidad identificados sus riesgos internos y externos en la administración?*

CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No precisa	9	45%
Si	1	5%
No	10	50%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad

Gráfico 5 *¿Tiene la municipalidad identificados sus riesgos internos y externos en la administración?*



Fuente: Tabla 5

INTERPRETACIÓN: Del 100% de encuestados de la Subgerencia de Personal de

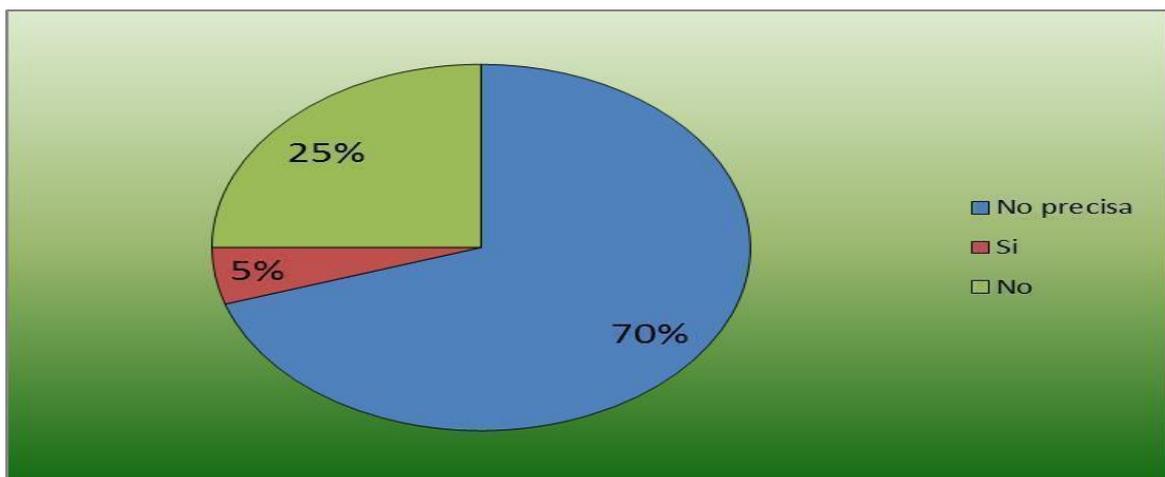
la Municipalidad Provincial de San Román. El 45% no precisa, el 5% responde que si conoce los riesgos internos y eternos, el 45% dice que no. Referente a la Pregunta de la encuesta.

Tabla 6 *¿Se dispone de un procedimiento que permita desarrollar la respuesta ante los riesgos identificados?*

CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No precisa	14	70%
Si	1	5%
No	5	25%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad

Gráfico 6 *¿Se dispone de un procedimiento que permita desarrollar la respuesta ante los riesgos identificados?*



Fuente: Tabla 6

INTERPRETACIÓN: Del 100% de encuestados de la Subgerencia de Personal del Municipio Provincial de San Román 2019. El 70% no precisa, el 5% responde que si dispone de un procedimiento que permite desarrollar la respuesta ante los riesgos

identificados, el 45% responde que no. Referente a la Pregunta de la encuesta.

5.1.3 Respecto al Objetivo Especifico 3.

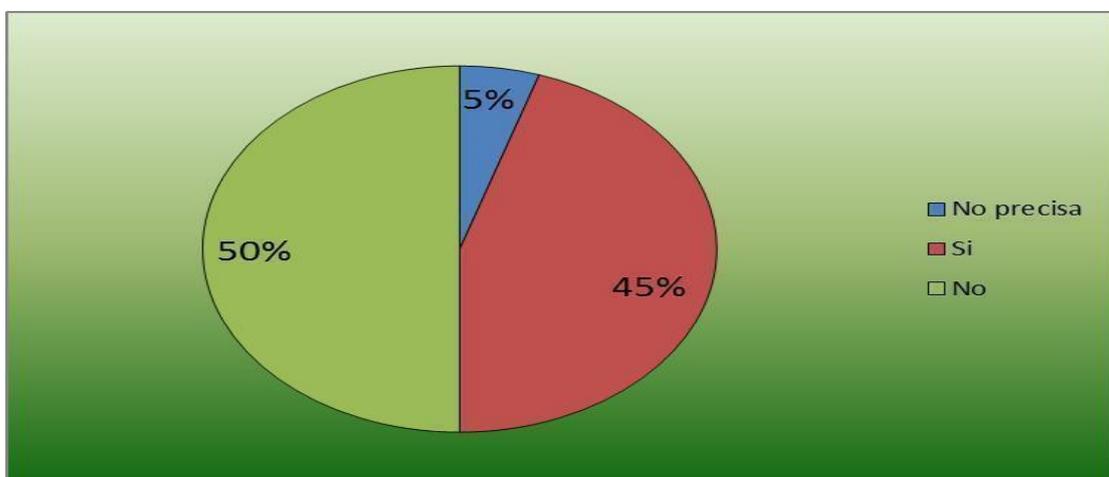
Conocer las actividades de control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de San Román 2019.

