



---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES

CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES  
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**CARACTERIZACIÓN DE CONTROL INTERNO EN LA  
GESTIÓN DE LA SUB GERENCIA DE RECURSOS  
HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
SAN ANTÓN PROVINCIA DE AZÁNGARO – PUNO,  
2018**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR  
PÚBLICO.

AUTORA:

BACH. YENE VERÓNICA JACHO TURPO

ASESOR:

MGTR. CPCC. EDGAR WASHINGTON PALACO CHARAJA

JULIACA - PERÚ

2018



---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES

CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES  
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**CARACTERIZACIÓN DE CONTROL INTERNO EN LA  
GESTIÓN DE LA SUB GERENCIA DE RECURSOS  
HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
SAN ANTÓN PROVINCIA DE AZÁNGARO – PUNO,  
2018**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR  
PÚBLICO.

AUTORA:

BACH. YENE VERÓNICA JACHO TURPO

ASESOR:

MGTR. CPCC. EDGAR WASHINGTON PALACO CHARAJA

JULIACA - PERÚ

2018

## **FIRMA DEL JURADO Y ASESOR**

---

Dra. Erlinda Rosario Rodriguez Cribilleros  
Presidenta

---

Cpcc. Jorge Nicolas Quispe Callo  
Secretario

---

Cpcc. Frank Efraín Blanco Mamani  
Miembro

---

Mgtr. Edgar Washington Palaco Charaja  
Asesor

## **AGRADECIMIENTO:**

**A Dios:** Por darme vida y salud y por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente, para poder lograr mis objetivos y metas en la vida.

### **Al centro de estudios:**

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote sede Juliaca también, por haberme permitido cumplir mi meta de terminar mi estudio.

### **A mi familia:**

Mi madre Victoria T. Quien es mi amiga y compañera, por estar siempre conmigo para darme una palabra de aliento ante las derrotas en la vida. A mi esposo Wences C. por su apoyo incondicional quien siempre me motiva hacía, la superación y a mis hermanas Yudey y Maritza por el apoyo moral y comprensión.

## **DEDICATORIA:**

**A Dios:** Por darme vida y salud, por fortalecer mi corazón y darme humildad, perseverancia para alcanzar mis objetivos quien siempre es mi guía en mi camino, y a quien le debo todo lo que tengo hoy y siempre.

### **Amis Profesores:**

Por transmitir sus conocimientos hacia mi persona, y por su desempeño en la enseñanza para convertirme en un profesional.

### **Ami familia:**

Mi madre Victoria, y a mi esposo Wences C. por el apoyo indirecto en la elaboración del presente trabajo de investigación y por creer en mí.

## RESUMEN

La investigación planteada tiene como objetivo principal describir las características del control interno que permita una adecuada gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Antón Provincia de Azángaro – Puno 2018. Se ha desarrollado aplicando la metodología de tipo cuantitativo y de nivel descriptivo, no experimental de corte transversal, como universo se tomó a la Municipalidad Distrital de San Antón y como muestra a 25 personas, entre los funcionarios y trabajadores de la entidad, el instrumento utilizado, para el recojo de la información se aplicó un cuestionario estructurado de 17 preguntas, para ello nuestro problema de investigación es, ¿Cuáles son las características del control interno de la gestión de Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Antón Provincia de Azángaro – Puno, 2018?. El mismo que se justifica por su importancia que tuvo para la investigación del presente trabajo y como para la entidad, en conclusión se identificaron deficiencias en el control interno, en la gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, en cuanto al control en el proceso de reclutamiento y selección del personal, de igual forma no cuentan con un plan de capacitación al personal, ni la evaluación del desempeño laboral, así mismo ratificamos que los componentes de control interno no generan una sinergia y por tanto no forman un sistema integrado que responda de una manera dinámica a las circunstancias cambiantes y exigentes del entorno, como consecuencia la mala gestión en la administración Pública.

**Palabra clave:** Caracterización - Control interno – Gestión de Recursos Humanos – Municipalidad.

## ABSTRACT

The main objective of the research, is to describe the characteristics of the internal control that allows an adequate management of the Human Resources Sub Management of the District Municipality of San Antón Province of Azángaro - Puno 2018. It has been developed applying the methodology of quantitative type and descriptive level, non-experimental cross-section, as a universe was taken to the District Municipality of San Antón and as it shows 25 people among the officials and workers of the entity, the instrument used, for the collection of the information a structured questionnaire of 17 questions was applied, for this our research problem is, What are the characteristics of the internal control of the management of Human Resources Sub Management of the District Municipality of San Antón Province of Azángaro - Puno, 2018?. The same that is justified by its importance for the investigation of this work and for the entity, in conclusion identified deficiencies, in internal control in the management of the Human Resources Sub Management, in terms of control in the process of recruitment and selection of personnel, they also do not have a staff training plan or evaluation of work performance, likewise we confirm that the internal control components do not generate a synergy and therefore do not form an integrated system that responds in a dynamic way to the changing and demanding circumstances of the environment, As a consequence, poor management in the Public Administration.

**Keyword:** Characterization - Internal control - Human Resources Management - Municipality.

## CONTENIDO

<b>FIRMA DEL JURADO Y ASESOR</b> .....	iii
<b>AGRADECIMIENTO:</b> .....	iv
<b>DEDICATORIA:</b> .....	v
<b>RESUMEN</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>CONTENIDO</b> .....	viii
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS</b> .....	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	12
<b>II. REVISIÓN DE LITERATURA</b> .....	17
<b>2.1. Antecedentes.</b> .....	17
<b>2.1.1. Antecedentes Internacionales:</b> .....	17
<b>2.1.2. Antecedentes Nacionales:</b> .....	18
<b>2.1.3. Antecedentes Regional:</b> .....	21
<b>2.1.4. Antecedentes locales:</b> .....	23
<b>2.2. Bases teóricas de la investigación</b> .....	24
<b>2.2.1. Control interno</b> .....	24
<b>2.2.2. Normas de control interno</b> .....	25
<b>2.2.3. Base legal y documentario</b> .....	25
<b>2.2.4. Caracterización de control interno</b> .....	27
<b>2.2.5. Objetivos de control interno</b> .....	28
<b>2.2.6. Componentes de control interno</b> .....	28
<b>2.2.6.1. Ambiente de control interno</b> .....	28
<b>2.2.6.2. Evaluación de riesgos</b> .....	29
<b>2.2.6.3. Actividades de control</b> .....	29
<b>2.2.6.4. Información y comunicación</b> .....	30
<b>2.2.6.5. Supervisión y monitoreo</b> .....	31
<b>2.2.7. Tipos de control interno gubernamental</b> .....	31
<b>2.2.7.1. Control interno previo</b> .....	32
<b>2.2.7.2. Control interno simultáneo.</b> .....	32
<b>2.2.7.3. Control interno posterior:</b> .....	32
<b>2.2.8. Base legal de la gestión de recursos humanos</b> .....	33
<b>2.2.9. Concepto de la gestión de recursos humanos</b> .....	34

2.2.10.	Importancia de recursos humanos.....	35
2.2.11.	Procesos de gestión de recursos humanos.....	36
2.2.11.1.	Reclutamiento del personal.....	36
2.2.11.2.	Selección.....	36
2.2.11.3.	Entrevista personal.....	37
2.2.11.4.	Capacitación.....	37
2.2.11.5.	Evaluación.....	37
2.2.12.	Control de la sub gerencia de recursos humanos.....	38
2.2.13.	Sector público.....	38
2.2.14.	Municipalidad distrital de San Antón.....	38
2.2.15.	Estructura administrativa.....	39
2.2.15.1.	Visión.....	39
2.2.15.2.	Misión.....	39
2.2.16.	Documentos de gestión.....	39
2.2.16.1.	Manual de organización y funciones.....	39
2.2.16.2.	Reglamento de organización y funciones.....	40
2.2.16.3.	Cuadro de asignación del personal.....	40
2.2.16.4.	Estructura organizacional.....	40
2.3.	Marco conceptual.....	42
2.3.1.	La eficacia de un sistema de control interno.....	42
2.3.2.	Ambiente de control.....	43
2.3.3.	Valoración riesgos.....	43
2.3.4.	Actividad de control.....	43
2.3.5.	Información y comunicación.....	43
2.3.6.	Control previo.....	43
2.3.7.	Control simultaneo.....	44
2.3.8.	Control posterior.....	44
2.3.9.	Gestión de recursos humanos.....	44
2.3.14.	Municipalidad.....	45
2.3.15.	Los documentos de gestión.....	46
III.	METODOLOGÍA.....	47
3.1.	El tipo de investigación.....	47
3.2.	Nivel de investigación.....	47
3.3.	Diseño de la investigación.....	47

3.3.1.	No experimental. ....	48
3.3.2.	Descriptivo. ....	48
3.3.3.	Transversal. ....	48
3.4.	Población y muestra. ....	48
3.4.1.	Universo. ....	48
3.4.2.	Muestra. ....	48
3.5.	Definición y operacionalización de variable de estudio e indicadores. ....	49
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	52
3.6.1.	Técnicas. ....	52
3.6.2.	Instrumentos. ....	52
3.7.	Plan de análisis. ....	52
3.8.	Matriz de consistencia. ....	53
3.9.	Principios éticos. ....	54
IV.	RESULTADOS. ....	55
4.1.	Resultados. ....	55
4.2.	Análisis de resultados. ....	75
4.2.1.	Datos generales de los trabajadores encuestados. ....	75
4.2.2.	Con respecto al objetivo específico N° 1. ....	76
4.2.3.	Con respecto al objetivo específico N° 2. ....	81
4.2.4.	Con respecto al objetivo específico N° 3. ....	83
V.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES. ....	88
5.1.	Conclusiones. ....	88
5.1.1.	Objetivo general. ....	88
5.1.2.	Objetivo Específico N° 1. ....	88
5.1.3.	Objetivo específico N° 2. ....	89
5.1.4.	Objetivo específico N° 3. ....	89
5.2.	Recomendaciones. ....	90
	Aspectos complementarios. ....	91
	Referencias Bibliográficas: ....	91
	Anexos. ....	96

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

<b>Tabla/Figura 1 Edad de los trabajadores .....</b>	<b>55</b>
<b>Tabla/Figura 2 Sexo de los Trabajadores.....</b>	<b>56</b>
<b>Tabla/Figura 3 Grado de instrucción.....</b>	<b>57</b>
<b>Tabla/Figura 4 Código de Ética.....</b>	<b>58</b>
<b>Tabla/Figura 5 Documentos de Gestión.....</b>	<b>59</b>
<b>Tabla/Figura 6 Planeamiento de la Administración de Riesgos.....</b>	<b>60</b>
<b>Tabla/Figura 7 Segregación de Funciones.....</b>	<b>61</b>
<b>Tabla/Figura 8 Información y Responsabilidad .....</b>	<b>62</b>
<b>Tabla/Figura 9 Actividad de Prevención y Monitoreo .....</b>	<b>63</b>
<b>Tabla/Figura 10 Seguimiento de Resultados .....</b>	<b>64</b>
<b>Tabla/Figura 11 Reglamento Interno .....</b>	<b>65</b>
<b>Tabla/Figura 12 Revisión de Actividades y Tareas .....</b>	<b>66</b>
<b>Tabla/Figura 13 Verificación Posterior .....</b>	<b>67</b>
<b>Tabla/Figura 14 Directivas Internas .....</b>	<b>68</b>
<b>Tabla/Figura 15 Especialización de la Sub Gerencia de Recursos Humanos ....</b>	<b>69</b>
<b>Tabla/Figura 16 Verificación Documentaria .....</b>	<b>70</b>
<b>Tabla/Figura 17 Identificación de la Necesidad de Capacitación .....</b>	<b>71</b>
<b>Tabla/Figura 18 Plan de Capacitación.....</b>	<b>72</b>
<b>Tabla/Figura 19 Desempeño Laboral .....</b>	<b>73</b>
<b>Tabla/Figura 20 Plan de Desempeño Laboral.....</b>	<b>74</b>

## I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación denominado CARACTERIZACIÓN DE CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DE LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTÓN PROVINCIA DE AZÁNGARO – PUNO, 2018. Tiene por finalidad dar a conocer, si la entidad está operando eficientemente de acuerdo a las normas de control interno para lograr los objetivos y metas, en la gestión de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de San Antón.

En la actualidad la administración de toda organización dentro del mundo globalizado, requiere de un control interno eficiente, ya que es una herramienta de gestión gerencial, tiene como objetivo proporcionar seguridad en el desarrollo de las operaciones, salvaguardar los recursos y por último el acatamiento de leyes, normas y reglamentos que rigen a una entidad pública.

El control interno gubernamental consiste en la supervisión, vigilancia, verificación y comunicación de los actos de la gestión pública, ya que el control está íntimamente relacionado con la planificación, debido a que esta etapa señala los objetivos y metas a alcanzar en un determinado periodo, y para dar seguridad razonable de que se alcanzaran los objetivos de la misma, es decir, es la gestión misma orientada a minimizar los riesgos.

El potencial humano en la actualidad es elemento fundamental para las instituciones públicas obedecen a un modelo de gestión por competencias, siendo la

preparación y experiencia del empleado los factores determinantes para ocupar un cargo y desempeñar una función en el sector público.

Las Municipalidades del Perú son organizaciones del Sector Público Nacional, que están regidas por la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, y demás normas reglamentarias, los cuales están orientados al desarrollo del pueblo.

Las Municipalidades Provinciales también están obligados a cumplir con las normas de control Interno establecido en la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, que en su artículo 7° establece, “El funcionamiento del Control Interno es continuo, dinámico y alcanza a la totalidad de la Organización, desarrollándose en forma previa, simultánea y posterior” (Ley N° 27785, 2017), en donde están plasmados sus objetivos y responsabilidades a seguir en el sector público.

**Por lo expresado anteriormente, el enunciado del problema de la investigación es el siguiente:** ¿Cuáles son las características del control interno de la gestión de Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Antón Provincia de Azángaro – Puno, 2018?

**Para dar respuesta al problema, se planteó el siguiente objetivo general:** Describir las características del control interno que permita una adecuada gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Antón Provincia de Azángaro – Puno, 2018.

**Para poder obtener el objetivo general, nos hemos planteado los siguientes objetivos específicos:**

Describir los componentes de control interno que permitan apropiados procesos de gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Antón, 2018.

Conocer los tipos de control interno que permitan el cumplimiento de los objetivos de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Antón, 2018.

Describir los procesos de gestión en la contratación del personal en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Antón, 2018.

El presente trabajo de investigación se lleva acabo tomando en consideración, la importancia que tiene el Control Interno en la verificación de las actividades de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, en la contratación del personal adecuado; por lo cual teniendo dicha problemática, este estudio busca profundizar, precisar y concretar el modelo de control interno, que se maneja en la entidad, el cual nos permitió conocer la situación de la Municipalidad Distrital de San Antón.

Finalmente en base al análisis, realizado se concluye que, en la Municipalidad Distrital de San Antón, aún no se ha logrado la adecuada gestión de la Sub gerencia de recursos humanos, por falta de directivas internas que regulen los procesos de selección, para la contratación del personal idóneo que cumpla con los requisitos mínimos de perfil para un puesto de trabajo en la entidad, también existe una carencia de evaluación de desempeño laboral y la falta de capacitación al personal para que puedan mejorar en el desempeño laboral.

En este panorama los tipos de control interno como previo, simultaneo y posterior no se han tomado en cuenta, como los componentes del nuevo enfoque: no están vinculados entre sí en la gestión, es decir no generan una sinergia y por tanto no forman un sistema integrado que responda de una manera dinámica a las circunstancias cambiantes y exigentes del entorno, como consecuencia la mala gestión en la administración Pública.

Para llegar a esta conclusión se ha desarrollado de la siguiente manera: Introducción en la que se ve, reflejada la importancia del tema planteado y la manera en que contribuye a la entidad, de igual forma se realizó la, Revisión de literatura, en donde se tomó las bases teóricas de control interno y la gestión administrativa en la sub gerencia de recursos humanos, los más relevantes que puedan sustentar la investigación, desde el punto de vista metodológico, la investigación se justifica porque se aplicó métodos, técnicas y procedimientos relacionados con el problema de investigación. El mismo que servirán como una herramienta de control para las actividades que realiza la Municipalidad Distrital de San Antón, llegando a los resultados se determinó la situación real en la que se encontró la entidad, seguidamente se establece a juicio personal, las Conclusiones de vital importancia referentes a la caracterización de control interno, ante estas conclusiones se elaboró las recomendaciones en las que se plantea medidas que permitan delimitar las deficiencias encontradas en la entidad.

Finalmente el presente trabajo de investigación también servirá a los trabajadores de la Municipalidad como herramienta y contribuyera a mejorar principalmente al desarrollo de las actividades planificadas; los resultados obtenidos ayudarán a los funcionarios del departamento de recursos humanos de la

Municipalidad, dar a conocer su gestión institucional, y por ende podrán tomar las decisiones correctivas necesarias para brindar excelencia y calidad en sus funciones establecidas. De igual forma servirá como antecedente y base teórica para las personas que realizaran estudios posteriores de nuestra universidad y de otros ámbitos geográficos.

## II. REVISIÓN DE LITERATURA

### 2.1. Antecedentes.

#### 2.1.1. Antecedentes Internacionales:

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.

(Tamay & Torres, 2011). En su tesis denominado, Auditoría de Gestión al Departamento de Recursos Humanos del Gobierno Municipal del Cantón Celica, Ciudad de Loja- Ecuador. Cuyo objetivo es ofrecer servicios de calidad, apuntando a mejorar la administración institucional. Ofrecer servicios de calidad, apuntando a mejorar la administración institucional. Demostrar transparencia en los actos administrativos y financieros y distribuir equitativamente los recursos municipales. 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. El Departamento de Recursos Humanos, no ha sido objeto de evaluaciones al desempeño, por lo que no se puede determinar el grado de rendimiento y productividad del personal. Se pudo constatar que los funcionarios del Departamento no tienen un conocimiento total del Plan Estratégico. Los funcionarios del departamento cumplen a cabalidad con lo establecido, en cuanto a la asistencia y puntualidad. No se han realizado Auditorias de Gestión al Departamento por lo que no se puede determinar si se está cumpliendo o no con las actividades planificadas como entidad.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales:**

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.

(Caro, 2014). En su tesis de. Control Interno en la Administración de Recursos Humanos en el Gobierno Local del Distrito de Yungar – Provincia de Carhuaz, cuyos objetivos que se planteó, es describir las características del control interno, teniendo el tipo cuantitativo y nivel descriptivo, no experimental, diseño de investigación descriptivo simple, para el recojo de la información se escogió en forma dirigida a 23 directivos y trabajadores, llegando a una conclusión. Se ha determinado las características de la Administración de los Recursos Humanos, iniciando con la conceptualización, la importancia de los recursos humanos en las organizaciones, sus objetivos, los aspectos financieros, laboral, tributario y contable de los recursos humanos, el papel que cumplen los recursos humanos en la gestión municipal, dificultades en la gestión de recursos humanos en la esfera municipal, los recursos humanos municipales para el desarrollo local, planeación de los recursos humanos y procesos de la gestión del talento humano. Con el 53% al afirmar por toda la anterior evidencia la aplicación de los objetivos de los recursos humanos para la contratación del personal.

(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 objetivo 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.

(Layme, 2015). 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 objetivo es. 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 in satisfactorios, 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, los cual demuestra y concluye que: El nivel de implementación de las normas de control interno que regulan la gestión de la SPBS, son insuficientes.

(Saavedra, 2014). 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 objetivo. 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. La 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 Regional:**

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

(Flores, 2015). En su investigación titulado, Repercusión del Control Interno en la Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de San Román. Cuyos objetivos planteados son: 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.

(Marin R. M., 2015). En su tesis titulado Gestión del Sistema de Control Interno en la Toma de Decisiones de las Municipalidades Distritales de la Provincia de Puno. Cuyos objetivos tomados son: Formular un sistema de control interno a través de la aplicación de instrumentos técnicos normativos vigentes, para la adecuada toma de decisiones en las Municipalidades Distritales de la Provincia de Puno. Efectuar un análisis interno, identificando las debilidades y sus causas por cada componente del sistema de control interno. Tipo de investigación cuantitativo, de corte transversal. La población tomada son las Municipalidades Distritales de la Provincia de Puno y una muestra de población constituida por 15 municipalidades distritales de la Provincia de Puno. Llegando a una conclusión. Como resultado de la evaluación efectuada, se obtuvo una apreciación general de que el nivel de implementación de la Estructura y Control Interno y su funcionamiento es deficiente y que no se cumple afirman el 34.21%, el 24.57% de los entrevistados manifiestan que si cumplen en forma insuficiente y solo indica que si cumple en forma aceptable el 9.31% y si cumple en mayor grado apenas el 3.56%. estas afirmaciones nos hace dilucidar que los gobiernos locales de la Provincia de Puno, no cuentan con un sistema de control interno sólido y vienen desarrollando sus actividades y operaciones de gestión con el uso y aplicación de controles internos tradicionales, también se evidencia que las Autoridades y las gerencias no muestran interés de apoyar a la implementación y funcionamiento de control en sus Municipalidades a través de políticas, documentos, reuniones, charlas, capacitaciones y otros medios; tampoco se evidencia las condiciones de un ambiente de control y escasamente se promueve el desarrollo transparente de las actividades de las entidades, es muy notorio la carencia de las actividades de control gerencial, que son las políticas y

procedimientos de control que imparte el Gerente Municipal y los niveles ejecutivos competentes, en relación con las funciones asignadas al personal con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos de la entidad.

#### **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.

(Ñaupá, 2016). Incidencia del Control Interno en la Ejecución Presupuestaria de Gastos en la Municipalidad Distrital de Asillo. Cuyo objetivo es: Evaluar la incidencia del control interno en la ejecución presupuestaria de gastos en la Municipalidad de Asillo, 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.

## **2.2. Bases teóricas de la investigación**

### **2.2.1. Control interno**

Control Interno como un instrumento de gestión que se utiliza para proporcionar una garantía razonable del cumplimiento de los objetivos establecidos por el titular o funcionario designado.

El control interno es un proceso efectuado por la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos. (Caro, 2014, pág. 16).

El control interno constituye una parte fundamental en toda organización, ya que de éste depende que todas las operaciones se realicen adecuadamente y que los riesgos exigentes puedan ser manejables. El modelo Coso es el resultado del trabajo de un comité representado por contadores públicos y auditores, así como administradores y financieros que, en algún momento, decidieron estandarizar una metodología para la evaluación del control interno. El modelo COSO es un instrumento eficaz en la evaluación del control interno, ya que incluye todos los aspectos a ser considerados, tales como ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, así como el monitoreo. Si bien todas las organizaciones necesitan llevar a cabo prácticas de control, este informe está especialmente orientado a aquellas en las que, por su envergadura, requieren y están en condiciones de aplicar mecanismos formales y preestablecidos de control para evitar o reducir los fraudes, riesgos y conductas inadecuadas que puedan surgir,

tanto por parte del personal, como por clientes y proveedores. Al implementar las prácticas sugeridas en el modelo COSO, las organizaciones consiguen controlar más eficiente, eficaz y transparentemente su operatoria. De tal modo, que puedan parametrizar y formalizar las técnicas de medición, el control resulta simple y efectivo. En síntesis, las prácticas de este modelo son una herramienta altamente recomendable en materia de control interno para las organizaciones. (Marin S. C., 2014).

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. (Argandoña, 2010, pág. 130)

### **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. (Derechos Reservados Conforme a la Ley, 2012, pág. 499).

### **2.2.3. Base legal y documentario**

Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, 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 efectuó 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. (Contraloría General de la República, 2017, pág. 1).

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.

Que, la Directiva N° 013-2016-CG/CPROD- implementación del Sistema de Control interno en las Entidades del Estado", aprobada 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 realizar las entidades del Estado en los tres niveles de gobierno; (Contraloría General de la República, 2017, pág. 1).

Que, conforme al documento del visto, el Departamento de Estudios e investigaciones propone la aprobación del proyecto de Guía denominada "Guía para la implementación y fortalecimiento del sistema de control interno en las entidades del Estado", en ejercicio de la función establecida en el numeral 8 del artículo 52° del Reglamento de Organización y Funciones de la Contraloría General de la República, aprobado por Resolución de Contraloría N° 189-2016-CG; recomendado dejar sin efecto la Resolución de Contraloría N° 458-2006-CG que aprobó la "Guía para la implementación del Sistema de control interno de las entidades del Estado. (Contraloría General de la República, 2017, pág. 2).

La Resolución de Contraloría N° 004-2017-CG 2017 "Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado", tiene como objetivo orientar el desarrollo de las actividades para la aplicación del modelo de implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado de los tres niveles de gobierno, a fin de fortalecer el Control Interno para el eficiente, transparente y adecuado ejercicio de la función pública en el uso de los recursos del Estado. (Contraloría General de la República, 2017, pág. 3).

#### **2.2.4. Caracterización de control interno**

Las Normas de Control Interno tienen como características principales las cuales son:

- Concordantes con el marco legal vigente, directivas y normas emitidas por los sistemas administrativos, así como con otras disposiciones relacionadas con el control interno.

- Compatibles con los principios del control interno, principios de administración y las normas de auditoría gubernamental emitidas por la CGR
- Sencillas y claras en su redacción y en la explicación sobre asuntos específicos. Flexibles, permitiendo su adecuación institucional y actualización periódica, según los avances en la modernización de la administración gubernamental. (Derechos Reservados Conforme a la Ley, 2012, pág. 499).

#### **2.2.5. Objetivos de control interno**

- Eficacia y eficiencia de las operaciones
- Confiabilidad de la información financiera
- Cumplimiento de las leyes y Regulaciones (Claros & León, 2012)

#### **2.2.6. Componentes de control interno**

Los componentes del control interno están vinculados entre sí, generan una sinergia y forman un sistema integrado.

##### **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.

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. (Normas de Control Interno, 2017).

#### **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.

- Planeamiento de la administración de riesgos
- Identificación de los riesgos
- Valoración de los riesgos
- Respuesta al riesgo (Normas de Control Interno, 2017).

#### **2.2.6.3. Actividades de control**

El componente actividades de control gerencial 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. (Normas de Control Interno, 2017).

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;
- Segregación de funciones (autorización, procesamiento, archivo, revisión);
- Controles sobre el acceso a recursos y archivos;
- Verificaciones;
- Conciliaciones;
- Revisión de desempeño operativo;
- Revisión de operaciones, procesos y actividades;
- Supervisión (asignaciones, revisiones y 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. 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 (Normas de Control Interno, 2017).

#### **2.2.6.5. Supervisión y monitoreo**

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. Para ello la supervisión, identificada también como seguimiento, comprende un conjunto de actividades de autocontrol incorporadas a los procesos y operaciones de la entidad, con fines de mejora y evaluación. Dichas actividades se llevan a cabo mediante la prevención y monitoreo, el seguimiento de resultados y los compromisos de mejoramiento.

- Las Actividades de Prevención y Monitoreo
- Seguimiento de Resultados
- Compromisos de Mejoramiento (Normas de Control Interno, 2017).

#### **2.2.7. Tipos de control interno gubernamental**

El control interno gubernamental comprende las acciones de cautela previa, simultánea de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe

correctamente y eficientemente su ejercicio es previo, simultaneo y posterior. (Argandoña, 2010, pág. 74).

#### **2.2.7.1. Control interno previo**

Es aquel control que se efectúa antes de que se produzcan las acciones o los hechos que se van a realizar en una empresa, y comprende: Disposiciones legales, estatutos y otras normas aplicables según la naturaleza de su género o actividad. Los acuerdos del directorio, las normas y disposiciones de la gerencia o de la administración. Los manuales de organización y funciones, los planes estratégicos, de contingencia y desarrollo empresarial, el plan de trabajo, manuales de contabilidad y auditoría, el reglamento interno de trabajo, otros. Como el Plan de cuentas y su dinámica de aplicación. (Melendez, 2015).

#### **2.2.7.2. Control interno simultáneo.**

Compete exclusivamente a las autoridades, funcionarios y servidores públicos de las entidades como responsabilidad propia de las funciones que le son inherentes, sobre la base de las normas que rigen las actividades de la organización y los procedimientos establecidos en sus planes, reglamentos, manuales y disposiciones institucionales, los que contiene las políticas y métodos de autorización, registro, verificación, evaluación, seguridad y protección. (Argandoña, 2010, pág. 74).