Tabla 7 *¿En la municipalidad cada responsable de las áreas preparan informes sobre la evaluación de sus objetivos y metas individuales, frente al desempeño?*

CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No precisa	1	5%
Si	9	45%
No	10	50%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad

Gráfico 7 *¿En la municipalidad cada responsable de las áreas preparan informes sobre la evaluación de sus objetivos y metas individuales, frente al desempeño?*



Fuente: Tabla 7

INTERPRETACIÓN: Del 100% de encuestados de la Subgerencia de Personal del Municipio Provincial de San Román. El 5% no precisa, el 45% si preparan informes sobre evaluación de objetivos y metas individuales, el 50% responde que no.

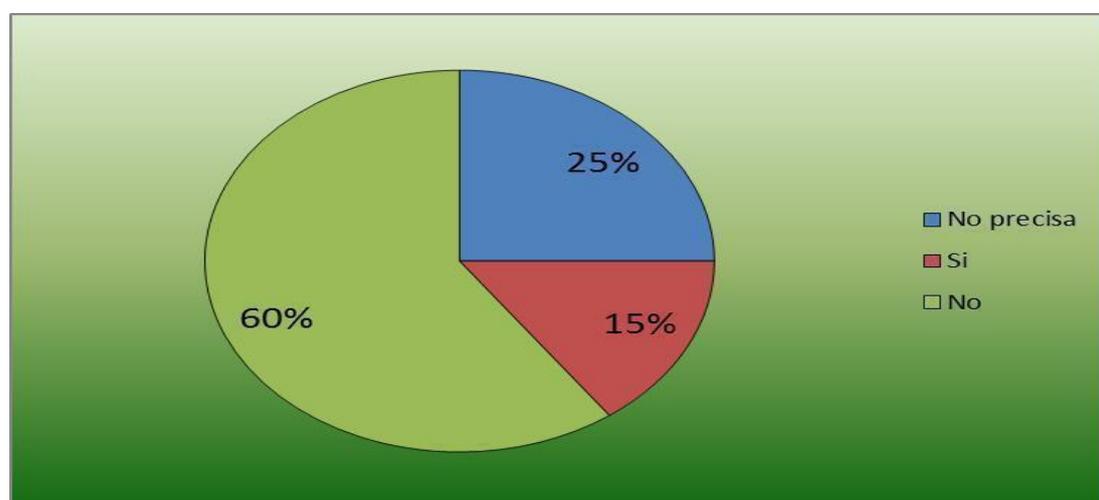
Referente a la Pregunta de la encuesta.

Tabla 8 *¿El personal contratado fue debidamente seleccionado y entrenado para la labor que desempeña?*

CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No precisa	5	25%
Si	3	15%
No	12	60%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad

Gráfico 8 *¿El personal contratado fue debidamente seleccionado y entrenado para la labor que desempeña?*



Fuente: Tabla 8

INTERPRETACIÓN: Del 100% de encuestados de la Subgerencia de Personal del Municipio Provincial de San Román. El 25% no precisa, el 15% si fue debidamente seleccionado y entrenado para la labor que desempeña, el 60% responde que no.

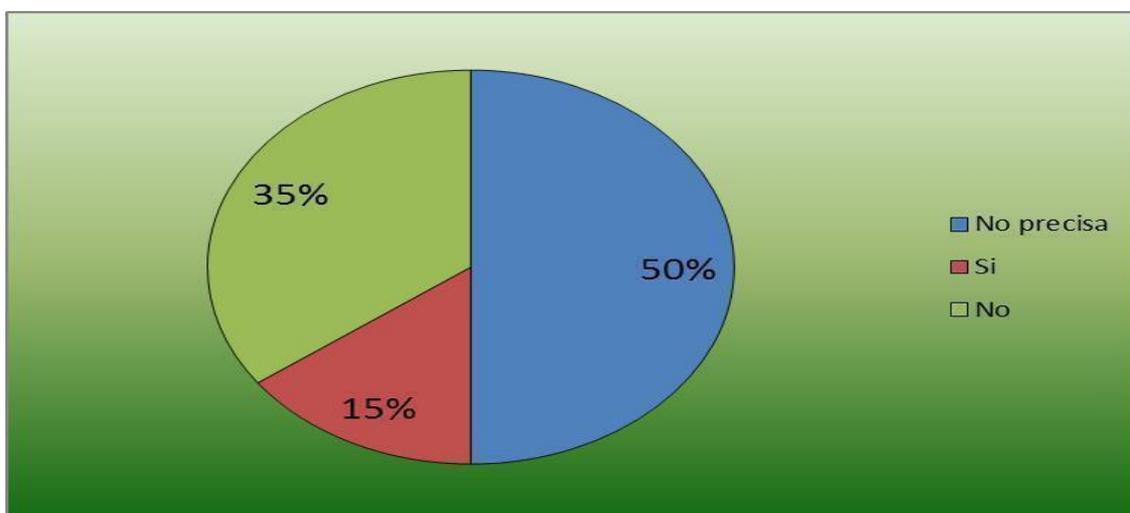
Referente a la Pregunta de la encuesta.