#### **2.2.7.3. Control interno posterior:**

Es ejercido por los responsables supervisores del servidor o funcionario ejecutor, en función del cumplimiento de las disposiciones establecidas, así como por el órgano de control institucional según sus planes y programas anuales, evaluando y

verificando los aspectos administrativos del uso de los recursos y bienes del estado: así como la gestión y ejecución llevadas a cabo, en relación con las metas trazadas y resultados obtenidos. (Argandoña, 2010)

Es responsabilidad del titular de la entidad fomentar y supervisa el funcionamiento y confiabilidad de control interno para la evaluación de la gestión y el efectivo ejercicio. (Argandoña, 2010, pág. 75).

#### **2.2.8. Base legal de la gestión de recursos humanos**

Según el Decreto Legislativo N° 276, en su artículo N° 1. La Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública.

Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público. (Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, 1984, pág. 2).

De igual forma, el Decreto Legislativo N° 728, ley de la Productividad y Competitividad Laboral, tiene como objetivo: fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo. (Bustamante, 1997, pág. 1).

La Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil, tiene como objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su

gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas; además, tiene como finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

Que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1023, es función de la Autoridad Nacional del Servicio Civil — SERVIR, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, dictar normas técnicas para el desarrollo e implementación del Sistema, entre otras;

Que, la Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que para el proceso de tránsito de las entidades públicas al régimen del Servicio Civil se aprobarán las reglas, procesos y metodologías que deberán seguir para dicho proceso. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2018).

### **2.2.9. Concepto de la gestión de recursos humanos**

Hoy en día, las empresas reconocen al talento humano como el ente fundamental de cualquier organización; sin embargo, esta expresión suele repetirse una y otra vez sin medir la verdadera magnitud y consecuencia de su significado; pero con el paso de los años esta concepción ha venido evolucionando de manera extraordinaria. Anteriormente el ser humano era considerado como un activo más de las organizaciones y, por ende, no era en este en el que se centraban los esfuerzos para la consecución de las mejoras organizacionales; no obstante y para dicha

nuestra, esta concepción ha evolucionado de la mano de la humanidad. (Gonzalez, 2006, pág. 35).

Define a la gestión de recursos humanos como una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. En cierto sentido, todos los gerentes son gerentes de personas porque están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento. Las personas constituyen el principal activo de la organización. Las organizaciones exitosas perciben que solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el retorno sobre las inversiones de todos los socios, en especial de los empleados. La gestión del talento humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos o cualquier denominación utilizada) para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales. (Chiavenato, 2002).

La gestión de recursos humanos es la capacidad de mantener a la organización productiva, eficiente y eficaz, a partir del uso adecuado de su recurso humano. El objetivo de la gestión de recursos humanos son las personas y sus relaciones en la organización, así como crear y mantener un clima favorable de trabajo, desarrollar las habilidades y capacidad de los trabajadores, que permitan el desarrollo individual y organizacional sostenido. (Manuel, 2013, pág. 15).

#### **2.2.10. Importancia de recursos humanos**

La importancia de la administración de Recursos Humanos radica en los temas de estudio que regularmente se revisan como: Política salarial, incentivos, ascensos, seguridad e higiene, seguridad social. Considerando al factor humano

como el eje principal para el desarrollo de las organizaciones. Teniendo en cuenta los activo más valioso con que cuenta una organización. La tecnología, los materiales, hasta el capital financiero, que son recursos organizacionales, no son importantes por sí mismos sin la intervención humana. Es el hombre, quien, con sus conocimientos, experiencia, sensibilidad, compromiso, esfuerzo y trabajo, quien hace posible integrar y potenciar talento Humano.

### **2.2.11. Procesos de gestión de recursos humanos.**

El sistema de Administración de Recursos Humanos comprende varios subsistemas los cuales son:

#### **2.2.11.1. Reclutamiento del personal.**

El reclutamiento del personal es el proceso de búsqueda y atracción de los solicitantes de empleo que cumplen los requisitos establecidos para los cargos vacantes. (Chiavenato I. , 2011, pág. 108).

El reclutamiento tiene el propósito de entregar de forma oportuna una cantidad adecuada de candidatos para facilitar la selección, es una forma concreta de ayuda que puede prestar la división de personal a los directivos de la organización.

#### **2.2.11.2. Selección**

El reclutamiento es la selección y contratación, en estas etapas se realiza un aserie de pasos específicos empleados para decidir los postulantes que serán contratados, se realiza las pruebas de idoneidad, entrevista de selección, verificación de datos, se describe y analiza el puesto de trabajo para tomar la decisión de contratar. (Garzón, 2011, pág. 96).

### **2.2.11.3. Entrevista personal**

Como relación directa que se establece entre cada candidato y los seleccionadores con el fin de estimar ciertos factores tales como: Apariencia, Facilidad de expresión, Actitudes, Capacidad de síntesis, Razonamiento lógico, Motivaciones, Estabilidad emocional.

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

### **2.2.11.4. Capacitación**

La capacitación, ayuda a los miembros de la empresa a desempeñar su trabajo actual, pueden prolongarse los beneficios en toda su vida laboral y contribuir al desarrollo del personal para cumplir responsabilidades, la capacitación puede aumentar la aptitud del colaborador en su trabajo. (Alles, 2009, pág. 39).

La capacitación es la actividad que enseña a los colaboradores la forma de desempeñarse su puesto de trabajo.

### **2.2.11.5. Evaluación**

La evaluación, es el proceso para la administración del talento humano que busca asegurar el logro de los objetivos de la empresa, áreas y equipos de trabajo y de colaboradores, para esto se realiza un análisis y comparación de los resultados comportamiento y logros obtenidos. (Castillo, 2010, pág. 34).

Mediante la evaluación del talento humano se puede conocer el desempeño del colaborador y aplicar estrategias para mejorar el rendimiento del personal y provocar el aumento de la productividad, crecimiento de la empresa lo que beneficia a la organización y a los colaboradores.

#### **2.2.12. Control de la sub gerencia de recursos humanos**

El control de talento humano es estudiado como la última etapa del proceso de gerencia y es tan importante como las de más gerencias ya que permite detectar las fallas, y de igual forma establecer mecanismos para su corrección.

El control de los Recursos Humanos es la evaluación de la efectividad en la implementación y ejecución de los programas de personal y del cumplimiento de los objetivos.

#### **2.2.13. Sector público.**

El sector público es el conjunto de organismos administrativos mediante los cuales el Estado cumple, o hace cumplir la política o voluntad expresada en las leyes fundamentales del País.

#### **2.2.14. Municipalidad distrital de San Antón.**

La Municipalidad Distrital de San Antón ejerce jurisdicción en el Distrito de San Antón de la Provincia de Azángaro, en la Región Puno; dentro de las competencias descritas en la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley 27972). Según el Art, 6 de la presente ley. Es una entidad pública con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia.

## **2.2.15. Estructura administrativa.**

### **2.2.15.1. Visión**

“Ser modelo de disciplina, honradez y responsabilidad, espejo de una Institución Moderna y Eficiente acorde con el avance tecnológico, que brinde asistencia eficaz a la institución”.

### **2.2.15.2. Misión**

“Servir a la institución y trabajar en forma responsable, en el momento necesario ya que pertenecemos a una Institución prestadora de servicios de calidad y atención eficiente, promotora de la participación Democrática y del Desarrollo Local”.

## **2.2.16. Documentos de gestión.**

### **2.2.16.1. Manual de organización y funciones**

El Manual de Organizaciones y Funciones de la Municipalidad de San Antón, es un Documento normativo que regula y formaliza la organización de la Municipalidad en su integridad.

En cuyo contenido explica la descripción del Cargo, identificación del puesto, funciones básicas, funciones específicas, factores de evaluación, coordinación con las diferentes unidades, supervisión, dependencia jerárquica, condiciones de trabajo, perfil del puesto, competencias y otros de los servidores públicos que integran cada unidad orgánica de la Municipalidad. (Congreso de la República, 2003)

#### **2.2.16.2. Reglamento de organización y funciones**

El Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Distrital de San Antón, es un instrumento normativo de gestión administrativa institucional, contiene las funciones generales de la Municipalidad y las funciones específicas de las Unidades Orgánicas, establece las relaciones y responsabilidades; se precisa contenido y alcance, disposiciones generales, principios, finalidad, objetivos, estructura orgánica, dependencias por órganos establecidos y relaciones de cada Unidad Orgánica de la Municipalidad.

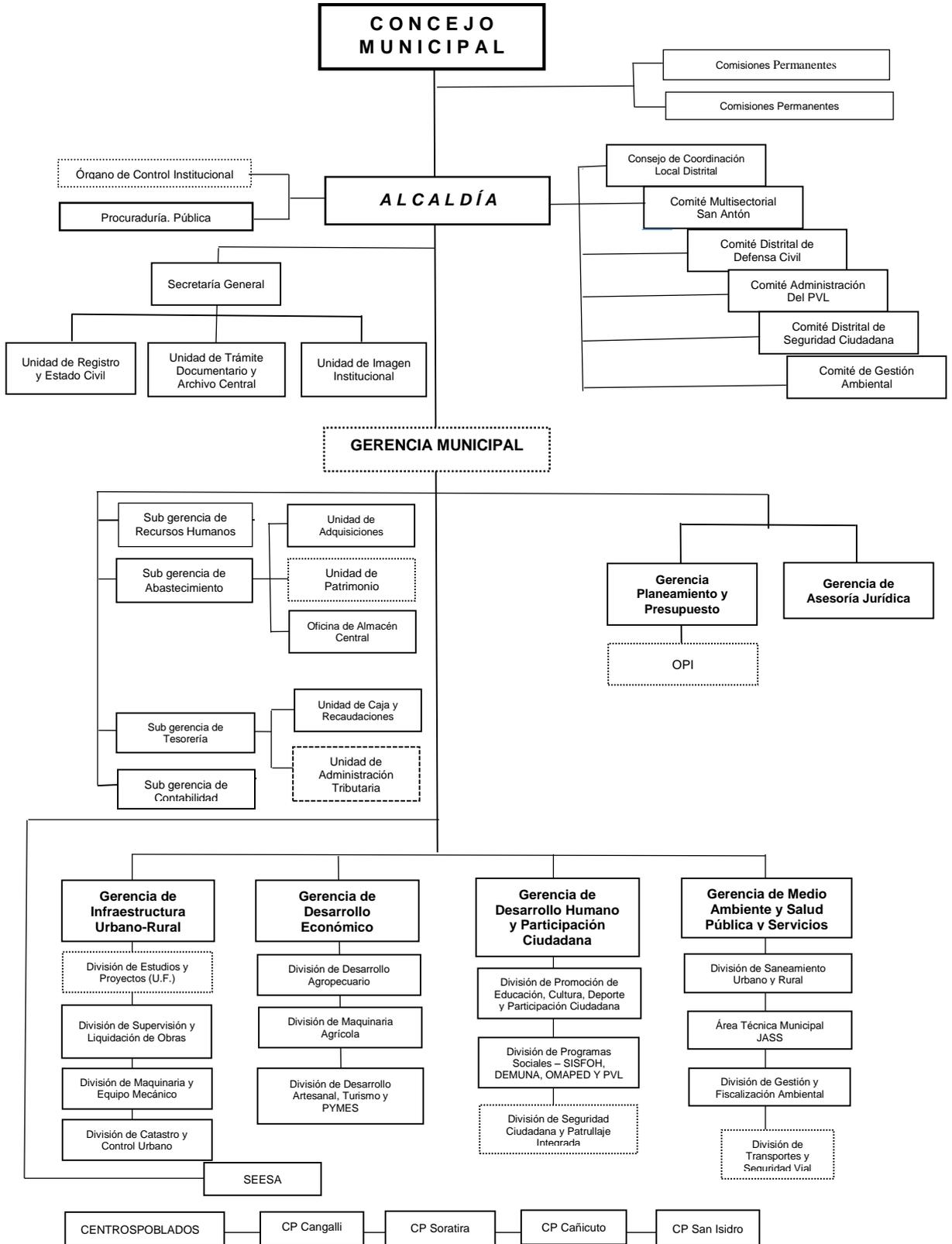
#### **2.2.16.3. Cuadro de asignación del personal**

El cuadro de asignación del personal es un documento de gestión institucional que contiene los cargos clasificados de la Municipalidad Distrital de San Antón.

#### **2.2.16.4. Estructura organizacional**

Es la organización formal en la que se establecen los niveles jerárquicos y se especifica la división de funciones, la interrelación y coordinación que deben existir entre las diferentes unidades organizacionales, a efecto de lograr el cumplimiento de los objetivos, es igualmente un marco administrativo de referencia para determinar los niveles de toma de decisiones. Aprobado por la resolución de alcaldía N° 138-MDSA/A

# ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTÓN – OE



## **2.3. Marco conceptual.**

### **2.3.1. La eficacia de un sistema de control interno**

Depende básicamente de la calidad del personal empleado de la entidad, ya que es fácilmente comprensible que el mejor de los sistemas puede fallar, aunque sea muy automatizado y aun cuando utilice las más refinadas técnicas que la automatización pone a su alcance, sino se dispone del personal idóneo para llevarlo a cabo. Por ello, las políticas de personal deben dar énfasis al ingreso de personal calificado con experiencia, habilidad, conocimientos actualizados e integridad, para lograr la mayor eficiencia en sus funciones.

#### **Una política de personal adecuada debe consistir en:**

- Convocatoria y selección cuidadosa del personal antes de su contratación.
- Preparación del personal.
- Revisión de la actuación personal.
- Remuneración acorde con la responsabilidad asumida y con el grado de destreza demostrado.
- Vacaciones obligatorias anuales y rotación del personal.
- Exigencia de acatamiento a las normas establecidas (disciplina).
- El sistema de control interno no puede cumplir su objetivo si las actividades diarias de la empresa no están continuamente a cargo de personal idóneo y competente. (Melendez, 2015, pág. 33).

### **2.3.2. Ambiente de control**

Entendido como el entorno organizacional favorable al ejercicio de práctica de valores, conductas y reglas apropiadas para el funcionamiento del control interno y una gestión adecuada.

### **2.3.3. Valoración riesgos**

En cuya virtud deben identificarse, analizarse y administrarse los factores o eventos que puedan afectar adversamente el cumplimiento de los fines, metas, objetivos, actividades y operaciones institucionales.