Tabla 9 *¿Tiene la municipalidad controles establecidos para proteger los recursos económicos de los diferentes rubros?*

CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No precisa	10	50%
Si	3	15%
No	7	35%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad

Gráfico 9 *¿Tiene la municipalidad controles establecidos para proteger los recursos económicos de los diferentes rubros?*



Fuente: Tabla 9

INTERPRETACIÓN: Del 100% de encuestados de la Subgerencia de Personal del

Municipio Provincial de San Román. El 50% no precisa, el 15% sí tiene controles establecidos para proteger los recursos económicos, el 35% responde que no.

Referente a la Pregunta de la encuesta.

5.1.4 Respecto al Objetivo Especifico 4.

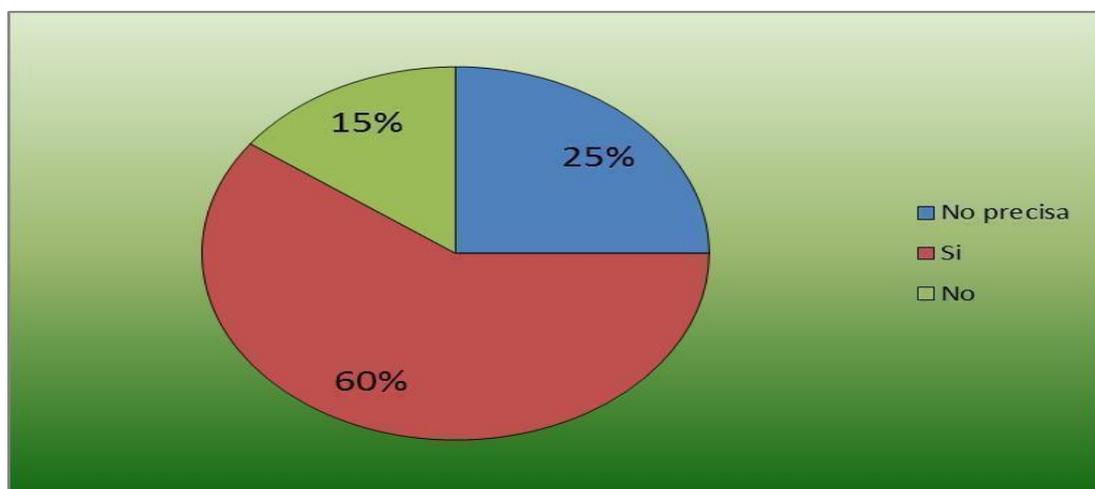
Verificación de la información y comunicación de control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de San Román 2019.

Tabla 10 *¿Es utilizada la información como herramienta de supervisión?*

CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No precisa	5	25%
Si	12	60%
No	3	15%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad

Gráfico 10 *¿Es utilizado la información como herramienta de supervisión?*



Fuente: Tabla 10

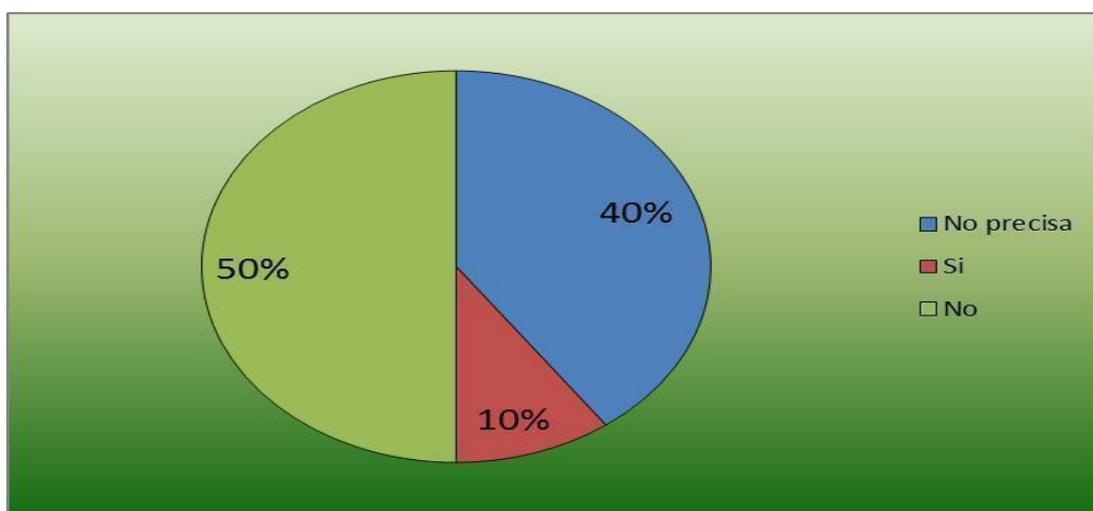
INTERPRETACIÓN: Del 100% de encuestados de la Subgerencia de Personal del Municipio Provincial de San Román. El 25% no precisa, el 60% si utiliza la información como herramienta de supervisión, el 15% responde que no. Referente a la Pregunta de la encuesta.

Tabla 11 *¿Están establecidos los canales de comunicación para que los trabajadores puedan informar sobre posibles irregularidades?*

CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No precisa	8	40%
Si	2	10%
No	10	50%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad

Gráfico 11 *¿Están establecidos los canales de comunicación para que los trabajadores puedan informar sobre posibles irregularidades?*



Fuente: Tabla 11

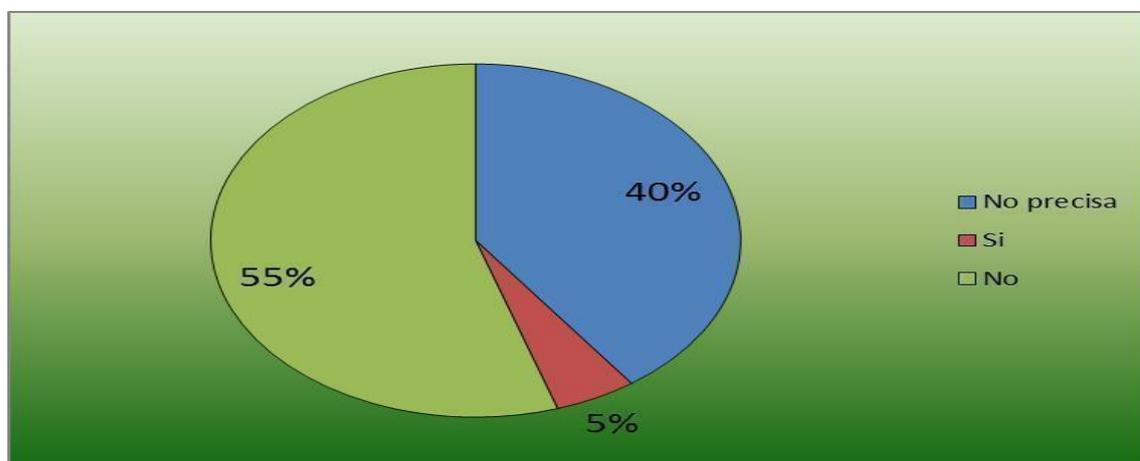
INTERPRETACIÓN: Del 100% de encuestados de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de San Román. El 40% no precisa, el 10% si dicen tener canales establecidos de comunicación para los trabajadores puedan informar sobre actos irregulares, el 50% responde que no. Referente a la Pregunta de la encuesta.

Tabla 12 *¿Se proporciona la información correcta al personal, con el detalle suficiente y de manera oportuna, que les permita cumplir de forma eficiente y efectiva sus responsabilidades?*

CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No precisa	8	40%
Si	1	5%
No	11	55%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad

Gráfico 12 *¿Se proporciona la información correcta al personal, con el detalle suficiente y de manera oportuna, que les permita cumplir de forma eficiente y efectiva sus responsabilidades?*



Fuente: Tabla 12

INTERPRETACIÓN: Del 100% de encuestados de la Subgerencia Personal de la

Municipalidad Provincial de San Román. El 40% no precisa, el 5% si se proporciona la información correcta al personal de forma deficiente y efectiva, el 55% responde que no. Referente a la Pregunta de la encuesta.