### **2.3.4. Actividad de control**

Son las políticas y procedimientos de control que imparte la dirección, gerencia y los niveles ejecutivos competentes, en relación con las funciones asignadas al personal, a fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos de la entidad.

### **2.3.5. Información y comunicación**

A través de los cuales el registro, procesamiento, integración y divulgación de la información, con bases de datos y soluciones informáticas accesibles y modernas, sirva efectivamente para establecer confiabilidad, transparencia y eficiencia a los procesos de gestión y control interno institucional.

### **2.3.6. Control previo**

Es el conjunto de acciones de cautela que se realizan antes de la ejecución de los procesos u operaciones.

### **2.3.7. Control simultaneo**

Es el conjunto de acciones de cautela que se realizan durante la ejecución de los procesos u operaciones.

### **2.3.8. Control posterior**

Es el conjunto de acciones de cautela que se realizan después de la ejecución de los procesos u operaciones.

### **2.3.9. Gestión de recursos humanos**

Se denomina recursos humanos a las personas que participan en las actividades productivas de bienes y servicios, pero lo más frecuente se denomina función o gestión, el cual se ocupa de la contratación y selección de personal, inducción, capacitación, remuneración y el clima laboral, un departamento de recursos humanos que funcione bien asegura que la entidad tiene los empleados adecuados en el momento idóneo para el cumplimiento de las responsabilidades encomendadas en la entidad.

Los recursos humanos constituyen un factor clave en la gestión municipal, es por ello que es necesario adaptar los recursos humanos a la evolución del entorno social que está en continua transformación y que demanda un nuevo rol a las municipalidades en promoción del desarrollo económico y del empleo, desarrollo social, transparencia e información, servicios municipales de calidad, entre otros. Esta capacidad de gestión se reflejará en un eficiente servicio al ciudadano, así como garantizar la eficacia en la ejecución de los escasos recursos en el desarrollo económico y social de la localidad.

### **2.3.10. Reclutamiento del personal**

Consiste en buscar personal, capaz para cubrir las plazas vacantes que existe en la entidad.

### **2.3.11. Selección**

Analizar las habilidades del solicitante, así como también las aptitudes, capacidades a fin de decidir, cuál de los participantes tiene mayor potencial para el desempeño de un puesto y posibilidades de un futuro en la entidad.

### **2.3.12. Capacitación**

Es un proceso educativo para generar cambios de conducta, su contenido involucra la transición de información sobre el desarrollo de habilidades para desempeñar mejor sus funciones.

### **2.3.13. Evaluación**

La evaluación implica en la identificación del nivel de desempeño de las personas que laboran en una entidad, los cuales se realizan dirigidas hacia la mejora del rendimiento del empleado.

### **2.3.14. Municipalidad**

Es la institución del estado, con personería jurídica, facultada para ejercer el gobierno de un distrito, promoviendo la satisfacción de las necesidades de la población y el desarrollo de su ámbito. Ley les ha encomendado para impulsar el desarrollo local.

### **2.3.15. Los documentos de gestión**

Son documentos que están conformado por un conjunto de normas y técnicas el cual permite la administración de los documentos de gestión.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. El tipo de investigación**

El tipo de la investigación fue cuantitativo, porque se ha realizado encuestas en la recolección de datos, y en la presentación de los resultados se utilizaron medios informáticos como el Excel e instrumentos de medición.

#### **3.2. Nivel de investigación**

El nivel de la investigación del presente trabajo fue descriptivo, debido a que solo se ha limitado a describir los principales componentes de la variable en estudio.

#### **3.3. 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.

### **3.3.1. 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.

### **3.3.2. Descriptivo.**

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

### **3.3.3. Transversal.**

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

## **3.4. Población y muestra.**

### **3.4.1. Universo.**

Se ha tomado como población la Municipalidad Distrital de San Antón.

### **3.4.2. Muestra.**

Trabajadores de la Municipalidad Distrital de san Antón que está conformado por:

<b>Personal</b>	<b>Número</b>
Funcionarios	5
Trabajadores	20
<b>Total</b>	<b>25</b>

### 3.5. Definición y operacionalización de variable de estudio e indicadores

Variable de estudio	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Control Interno</b>	<b>Control Interno</b> Se conoce como un conjunto de normas, principios mecanismos y técnicas también se puede denominar instrumentos de control, relacionados entre sí, se considera una herramienta para la Sub Gerencia de Recursos Humanos.		
	<b>Ambiente de control</b>	La Municipalidad cuenta con un Código de Ética propia, actualizado y difundido en la entidad	(Si)(No) (Desconoce)
		Los documentos normativos de gestión (MOF, ROF, CAP y la Organigrama) están actualizados y esta adecuado a la realidad de la entidad	(Si)(No) (Desconoce)
	<b>Evaluación de riesgo</b>	La Municipalidad ha implementado un Plan de Administración de Riesgos para la gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos	(Si)(No) (Desconoce)
	<b>Actividad de control</b>	Existe una adecuada segregación de funciones en los procesos, actividades y tareas de la Municipalidad	(Si)(No) (Desconoce)
	<b>Información y comunicación</b>	La Municipalidad cuenta con mecanismos que	(Si)(No)

		garantizan el adecuado suministro de información para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades	(Desconoce)
	<b>Supervisión</b>	las unidades orgánicas realizan acciones para conocer oportunamente si los procesos y operaciones en los que intervienen se desarrollan de forma adecuada	(Si)(No) (Desconoce)
		Las deficiencias de los problemas detectadas en el proceso de monitoreo se registran y comunican con prontitud a los responsables con la finalidad de tomar acciones necesarias para su corrección	(Si)(No) (Desconoce)
<b>Tipos de Control Interno Gubernamental</b>	<b>Previo</b>	La Municipalidad tiene Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia en horario de trabajo	(Si)(No) (Desconoce)
	<b>Simultaneo</b>	El personal durante el desarrollo de sus actividades y tareas, revisa si éstas se llevan a cabo según lo establecido en las normas	(Si)(No) (Desconoce)
	<b>Posterior</b>	Los responsables superiores verifican si las actividades y tareas desarrolladas por el personal a su cargo están de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente	(Si)(No) (Desconoce)

<b>Variable de estudio</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
<b>Gestión de Recursos Humanos</b>	<b>La gestión de recursos humanos.</b> Es la capacidad de mantener a la organización productiva y eficiente.		
	<b>Selección</b>	La Municipalidad cuenta con directivas internas que regulan los subprocesos de reclutamiento, selección y contratación de personal	(Si)(No) (Desconoce)
	<b>Selección Capacitación</b>	La sub gerencia de Recursos Humanos y el Comité de Selección cuentan con la especialización respectiva para llevar a cabo el proceso de selección de manera eficiente	(Si)(No) (Desconoce)
		En la etapa de evaluación curricular se verifica y comprueba la veracidad documentaria de los requisitos mínimos exigidos para un puesto	(Si)(No) (Desconoce)
		La Sub Gerencia de Recursos Humanos conjuntamente con las demás unidades orgánicas identifican las necesidades de capacitación del personal	(Si)(No) (Desconoce)
	<b>Capacitación Evaluación</b>	La Sub Gerencia de Recursos Humanos elabora anualmente un Plan de Capacitación del personal con la participación de todas las unidades orgánicas	(Si)(No) (Desconoce)
		Los jefes inmediatos realizan evaluaciones del desempeño laboral al personal a su cargo	(Si)(No) (Desconoce)
	<b>Evaluación</b>	La Municipalidad cuenta con un Plan de Evaluación del Desempeño Laboral del Recurso Humano	(Si)(No) (Desconoce)

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

#### **3.6.1. Técnicas**

Se utilizó la técnica de la encuesta, observación.

#### **3.6.2. Instrumentos**

Para el recojo de la información se utilizó un cuestionario estructurado de 17 Preguntas.

### **3.7. Plan de análisis.**

Para responder los objetivos planteados en el presente trabajo de investigación, se ha utilizado la revisión bibliográfica y documental de los antecedentes. Para lograr el objetivo específico.

- Para responder el primer objetivo se realizó, la encuesta a los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón.
- Para responder el segundo objetivo planteado se realizó, la encuesta a los servidores y funcionarios de la Municipalidad Distrital de San Antón. Finalmente, para lograr el objetivo específico.
- Para responder el tercer objetivo planteado se realizó, la encuesta a los servidores y funcionarios de la Municipalidad Distrital de San Antón.

### 3.8. Matriz de consistencia

Caracterización de Control Interno del Área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Antón – Provincia de Azángaro – Puno, 2018.

Título	Problema general	Objetivo General y Específico	Variable de Estudio	Diseño de la Investigación	Metodología y Técnicas de la Investigación	Población y Muestra
Caracterización de Control Interno en la Gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Antón Provincia de Azángaro – Puno, 2018.	¿Cuáles son las características del control interno de la gestión de Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Antón Provincia de Azángaro – Puno, 2018?	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Describir las características del control interno que permita una adecuada gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Antón Provincia de Azángaro – Puno, 2018.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Describir los componentes de control interno que permitan apropiados procesos de gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Antón, 2018.</li> <li>➤ Conocer los tipos de control interno que permitan el cumplimiento de los objetivos de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Antón, 2018.</li> <li>➤ Describir los procesos de gestión en la contratación del personal en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Antón, 2018.</li> </ul>	<p><b>Variable de Estudio:</b></p> <p>Control Interno Proceso de Gestión de Recursos Humanos</p>	<p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental Transversal, descriptivo.</p>	<p><b>Tipo:</b></p> <p>Cuantitativo.</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental Transversal, descriptivo.</p> <p><b>Técnica:</b></p> <p>Revisión Bibliográfica.</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario Observación</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>Municipalidad Distrital de San Antón.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón</p>

### **3.9. Principios éticos.**

Para la realización del presente trabajo de investigación, se ha tomado en cuenta los principios éticos de vuestra persona humana, el código de ética de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el código de ética de la comunidad científica internacional de los Contadores Públicos como la, búsqueda de la verdad, honestidad, cumplimiento de compromisos, honradez, responsabilidad intelectual, equidad. Así mismo, los participantes fueron informados de los objetivos de esta investigación, y se respetó la confidencialidad de los informantes.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados

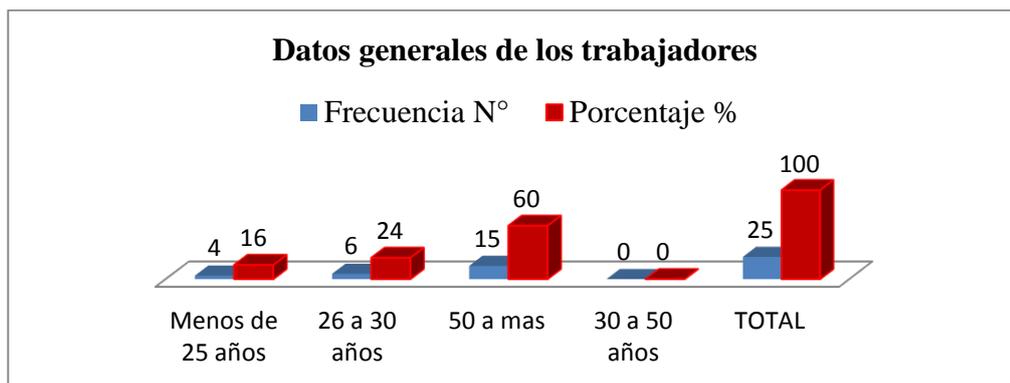
#### 4.1.1. Datos generales

**Edad de los trabajadores:**

**Tabla/Figura 1 Edad de los trabajadores**

Profesión	Frecuencia	Porcentaje
	N°	%
Menos de 25 años	4	16%
26 a 30 años	6	24%
30 a 50 años	15	60%
50 a más	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base al cuestionario.



**Fuente:** Tabla 1

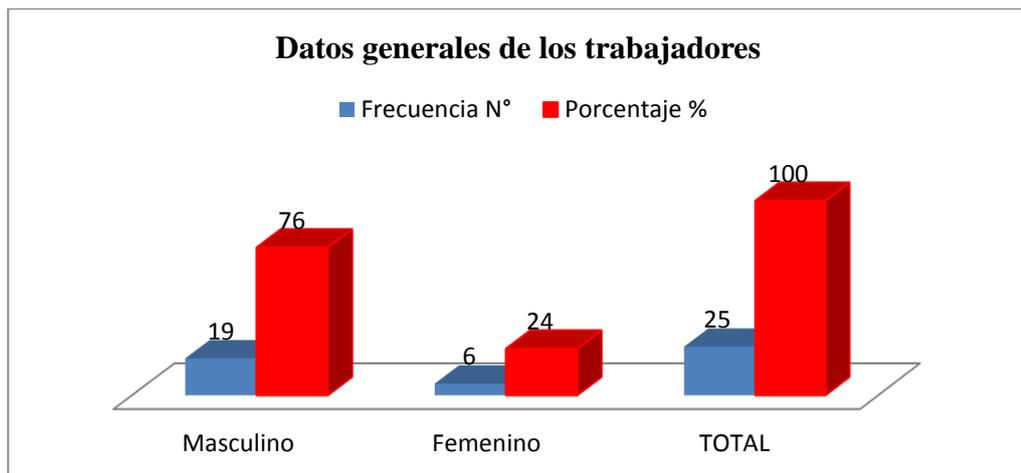
**Interpretación:** El 60% de los funcionarios y trabajadores, indican que tienen entre 30 a 50 años de edad; en cuanto 24% indican que tienen entre 26 a 30 años; y el 16% indican que tienen menos de 25, llegando al 100%.

## Sexo de los trabajadores

**Tabla/Figura 2 Sexo de los Trabajadores**

Profesión	Frecuencia	Porcentaje
	N°	%
Masculino	19	76%
Femenino	6	24%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base al cuestionario.



**Fuente:** Tabla 2

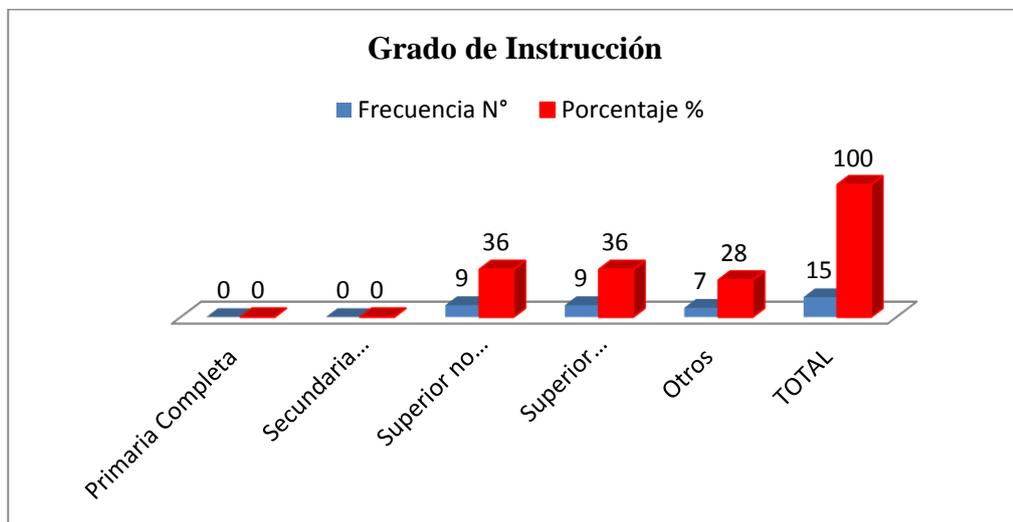
**Interpretación:** El 76% de los funcionarios y trabajadores, indican que son varones, y el 24% indican que son mujeres, llegando al 100%.

## Grado de instrucción

**Tabla/Figura 3 Grado de instrucción**

Grado de Instrucción	Frecuencia	Porcentaje
	N°	%
Primaria Completa	0	0%
Secundaria Completa	0	0%
Superior no	9	36%
Universitaria competa		
Superior Universitaria	9	36%
Completa		
Otros	7	28%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base al cuestionario.



**Fuente:** Tabla 3

**Interpretación:** El 36% de los funcionarios y trabajadores, indican tener un grado de instrucción superior universitaria completa; en cuanto al 36% indican tener una educación superior no universitaria; y el 28% dicen otros, llegando al 100%.

#### 4.1.2. Componentes de Control Interno

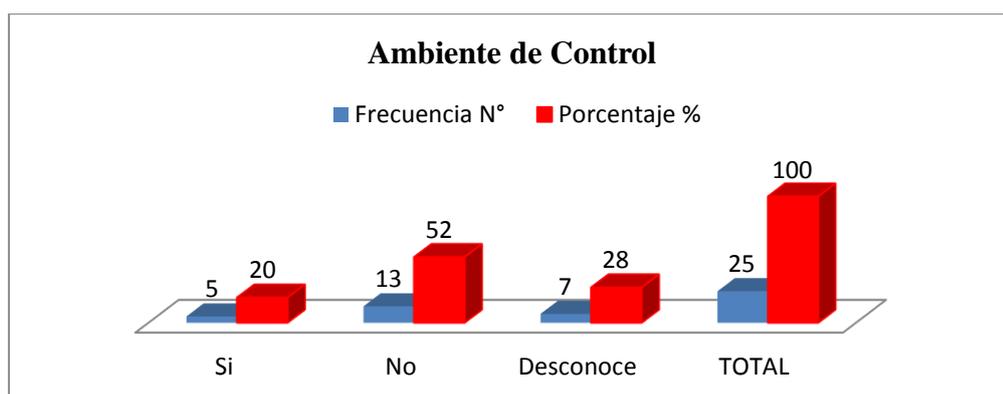
4.1.2.1. **Respecto al objetivo específico 1:** Describir los componentes de control interno que permitan apropiados procesos de gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Antón, 2018.

¿La Municipalidad cuenta con un Código de Ética propia, actualizado y difundido en la entidad?

Tabla/Figura 4 Código de Ética

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
	N°	%
Si	5	20%
No	13	52%
Desconoce	7	28%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base al cuestionario.



**Fuente:** Tabla 4

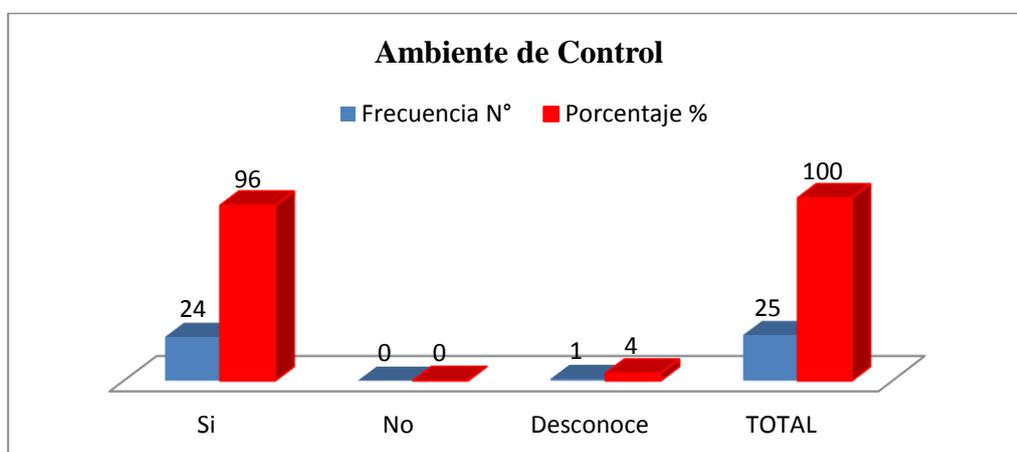
**Interpretación:** El 52% de los funcionarios y trabajadores, considerados en la muestra indican que no cuenta la municipalidad con un código de ética propio; en cuanto al 28% desconocen y el 20% restante indican que sí, llegando al 100%.

¿Los documentos normativos de gestión (MOF, ROF, CAP y la Organigrama) están actualizados y esta adecuado a la realidad de la entidad?

**Tabla/Figura 5 Documentos de Gestión**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
	N°	%
Si	24	96%
No	0	0%
Desconoce	1	4%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base al cuestionario.



**Fuente:** Tabla 5

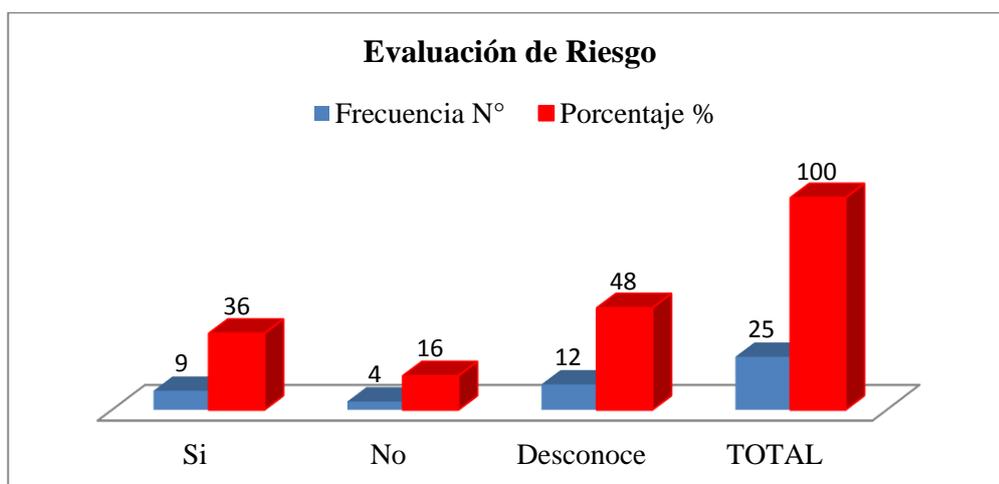
**Interpretación:** El 96% indican que los documentos normativos de gestión si están actualizados y adecuados a la realidad de la entidad; mientras el 4% señalaron desconocer, llegando así al 100%.

¿La Municipalidad ha implementado un Plan de Administración de Riesgos para la gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos?

**Tabla/Figura 6 Planeamiento de la Administración de Riesgos**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
	N°	%
Si	9	36%
No	4	16%
Desconoce	12	48%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base al cuestionario.



**Fuente:** Tabla 6

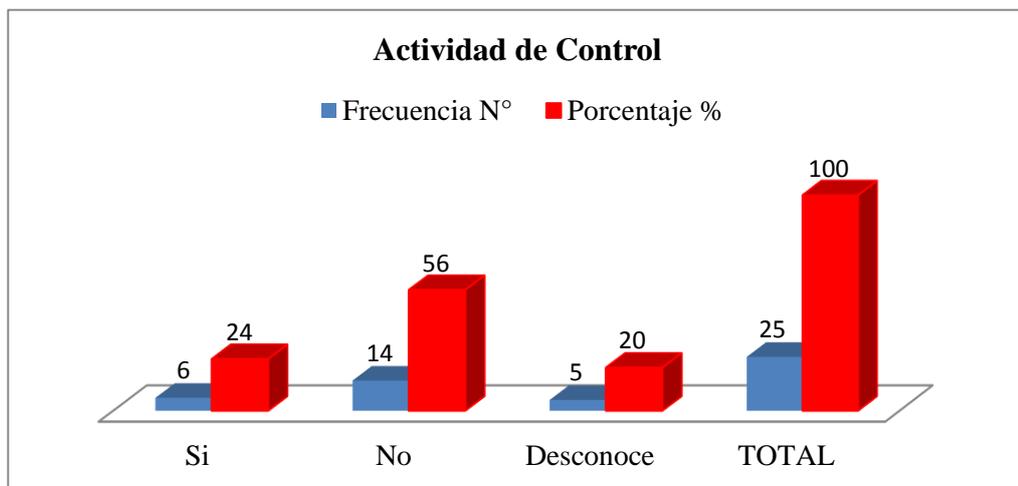
**Interpretación:** El 48% desconocen si se ha implementado un plan de administración de riesgos para la gestión de la sub gerencia de recursos humanos; 36% indican que sí y en cambio el 16% dan a conocer que no se ha implementado. Totalizando el 100%.

¿Existe una adecuada segregación de funciones en los procesos, actividades y tareas de la Municipalidad?

**Tabla/Figura 7 Segregación de Funciones**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
	N°	%
Si	6	24%
No	14	56%
Desconoce	5	20%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base al cuestionario.



**Fuente:** Tabla 7

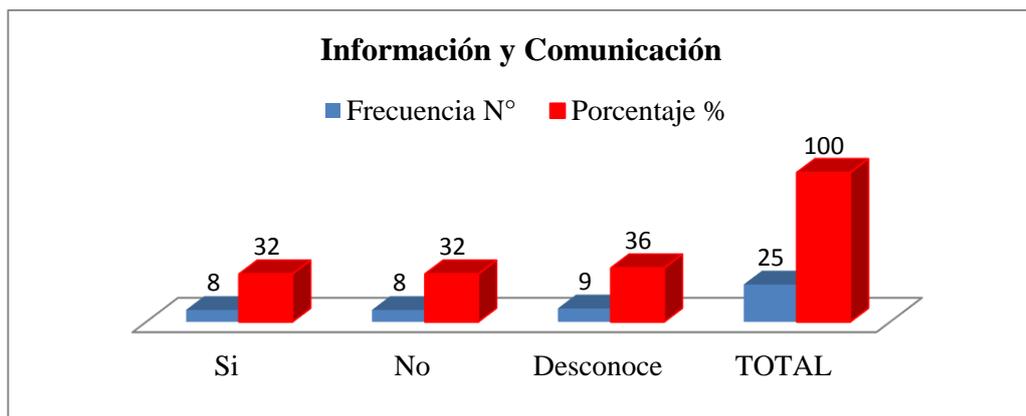
**Interpretación:** El 56% dan a conocer que no existe una adecuada segregación de funciones dentro de los procesos, actividades y tareas; 24% indican que sí y el 20% desconocen.

¿La Municipalidad cuenta con mecanismos que garantizan el adecuado suministro de información para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades?

**Tabla/Figura 8 Información y Responsabilidad**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
	N°	%
Si	8	32%
No	8	32%
Desconoce	9	36%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base al cuestionario.



**Fuente:** Tabla 8

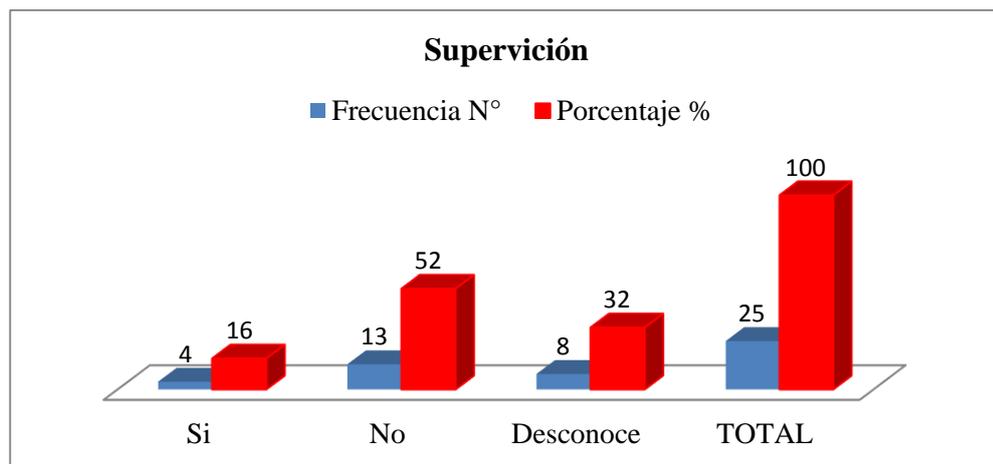
**Interpretación:** El 36% respondieron desconocer si la municipalidad cuenta con un mecanismo de que garantiza el adecuado suministro de información para el cumplimiento de sus funciones; 32% responden que sí y el 32% señalaron que no, llegando así al 100%.

¿Las unidades orgánicas realizan acciones para conocer oportunamente si los procesos y operaciones en los que intervienen se desarrollan de forma adecuada?

**Tabla/Figura 9 Actividad de Prevención y Monitoreo**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
	N°	%
Si	4	16%
No	13	52%
Desconoce	8	32%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base al cuestionario.