5.1.5 Respecto al objetivo Especifico 5.

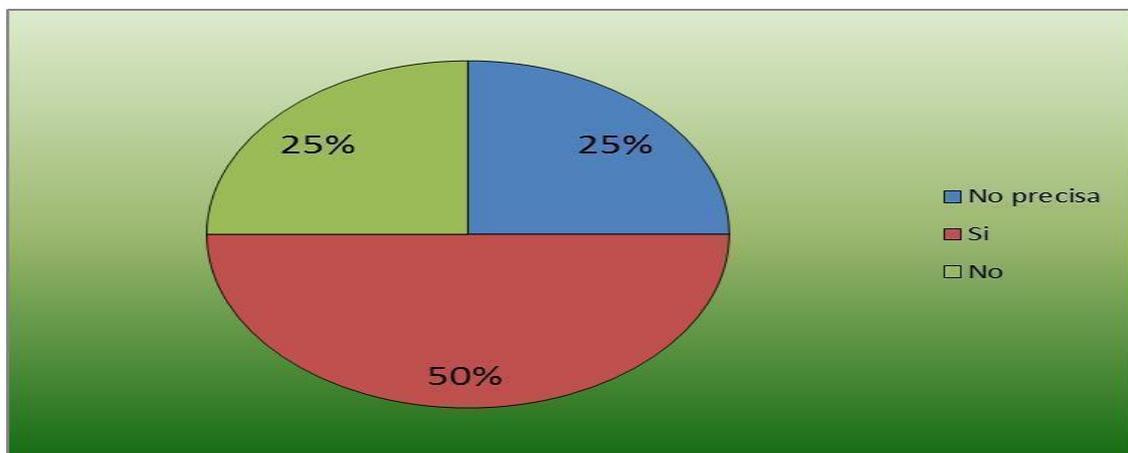
Conocer los sistemas de supervisión y monitoreo de control interno en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de San Román 2019.

Tabla 13 *¿Existe un monitoreo continuo por parte de la Sub Gerencia de personal?*

CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No precisa	5	25%
Si	10	50%
No	5	25%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad

Gráfico 13 *¿Existe un monitoreo continuo por parte de la Sub Gerencia de Recursos Humanos?*



INTERPRETACIÓN: Del 100% de encuestados de la Subgerencia de Personal del

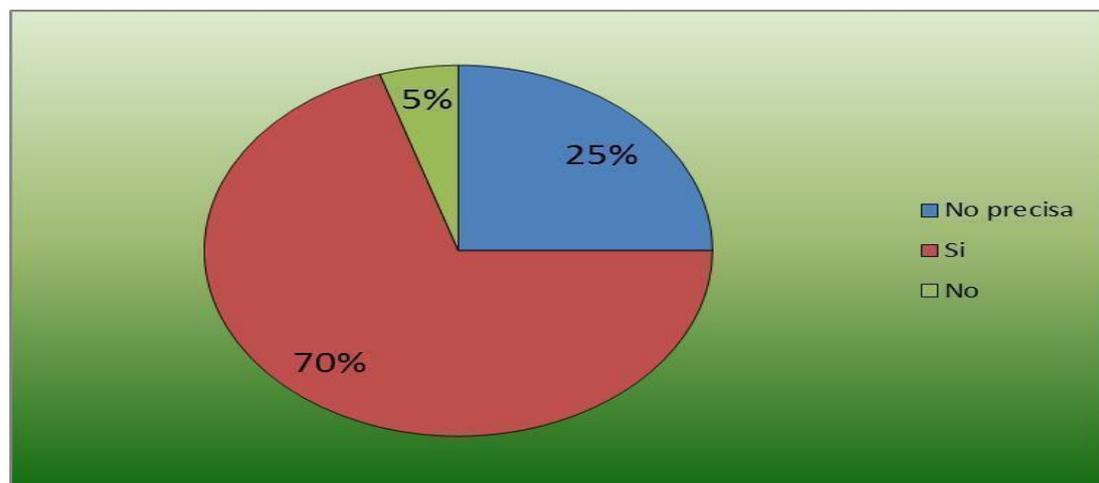
Municipio Provincial de San Román. El 25% no precisa, el 50% indica que si existe monitoreo, el 25% responde que no. Referente a la Pregunta de la encuesta.

Tabla 14 *¿Se están cumpliendo con las metas programadas?*

CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No precisa	5	25%
Si	14	70%
No	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad.

Gráfico 14 *¿Se están cumpliendo con las metas programadas?*



Fuente: Tabla 14

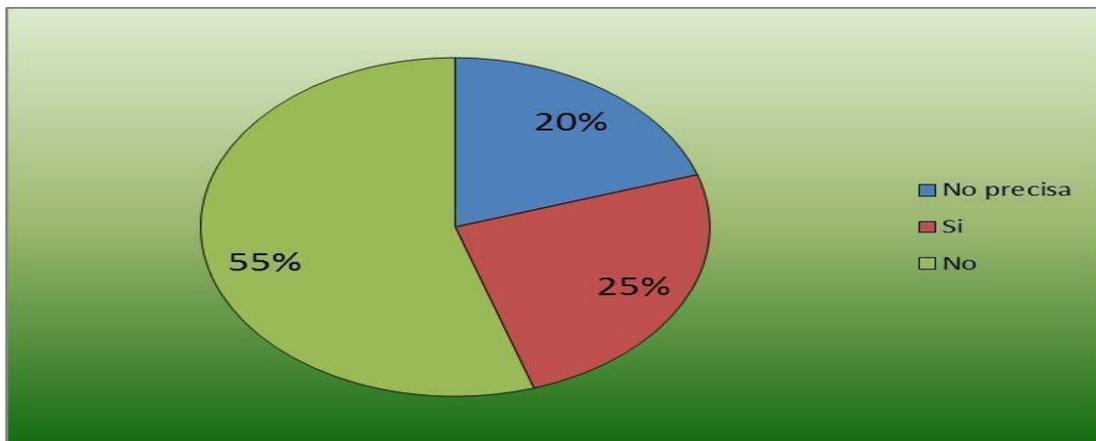
INTERPRETACIÓN: Del 100% de encuestados de la Subgerencia de Personal del Municipio Provincial de San Román. El 25% no precisa, el 70% indica que si se cumple con las metas programadas, el 5% responde que no. Referente a la Pregunta de la encuesta.

Tabla 15 *¿Periódicamente se verifica si el personal comprende y cumple con el código de la conducta de la entidad?*

CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No precisa	4	20%
Si	5	25%
No	11	55%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad.

Gráfico 15 *¿Periódicamente se verifica si el personal comprende y cumple con el código de la conducta de la entidad?*



Fuente: Tabla 14

INTERPRETACIÓN: Del 100% de encuestados de la Subgerencia de Personal del Municipio Provincial de San Román. El 20% no precisa, el 20% si cumple con el código de la conducta de la entidad, el 55% responde que no. Referente a la Pregunta de la encuesta.

Análisis de resultados.

Respecto al Objetivo Específico 1

Conocer el ambiente del control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de San Román 2019.

De las 3 preguntas realizadas a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román las cuales representa el 100%, el 32% **NO PRECISA**, el 48% son **NO** y el 20% indican que **SI**, lo que manifiesta que en la institución, no se le está dando interés al componente más fundamental del control interno.

Respecto al objetivo Especifico 2.

Analizar la evaluación de riesgo del control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de San Román 2019.

De las 3 preguntas realizadas a los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román las cuales representan el 100%, el 47% **NO PRECISA** el 15 % son **SI** y el 38 % indican que **NO**, lo que manifiesta que en la institución, no se está identificando y valorando los riesgos a los que está expuesta, esto es a causa de que no se cuenta con mecanismos para la identificación de riesgos; es el punto de vista contraria a lo que establece la Contraloría General de la República donde señala que a través de la identificación y la valoración de los riesgos se puede evaluar la vulnerabilidad del sistema, identificando el grado en que el control vigente maneja los riesgos. (Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, 2018)

Respecto al Objetivo Especifico 3.

Conocer las actividades de control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de San Román 2019.

De las 3 preguntas realizadas a los trabajadores de la municipalidad provincial

de San Román las cuales representan el 100%, el 27% **NO PRECISA**, el 48 % de las respuestas son **NO** y el 25 % indica que **SI**, lo que manifiesta que en la institución, no se está realizando en su totalidad las acciones necesarias para identificar y valorar los riesgos que afecten las metas institucionales, posición contraria a lo que establece la Contraloría de la república del Perú donde señala que las actividades de control comprende políticas y procedimientos establecidos para asegurar que se están llevando a cabo las acciones necesarias en la administración de los riesgos que pueden afectar los objetivos de la entidad, contribuyendo a asegurar el cumplimiento de estos. (Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, 2018)

Respecto al objetivo específico 4.

Verificación de la información y comunicación de control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de San Román 2019.

De las 3 preguntas realizadas a los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román las cuales representan el 100%, el 36% **NO PRECISA**, el 41 % de las respuestas son **NO** y el 23 % indica que **SI**, lo cual indica que en la institución, no se está realizando una comunicación clara; lo cual no concuerda con lo que establece la Contraloría General de la República pues señala que debe existir una comunicación efectiva en sentido amplio a través de los procesos y niveles 73 jerárquicos de la entidad. La comunicación es inherente a los sistemas de información, siendo indispensable su adecuada transmisión al personal para que pueda cumplir con sus responsabilidades. (Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, 2018)

Respecto al Objetivo Especifico 5.

Conocer los sistemas de supervisión y monitoreo de control interno en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de San Román 2019.

De las 3 preguntas realizadas a los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román las cuales representan el 100%, el 36% **NO PRECISA** el 41 % de las respuestas son **NO** y el 23 % indica que **SI**, lo cual manifiesta que en la institución, no se cumple con la supervisión del cumplimiento de las recomendaciones que SCI emite; lo que no coincide con lo que establece la Contraloría General de la República pues indica que el sistema de control interno debe ser objeto de supervisión para valorar la eficacia y calidad de su funcionamiento en el tiempo y permitir su retroalimentación. (Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, 2018)

V. CONCLUSIONES

Respecto al Objetivo Específico 1

Conocer el ambiente del control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de San Román 2019.