**Fuente:** Tabla 9

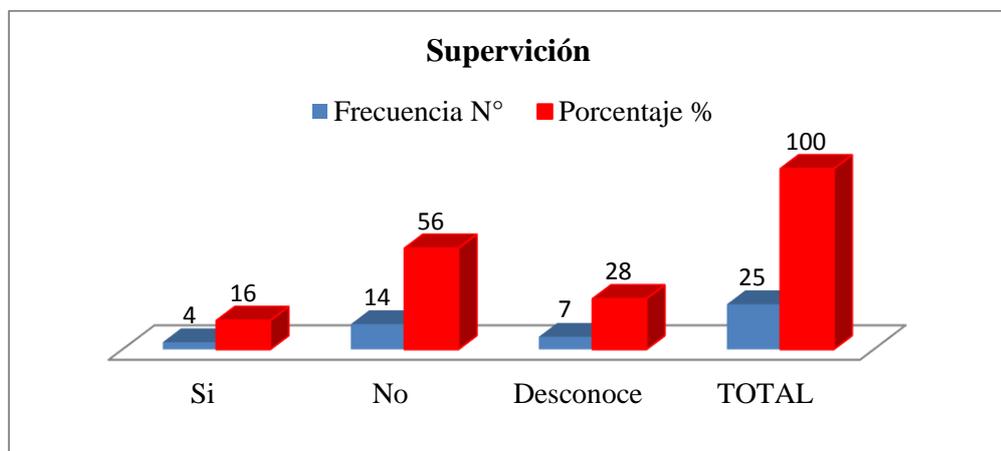
**Interpretación:** El 52% indican que las unidades orgánicas no realizan acciones para conocer oportunamente si los procesos y operaciones en los que intervienen se desarrollan de forma adecuada; 32% desconoce de la misma, y el 16% indican que sí, sumando el 100%.

¿Las deficiencias de los problemas detectadas en el proceso de monitoreo se registran y comunican con prontitud a los responsables con la finalidad de tomar acciones necesarias para su corrección?

**Tabla/Figura 10 Seguimiento de Resultados**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
	N°	%
Si	4	16%
No	14	56%
Desconoce	7	28%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base al cuestionario.



**Fuente:** Tabla 10

**Interpretación:** El 56% responden que las deficiencias de los problemas detectadas en el proceso de monitoreo no se registran y comunican con prontitud a los responsables para la toma de decisiones para su corrección; el 28% desconoce y el 16% indican que sí, llegando a un 100%.

### 4.1.3. Tipos de Control Interno Gubernamental

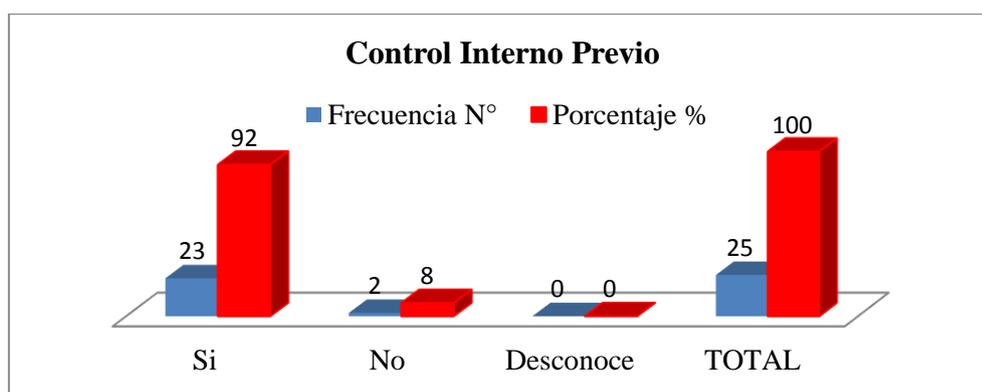
**4.1.3.1. Respecto al objetivo específico 2:** Conocer los tipos de control interno que permitan el cumplimiento de los objetivos de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Antón, 2018.

¿La Municipalidad tiene Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia en horario de trabajo?

**Tabla/Figura 11 Reglamento Interno**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
	N°	%
Si	23	92%
No	2	8%
Desconoce	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base al cuestionario.



**Fuente:** Tabla 11

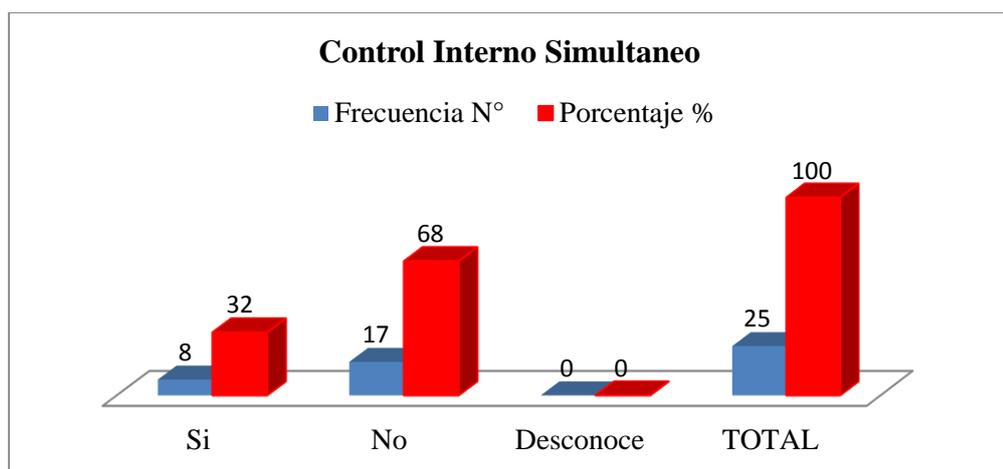
**Interpretación:** El 92% indican que si la Municipalidad tiene reglamento de control de asistencia y permanencia en el horario de trabajo y el 8% indican que no, llegando al 100%.

¿El personal durante el desarrollo de sus actividades y tareas, revisa si éstas se llevan a cabo según lo establecido en las normas?

**Tabla/Figura 12 Revisión de Actividades y Tareas**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
	N°	%
Si	8	32%
No	17	68%
Desconoce	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base al cuestionario



**Fuente:** Tabla 12

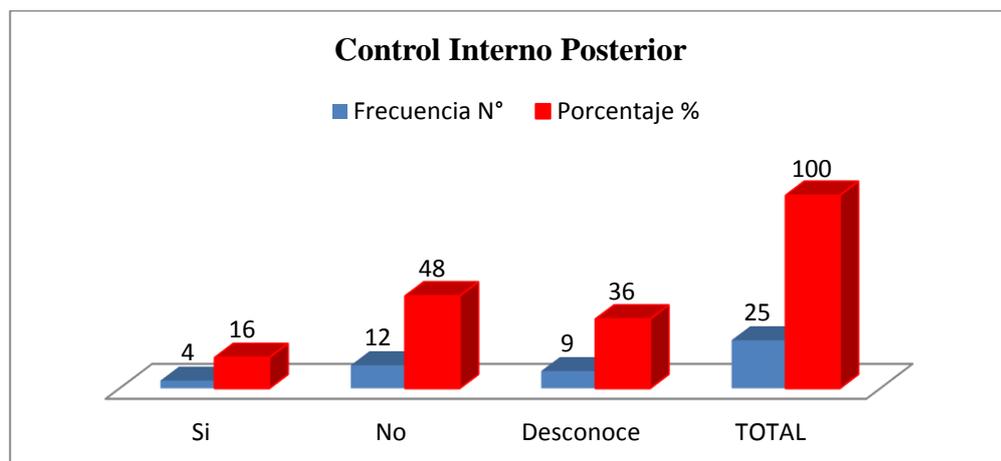
**Interpretación:** El 68% indican que el personal durante el desarrollo de sus actividades y tareas no se revisa si éstas se llevan a cabo según lo establecido en las normas y el 32% indican que sí, llegando al 100%.

¿Los responsables superiores verifican si las actividades y tareas desarrolladas por el personal a su cargo están de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente?

**Tabla/Figura 13 Verificación Posterior**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
	N°	%
Si	4	16%
No	12	48%
Desconoce	9	36%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base al cuestionario.



**Fuente:** Tabla 13

**Interpretación:** El 48% indican que los responsables superiores no verifican las actividades y tareas desarrolladas por el personal a su cargo están de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente; 36% desconoce, y el 16% indican que no, llegando al 100%.

#### 4.1.4. Gestión de recursos humanos

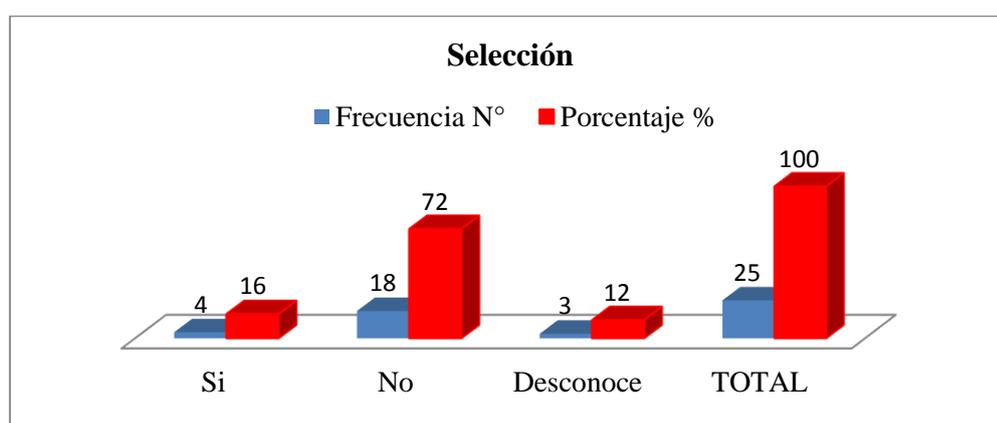
4.1.4.1. **Respecto al objetivo específico 3:** Describir los procesos de gestión en la contratación del personal en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Antón, 2018.

¿La Municipalidad cuenta con directivas internas que regulan los subprocesos de reclutamiento, selección y contratación de personal?

**Tabla/Figura 14 Directivas Internas**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
	Nº	%
Si	4	16%
No	18	72%
Desconoce	3	12%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base al cuestionario.



**Fuente:** Tabla 14

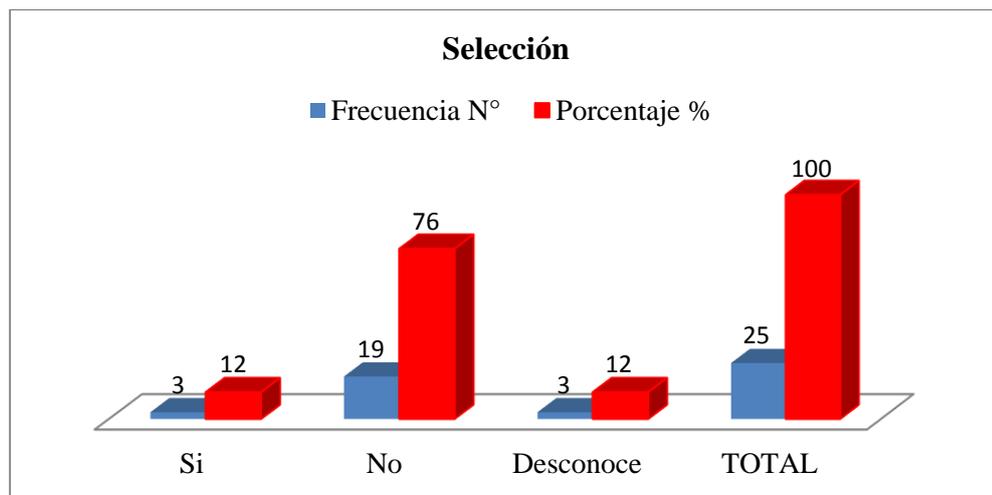
**Interpretación:** El 72% indican que no cuentan con directivas internas que regulan los subprocesos de reclutamiento, selección y contratación de personal; 16% indican que sí, y el 12% desconocen, llegando al 100%.

¿La sub gerencia de Recursos Humanos y el Comité de Selección cuentan con la especialización respectiva para llevar a cabo el proceso de selección de manera eficiente?

**Tabla/Figura 15 Especialización de la Sub Gerencia de Recursos**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
	N°	%
Si	3	12%
No	19	76%
Desconoce	3	12%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base al cuestionario.



**Fuente:** Tabla 15

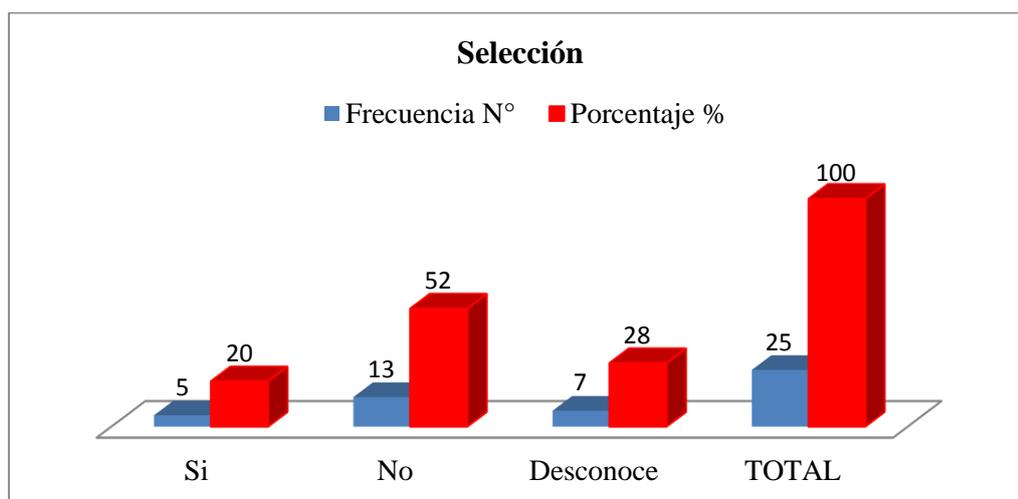
**Interpretación:** El 76% indican que la unidad de Recursos Humanos y el Comité de Selección no cuentan con la especialización respectiva para llevar a cabo el proceso de selección de manera eficiente; 12% desconoce, y el 12% indican que sí, llegando al 100%.

¿En la etapa de evaluación curricular se verifica y comprueba la veracidad documentaria de los requisitos mínimos exigidos para un puesto?