Se ha determinado que los trabajadores no conoce sobre el ambiente de control donde laboran, sólo se han limitado a describir por separado las variables control interno de la Sub gerencia de personal, descuidándose de los componentes del control interno establecidos en el informe COSO, por lo tanto, no se ha demostrado estadísticamente el control interno en la Sub Gerencia de la Municipalidad Provincial de San Román, sin embargo, de acuerdo a la revisión de la

literatura pertinente el control interno si influye positivamente en control interno de las municipalidades, ya que el con

trol interno está diseñado para enfrentarse a los riesgos y para dar una seguridad razonable del logro de objetivos con eficacia y eficiencia. (Cordova Muñoz, 2016)

Respecto al objetivo Especifico 2.

Analizar la evaluación de riesgo del control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de San Román 2019.

En conclusión; el control interno no está afectando efectivamente en la evaluación de riesgos de la gestión administrativa para el cumplimiento de metas y objetivos institucionales, lo cual se debe a que no se está aplicando correctamente los sub componentes y componentes del control interno que establece el informe COSO.

Respecto al Objetivo Especifico 3.

Conocer las actividades de control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de San Román 2019.

En conclusión; el caso en estudio ha manifestado que la administración de la Municipalidad Provincial de San Román no está empleando más de la mitad de los sub componentes de actividades de control interno del informe COSO, en tal sentido, el control interno no está influenciando de manera positiva en el área de estudio, y, revisando la lenguaje pertinente indica que, emplear el componente actividades de control del informe COSO repercute de manera positiva en el mandato institucional, por lo tanto comprende políticas y procedimientos determinados para asegurar que

se están realizando las acciones necesarias en la administración de los riesgos que pueden afectar los objetivos del área, ayudando a asegurar el cumplimiento de los mismos.

Respecto al objetivo específico 4.

Verificación de la información y comunicación de control en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial San Román 2019.

En conclusión; el caso en estudio ha manifestado a grosso modo que la Municipalidad Provincia de San Román no está empleando debidamente los sub componentes de los componentes del control interno determinados en el informe COSO, en tal sentido, el control interno no está repercutiendo de manera positiva en su mandato administrativo, lo que indica que las metas y objetivos institucionales están sometidas al riesgo, lo que afecta a la comuna y a la población.

Respecto al Objetivo Especifico 5.

Conocer los sistemas de supervisión y monitoreo de control interno en la gestión Administrativa de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de San Román 2019.

En conclusión; del componente supervisión y monitoreo del control interno no se está utilizando de una manera correcta lo cual no está repercutiendo de manera positiva en la entidad; y, examinando la literatura oportuna indica que, aplicar los componentes de control interno que instituye del informe COSO repercute de manera positiva en la gestión institucional, porque nos permite ejecutar un uso eficiente y eficaz los recursos públicos asignados y generados.

5.1 Aspectos complementarios.

Recomendaciones.

Finalmente recomendamos que el control interno en la Sub Gerencia de Personal de la Municipalidad provincial de San Román es muy importante por lo que debe implementar para el bien de la municipalidad para el buen manejo de los recursos del estado y para poder lograr sus objetivos en bien de los ciudadanos.

1. Se recomienda implementar un Comité de Control Interno, para la toma de decisiones en la entidad, responsable de promover, orientar, coordinar y realizar seguimiento a las acciones para la implementación del SCI.
2. Se recomienda aplicar un control interno o un sistema de control interno; detalladamente organizado para que la entidad pueda obtener un mejor control interno con todo el manual de procedimientos como; políticas normas, reglamentos, organigramas, manual de organización y funciones.
3. Se recomienda que la Subgerencia de Personal implemente directivas internas que regulen los sub procesos de reclutamiento, la selección y contratación del personal, y, también tienen que coordinar con los jefes superiores sobre las evaluaciones de desempeño en el trabajo y así poder identificar la necesidad de realizar capacitación al personal de la entidad en mención.
4. En base a la ineficiencia detectada en el cumplimiento de las normas de control interno, se sugiere a los funcionarios y autoridades de la municipalidad provincial de San Román, y a la subgerencia de Personal, poner en práctica los procedimientos precisos para que se cumpla las normas de control interno.