**Tabla/Figura 16 Verificación Documentaria**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
	N°	%
Si	5	20%
No	13	52%
Desconoce	7	28%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base al cuestionario.



**Fuente:** Tabla 16

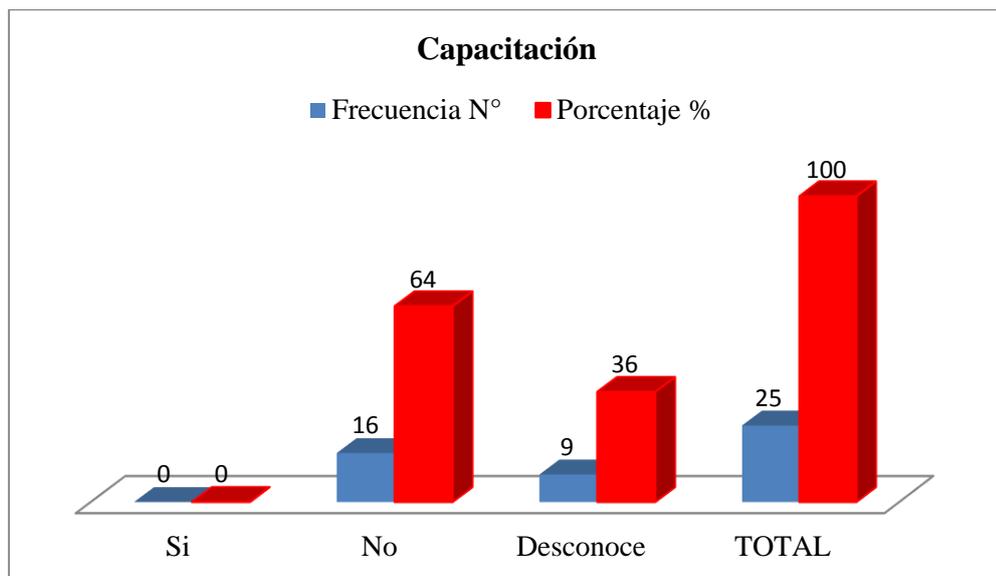
**Interpretación:** El 52% indican que en la etapa de evaluación curricular no se verifica ni se comprueba la veracidad documentaria de los requisitos mínimos exigidos para un puesto; 28% desconoce, y el 20% indican que sí, llegando al 100%.

¿La sub gerencia de recursos humanos conjuntamente con las demás unidades orgánicas identifican las necesidades de capacitación del personal?

**Tabla/Figura 17 Identificación de la Necesidad de Capacitación**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
	N°	%
Si	0	0%
No	16	64%
Desconoce	9	36%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base al cuestionario.



**Fuente:** Tabla 17

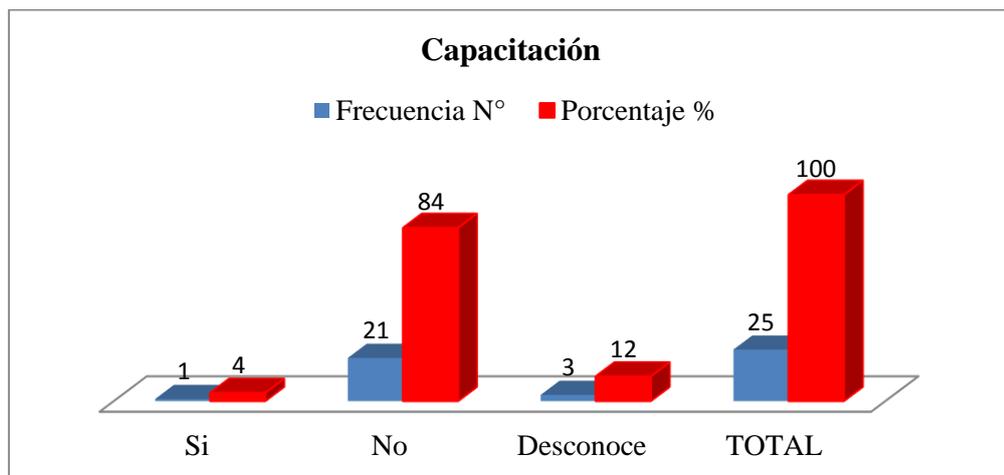
**Interpretación:** El 64% indican que la sub gerencia de recursos humanos conjuntamente con las demás unidades orgánicas no identifican las necesidades de capacitación del personal y el 36% desconoce, llegando al 100%.

¿La sub gerencia de Recursos Humanos elabora anualmente un Plan de Capacitación del personal con la participación de todas las unidades orgánicas?

**Tabla/Figura 18 Plan de Capacitación**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
	N°	%
Si	1	4%
No	21	84%
Desconoce	3	12%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base al cuestionario.



**Fuente:** Tabla 18

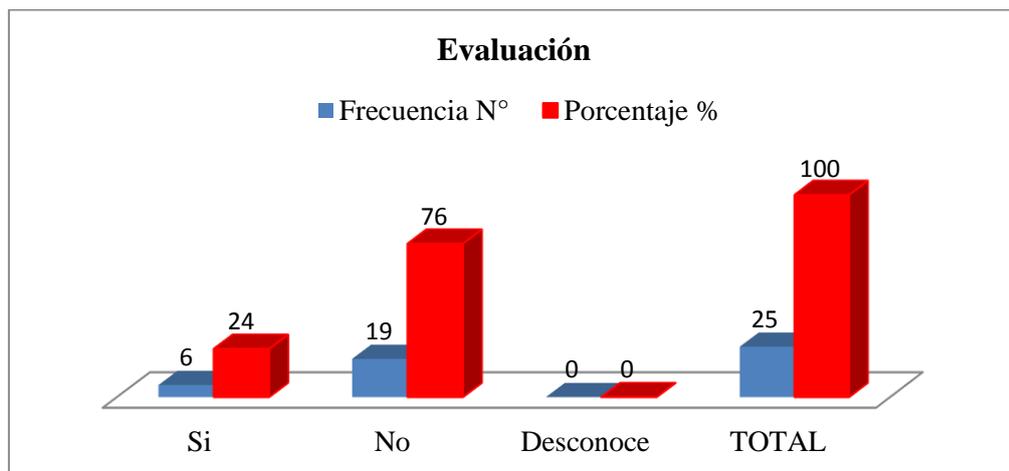
**Interpretación:** El 84% indican que la sub gerencia de recursos humanos no elabora anualmente un plan de capacitación del personal con la participación de todas las unidades orgánicas; 12% desconoce, y el 4% indican que sí, llegando al 100%.

¿Los jefes inmediatos realizan evaluaciones del desempeño laboral al personal a su cargo?

**Tabla/Figura 19 Desempeño Laboral**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
	N°	%
Si	6	24%
No	19	76%
Desconoce	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base al cuestionario.



**Fuente:** Tabla 19

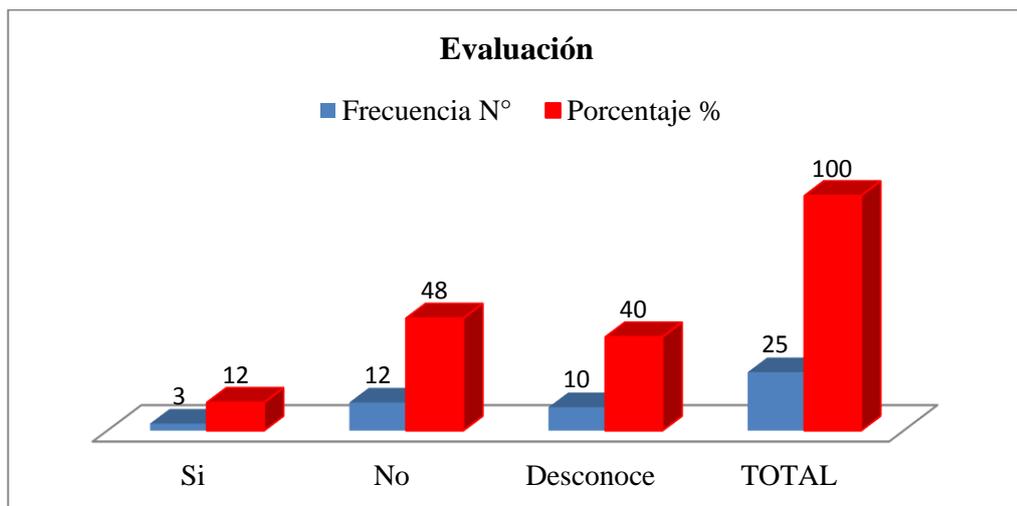
**Interpretación:** El 76% indican que los jefes inmediatos no realizan evaluaciones del desempeño laboral al personal a su cargo, y el 24% indican que sí, llegando al 100%.

¿La Municipalidad cuenta con un Plan de Evaluación del Desempeño Laboral del Recurso Humano?

**Tabla/Figura 20 Plan de Desempeño Laboral**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
	Nº	%
Si	3	12%
No	12	48%
Desconoce	10	40%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los funcionarios.



**Fuente:** Tabla 20

**Interpretación:** El 48% indican que la entidad no cuenta con un plan de evaluación del desempeño laboral del recurso humano; 40% desconoce, y el 12% indican que sí, llegando al 100%.

## **4.2. Análisis de resultados.**

### **4.2.1. Datos generales de los trabajadores encuestados**

#### **Tabla 1**

##### **Edad de los trabajadores**

Los resultados que se presentan en la tabla 1 como también en la figura de la pregunta, da a conocer que el 60% de los funcionarios y trabajadores, indican que tienen entre 30 a 50 años de edad; en cuanto 24% indican que tienen entre 26 a 30 años; y el 16% indican que tienen menos de 25, llegando al 100%.

De acuerdo al resultado obtenido de la encuesta aplicada nos da a conocer, que los funcionarios y trabajadores de la municipalidad Distrital de San Antón, son personas adultas.

#### **Tabla 2**

##### **Sexo de los trabajadores**

Los resultados que se presentan en la tabla 2 como también en la figura de la pregunta, da a conocer que el 76% de los funcionarios y trabajadores, indican que son varones, y el 24% indican que son mujeres, llegando al 100%.

De acuerdo al resultado obtenido de la encuesta aplicada nos da a conocer, que los funcionarios y trabajadores de la municipalidad Distrital de San Antón, la mayoría son varones.

### **Tabla 3**

#### **Grado de instrucción**

Los resultados que se presentan en la tabla 3 como también en la figura de la pregunta, da a conocer que el 36% de los funcionarios y trabajadores, indican tener un grado de instrucción superior universitaria completa; en cuanto al 36% indican tener una educación superior no universitaria; y el 28% dicen otros, llegando al 100%.

De acuerdo al resultado obtenido de la encuesta aplicada nos da a conocer, que los funcionarios y trabajadores de la municipalidad Distrital de San Antón, son profesionales con grado de instrucción universitario.

#### **4.2.2. Con respecto al objetivo específico N° 1**

##### **4.2.2.1. En cuanto a los componentes del control interno**

###### **4.2.2.1.1. Ambiente de control**

### **Tabla 4**

#### **¿La Municipalidad cuenta con un Código de Ética propia, actualizado y difundido en la entidad?**

Los resultados que se presentan en la tabla 4 como también en la figura de la pregunta, da a conocer que el 52% de los funcionarios y trabajadores, considerados en la muestra indican que no cuenta la municipalidad con un código de ética propio; en cuanto al 28% desconocen y el 20% restante indican que sí, llegando al 100%.

De acuerdo a los resultados obtenidos del cuestionario aplicado, se puede verificar que la municipalidad Distrital de San Antón aún no cuenta con un código de

ética propio. Lo cual indica que los funcionarios y trabajadores orientan en base a sus propios códigos de ética.

#### **Tabla 5**

**¿Los documentos normativos de gestión (MOF, ROF, CAP y la Organigrama) están actualizados y esta adecuado a la realidad de la entidad?**

Del total de los encuestados de la Municipalidad Distrital de San Antón, que son 25 personas entre los funcionarios y trabajadores, respondieron el 96% indican que los documentos normativos de gestión si están actualizados y adecuados a la realidad de la entidad; mientras el 4% señalaron desconocer, llegando así al 100%.

No cabe la menor duda observando, en la tabla 5 señalan que la entidad cuenta con los documentos normativos actualizados para el buen funcionamiento de la misma.

#### **4.2.2.1.2. Evaluación de riesgo**

#### **Tabla 6**

**¿La Municipalidad ha implementado un Plan de Administración de Riesgos para la gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos?**

Conforme a lo observado en la tabla 6, los resultados dan a conocer que el 48% desconocen si se ha implementado un plan de administración de riesgos para la gestión de la sub gerencia de recursos humanos; 36% indican que sí y en cambio el 16% dan a conocer que no se ha implementado. Totalizando el 100%.

Analizando la información porcentual de la pregunta, nos da a conocer que la municipalidad no ha implementado un plan de administración de. Por ende, no se ha

planificado la prevención de riesgos para la gestión de la sub gerencia de recursos humanos, hecho que puede generar que la municipalidad tiene pocas probabilidades de lograr sus objetivos.

#### **4.2.2.1.3. Actividad de control**

##### **Tabla 7**

#### **¿Existe una adecuada segregación de funciones en los procesos, actividades y tareas de la Municipalidad?**

Del total de los 25 encuestados entre los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, respondieron en un 56% que no existe una adecuada segregación de funciones dentro de los procesos, actividades y tareas; 24% indican que sí y el 20% desconocen.

Ver la tabla 7, según los resultados da a conocer no existe una adecuada segregación de funciones en los distintos áreas, el cual genera duplicidad de funciones consigo el desempeño inadecuado de la misma. El cual puede generar el aumento de riesgos en la gestión.

#### **4.2.2.1.4. Información y comunicación**

##### **Tabla 8**

**¿La Municipalidad cuenta con mecanismos que garantizan el adecuado suministro de información para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades?**

Del total de los encuestados de la Municipalidad Distrital de San Antón, que son 25 personas entre funcionario y trabajadores, el 36% respondieron desconocer si la municipalidad cuenta con un mecanismo de que garantiza el adecuado suministro de información para el cumplimiento de sus funciones; 32% responden que sí y el 32% señalaron que no, llegando así al 100%.

Según la tabla 36% nos muestra que la mayoría desconoce, esto demuestra que la municipalidad no cuenta con mecanismos que garantiza el adecuado suministro de información para el cumplimiento de sus funciones, el cual indica que podría generar que los funcionarios no pueden cumplir sus obligaciones y responsabilidades con calidad y responsabilidad.