5.2 Referencias bibliográficas.

Bibliografía

- Burgos Suero, L. E. (2020). SISTEMA WEB PARA FACILITAR LA ACCESIBILIDAD A LAS INVESTIGACIONES DE MERCADO DE LAS MYPES DE CHICLAYO. *posgrado*. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7267/Luciana%20Estefan%C3%ADa%20Burgos%20Suero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores Valencia, E. A. (2015). Repercusión del Control interno en la Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de San Román. *Posgrado*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/341>
- Formalizan aprobación de la “Directiva N° 001-2021-SERVIR-GDSRH - Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil”. (23 de 04 de 2021). Diario oficial del Bicentenario El Peruano. Lima, Perú.
- Ghiglione, F. (2015). Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño. *Maestria*. Universidad Nacional de la Pampa, Santa Rosa, Argentina. Obtenido de http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e_ghiges075.pdf
- Layme Mamani, E. S. (2016). 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. *pos grado*. Universidad José Carlos Mariategui, Moquegua. Obtenido de http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/22/Egla_Tesis_titulo_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. (28 de Marzo de 2018). ALCANCE, OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY. Perú.
- Nazario Nazario, C. A. (2016). El control interno y su influencia en la gestión administrativa de los gobiernos locales del Perú: caso municipalidad provincial de Virú, 2016. *Pregrado*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Trujillo. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1560/CONTROL_INTERNO_NAZARIO_NAZARIO_CARLOS_ALBERTO.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Ñaupá Choquehuanca, D. L. (2016). Incidencia del control interno en la ejecución presupuestaria de gastos en la Municipalidad distrital de Asillo, periodos 2014 - 2015. *Licenciatura*. UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO, Puno. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2991/%c3%91aup%C3%91aupa_Choquehuanca_Daisy_Lizeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 227-232.
- Quinaluisa Morán, N. V., Ponce Álava, V. A., Muñoz Macías, S. C., Ortega Haro, X. F., & Pérez Salazar, J. A. (2018). El control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO. *Cofin Habana*, 12(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612018000100018
- Quispe Zapana, B., & Zevallos Mamani, A. C. (2019). Control interno y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2018. *Posgrado*. Universidad Peruana Unión, Lampa. Obtenido de <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2939>
- Ramírez Reque, I. M., & Saavedra Bances, G. B. (2018). DISEÑO DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA FORTALECER LAS COMPETENCIAS LABORALES

DEL TALENTO HUMANO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA

LOCAL CHICLAYO, 2016. *Posgrado*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel.

Obtenido de

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5152/Ram%C3%ADrez%20Reque%20%26%20Saavedra%20Bances.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Velasquez Vasquez, E. (2019). Control interno y desarrollo local de las municipalidades.

Journal of the Academy, 32-43. doi:<https://doi.org/10.47058/joa1.4>

Villegas Urbina, R. T. (2018). Control interno y gestión de recursos humanos en la

Municipalidad Distrital de Jangas, 2017. *Licenciatura*. Universidad San Pedro,

Huaraz. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/9523>

5.3 Anexos.



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS ESCUELA
PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información para desarrollar el trabajo de investigación denominado:
**CARACTERIZACIÓN DEL CONTROL INTERNO EN LA
GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA SUBGERENCIA DE
PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN
ROMAN 2019.**

Tabla 16 Cuestionario aplicado en la Investigación

N°	ITEMS	NP	SI	NO
1	<i>¿Cuenta la municipalidad con el control interno implementado formalmente?</i>			
2	<i>¿Existe algún proceso de convocatoria abierta para requerimiento de personal?</i>			
3	<i>¿La honestidad y ética prevalecen en las políticas establecidas para el trato con los trabajadores?</i>			
4	<i>¿Se encuentran claramente definidas las líneas de autoridad y responsabilidad?</i>			
5	<i>¿Tiene la municipalidad identificados sus riesgos internos y externos en la administración?</i>			
6	<i>¿Se dispone de un procedimiento que permita desarrollar la respuesta ante los riesgos identificados?</i>			
7	<i>¿En la municipalidad cada responsable de las áreas prepara informes sobre la evaluación de sus objetivos y metas individuales, frente al desempeño?</i>			
8	<i>¿El personal contratado fue debidamente seleccionado y entrenado para la labor que desempeña?</i>			

9	<i>¿Tiene la municipalidad controles establecidos para proteger los recursos económicos de los diferentes rubros?</i>			
10	<i>¿Es utilizada la información como herramienta de supervisión?</i>			

11	<i>¿Están establecidos los canales de comunicación para que los trabajadores puedan informar sobre posibles irregularidades?</i>			
12	<i>¿Se proporciona la información correcta al personal, con el detalle suficiente y de manera oportuna, que les permita cumplir de forma eficiente y efectiva sus responsabilidades?</i>			
13	<i>¿Existe un monitoreo continuo por parte de la Sub Gerencia de personal?</i>			
14	<i>¿Se están cumpliendo con las metas programadas?</i>			
15	<i>¿Periódicamente se verifica si el personal comprende y cumple con el código de la conducta de la entidad?</i>			