#### **4.2.2.1.5. Supervisión**

##### **Tabla 9**

**¿Las unidades orgánicas realizan acciones para conocer oportunamente si los procesos y operaciones en los que intervienen se desarrollan de forma adecuada?**

Del total de los encuestados de la Municipalidad Distrital de San Antón, que son 25 personas entre funcionarios y trabajadores, indican el 52% que las unidades orgánicas no realizan acciones para conocer oportunamente si los procesos y operaciones en los que intervienen se desarrollan de forma adecuada; 32% desconoce de la misma, y el 16% indican que sí, sumando el 100%.

De acuerdo al resultado en la tabla 9 la mayoría de los encuestados responden que dichos procesos y operaciones no son verificados o monitoreados oportunamente, el cual podría exponer a riesgos en logro de los objetivos de la entidad.

##### **Tabla 10**

**¿Las deficiencias de los problemas detectadas en el proceso de monitoreo se registran y comunican con prontitud a los responsables con la finalidad de tomar acciones necesarias para su corrección?**

Del total de los encuestados de la Municipalidad Distrital de San Antón, que son 25 personas entre funcionarios y trabajadores, el 56% responden que las deficiencias de los problemas detectadas en el proceso de monitoreo no se registran y

comunican con prontitud a los responsables para la toma de decisiones para su corrección; el 28% desconoce y el 16% indican que sí, llegando a un 100%.

De acuerdo a la tabla 10, los resultados indican que no se comunican los riegos detectados con prontitud el cual dificulta la toma de decisiones para la corrección y el seguimiento de los riegos para el logro de los resultados en la gestión.

#### **4.2.3. Con respecto al objetivo específico N° 2**

##### **4.2.3.1. En cuanto a los tipos de control interno gubernamental**

###### **4.2.3.1.1. Control interno previo**

#### **Tabla 11**

##### **¿La Municipalidad tiene Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia en horario de trabajo?**

Los resultados que se presentan en la tabla 11 como también en la figura de la pregunta, dan a conocer que el 92% indican que si la Municipalidad tiene reglamento de control de asistencia y permanencia en el horario de trabajo y el 8% indican que no, llegando al 100%.

Sin duda alguna de acuerdo a los resultados obtenidos del cuestionario aplicado, se puede verificar que si se cumplen reglamento de control de asistencia y permanencia en horario de trabajo, el cual ayuda a detectar las faltas injustificadas.

#### **4.2.3.1.2. Control interno Simultaneo**

##### **Tabla 12**

**¿El personal durante el desarrollo de sus actividades y tareas, revisa si éstas se llevan a cabo según lo establecido en las normas?**

Los resultados que se presentan en la tabla 12 como también en la figura de la pregunta, dan a conocer que el 68% indican que el personal durante el desarrollo de sus actividades y tareas no se revisa si éstas se llevan a cabo según lo establecido en las normas y el 32% indican que sí, llegando al 100%.

De acuerdo a los resultados obtenidos del cuestionario aplicado, se puede verificar que los trabajadores y funcionarios no revisan si estas se está llevando según las normas establecidas, el cual indica que no se está aplicando acciones de cautela en la ejecución de sus actividades, esto indica que pueden perder la oportunidad de corregir los errores que se puede tener en la actividad realizada.

#### **4.2.3.1.3. Control interno Posterior**

##### **Tabla 13**

**¿Los responsables superiores verifican si las actividades y tareas desarrolladas por el personal a su cargo están de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente?**

Los resultados que se presentan en la tabla 13 como también en la figura de la pregunta, dan a conocer que el 48% indican que los responsables superiores no verifican las actividades y tareas desarrolladas por el personal a su cargo están de

acuerdo a lo establecido en la normativa vigente; 36% desconoce, y el 16% indican que no, llegando al 100%.

De acuerdo a los resultados obtenidos del cuestionario aplicado, se puede verificar que los responsables superiores no están verificando las actividades y tareas realizadas, es decir no están aplicando las acciones de cautela que se aplica después la ejecución de los procesos o trabajo realizado.

#### **4.2.4. Con respecto al objetivo específico N° 3**

##### **4.2.4.1. Con respecto al Procesos de gestión de recursos humanos**

###### **4.2.4.1.1. Selección**

#### **Tabla 14**

#### **¿La Municipalidad cuenta con directivas internas que regulan los subprocesos de reclutamiento, selección y contratación de personal?**

Los resultados que se presentan en la tabla 14 como también en la figura de la pregunta, dan a conocer que el 72% indican que no cuentan con directivas internas que regulan los subprocesos de reclutamiento, selección y contratación de personal; 16% indican que sí, y el 12% desconocen, llegando al 100%.

De acuerdo a los resultados obtenidos del cuestionario aplicado, se puede verificar que la municipalidad no cuenta con directivas internas ni lineamientos para los sub procesos de reclutamiento y contratación del personal, esto indica que los subprocesos en el área de sub gerencia de recursos humanos no garantizan en la contratación del personal por ende, la municipalidad contrataría personal que no reúna las condiciones que requiera para el puesto que se tiene.

### **Tabla 15**

**¿La sub gerencia de Recursos Humanos y el Comité de Selección cuentan con la especialización respectiva para llevar a cabo el proceso de selección de manera eficiente?**

Los resultados que se presentan en la tabla 15 como también en la figura de la pregunta, dan a conocer que el 76% indican que la unidad de Recursos Humanos y el Comité de Selección no cuentan con la especialización respectiva para llevar a cabo el proceso de selección de manera eficiente; 12% desconoce, y el 12% indican que sí, llegando al 100%.

De acuerdo a los resultados obtenidos del cuestionario aplicado, se puede verificar que los responsables de la unidad de recursos humanos y el comité de selección no cuenta con especialización en el área para llevar acabo los procesos de selección, el cual podría realizar un deficiente trabajo en la selección y contratación de personal, como contratar a un personal que no reúna los requisitos o que no se ajuste a la realidad del trabajo por ellos el resultado de su desempeño seria limitado.

### **Tabla 16**

**¿En la etapa de evaluación curricular se verifica y comprueba la veracidad documentaria de los requisitos mínimos exigidos para un puesto?**

Los resultados que se presentan en la tabla 16 como también en la figura de la pregunta, dan a conocer que el52% indican que en la etapa de evaluación curricular no se verifica ni se comprueba la veracidad documentaria de los requisitos mínimos exigidos para un puesto; 28% desconoce, y el 20% indican que sí, llegando al 100%.

De acuerdo a los resultados obtenidos del cuestionario aplicado, se puede verificar que la sub gerencia de recursos humanos no verifica ni comprueba a profundidad los documentos sustentatorios que presentan los postulantes en formatos de declaración jurada, el cual indica que los postulantes pueden adjuntar documentos adulterados, el cual puede ser beneficiado y la entidad estafado.

#### **4.2.4.1.2. Capacitación**

##### **Tabla 1**

#### **¿La sub gerencia de Recursos Humanos conjuntamente con las demás unidades orgánicas identifican las necesidades de capacitación del personal?**

Los resultados que se presentan en la tabla 17 como también en la figura de la pregunta, dan a conocer que el 64% indican que la sub gerencia de recursos humanos conjuntamente con las demás unidades orgánicas no identifican las necesidades de capacitación del personal y el 36% desconoce, llegando al 100%.

De acuerdo a los resultados obtenidos del cuestionario aplicado, se puede verificar que no existe la identificación de las necesidades de capacitación al personal, esto indica que el personal se vea limitado a desarrollar su capacidad de desenvolverse en las actividades que desempeña, por desconocimiento en temas de suma importancia para la entidad.

## **Tabla 18**

### **¿La sub gerencia de Recursos Humanos elabora anualmente un Plan de Capacitación del personal con la participación de todas las unidades orgánicas?**

Los resultados que se presentan en la tabla 18 como también en la figura de la pregunta, dan a conocer que el 84% indican que la sub gerencia de recursos humanos no elabora anualmente un plan de capacitación del personal con la participación de todas las unidades orgánicas; 12% desconoce, y el 4% indican que sí, llegando al 100%.

De acuerdo a los resultados obtenidos del cuestionario aplicado, se puede verificar que la entidad no cuenta con estrategias ni plan de capacitación ajustado a la realidad de la institución para fortalecer el control interno y la gestión de la sub gerencia de recursos humanos.

#### **4.2.4.1.3. Evaluación**

## **Tabla 19**

### **¿Los jefes inmediatos realizan evaluaciones del desempeño laboral al personal a su cargo?**

Los resultados que se presentan en la tabla 19 como también en la figura de la pregunta, dan a conocer que el 76% indican que los jefes inmediatos no realizan evaluaciones del desempeño laboral al personal a su cargo, y el 24% indican que sí, llegando al 100%.

De acuerdo a los resultados obtenidos del cuestionario aplicado, se puede verificar que los jefes inmediatos no verifican ni califican las tareas ni el rendimiento

del personal a su cargo en cumplimiento a las metas, hecho que puede generar el desconocimiento de la capacidad de rendimiento del personal y para ver la necesidad de la capacitación si requieren.

## **Tabla 20**

### **¿La Municipalidad cuenta con un Plan de Evaluación del Desempeño Laboral del Recurso Humano?**

Los resultados que se presentan en la tabla 20 como también en la figura de la pregunta, dan a conocer que el 48% indican que la entidad no cuenta con un plan de evaluación del desempeño laboral del recurso humano; 40% desconoce, y el 12% indican que sí, llegando al 100%.

De acuerdo a los resultados obtenidos del cuestionario aplicado, se puede verificar la municipalidad no cuenta con plan de evaluación, indica que no se evalúan el desempeño laboral de los trabajadores.

## **V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

#### **5.1.1. Objetivo general**

Se ha observado que no hay control en el proceso de reclutamiento y selección del personal, para ello el control interno deben aplicarse efectivamente e imparcial en la gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos. En este panorama los tipos de control interno como previo, simultaneo y posterior no se han tomado en cuenta, como los componentes del nuevo enfoque: entorno de control, evaluación de los riesgos, actividades de control, información, comunicación y supervisión no están vinculados entre sí en la gestión, es decir no generan una sinergia y por tanto no forman un sistema integrado que responda de una manera dinámica a las circunstancias cambiantes y exigentes del entorno, como consecuencia la mala gestión en la administración Publica.

#### **5.1.2. Objetivo Específico N° 1**

Después de la encuesta aplicada, para la descripción de los componentes de control interno se ha llegado a la conclusión de que la, Municipalidad Distrital de San Antón, carece de algunos documentos de gestión, tampoco tiene una política establecida para poder mitigar los riesgos, hecho que puede generar pocas probabilidades de lograr sus objetivos, en cuanto a la segregación de funciones no existe una adecuada segregación de funciones, así mismo los mecanismos de información y comunicación son deficientes, de igual forma las actividades de prevención, monitoreo y seguimiento de resultados a los procesos y operaciones que

se realizan en la entidad no son oportunas para la corrección y el seguimiento de los riesgos, no existe un control interno que genere una sinergia entre los componentes del control interno por consecuencia de ello una mala gestión en la administración de la entidad.

### **5.1.3. Objetivo específico N° 2**

Después de la aplicación de la encuesta, para los tipos de control interno, se ha llegado, a una conclusión que la entidad cuenta con un reglamento interno de control de asistencia, en cuanto a la revisión de actividades y tareas los jefes inmediatos no revisan, si estos se están realizando de acuerdo a las normas establecidas y tampoco se realiza la verificación de actividades des pues de cumplir las tareas, es decir no se están aplicando las acciones de cautela como: el control previo, simultaneo y posterior, los cuales se deben aplicar antes, durante y después de la ejecución de los trabajos realizados.

### **5.1.4. Objetivo específico N° 3**

Después de la aplicación de la encuesta y al analizar los resultados se da a conocer que no se realizan eficiente mente los procesos de contratación y selección del personal, de igual forma no se realiza las evaluaciones de desempeño laboral, tampoco existe un plan de evaluación de desempeño laboral, el cual les permita medir el rendimiento de capacidad y con ello la necesidad de capacitación al personal, tampoco se cuenta con un plan de evaluación del desempeño laboral.

## **5.2. Recomendaciones**

### **5.2.1. Recomendación N° 1**

En base a la ineficiencia detectada en el cumplimiento de las normas de control, interno, se recomienda a los funcionarios y autoridades de la municipalidad Distrital de San Antón, también a la sub gerencia de recursos humanos, poner en práctica los procedimientos necesarios para el cumplimiento de las normas de control interno.

### **5.2.2. Recomendación N° 2**

El titular de la Municipalidad Distrital de San Antón, debe implementar políticas que puedan mitigar los riesgos, mejorar la información y comunicación en las diferentes áreas y de igual forma dictar políticas o directivas para la prevención, monitoreo y seguimiento en los procesos y operaciones, esto para detectar las deficiencias o riesgos.

### **5.2.3. Recomendación N° 3.**

Se recomienda al titular de la Municipalidad Distrital de San Antón, debe implementar acciones de cautela previa, simultánea y posterior para la realización de los procesos de actividades y tareas a cumplir.

### **5.2.4. Recomendación N° 4.**

Es necesario que la sub gerencia de recursos humanos, debe implementar directivas internas, que regulen los sub procesos de reclutamiento, selección y contratación del personal, desde luego también deben coordinar con los jefes superiores sobre las evaluaciones de desempeño laboral y con ello detectar la necesidad de la capacitación al personal de la entidad.

## **Aspectos complementarios**

### **Referencias Bibliográficas:**

Alles, M. (2009). Dirección, estratégica de Recursos Humanos Gestión por competencia. Mexico: Granica.

Argandoña, M. A. (2010). Control Interno y Administración de Riesgo en la Gestión Pública. Lima: Ediciones Impersa S.A.C.

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (8 de Enero de 2018). Resolución de Presidencia Ejecutiva.

Bustamante, C. (27 de Marzo de 1997). Ley de Productividad y Competitividad Laboral,.

Caro, C. E. (2014). Control Interno en la Administración de Recursos Humanos en el Gobierno Local del Distrito de Yungar – Provincia de Carhuaz. Tesis para Optar el Título Profesional de Contador Público, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Huaraz.

Castillo, J. A. (2010). Administración de Personal. Bogotá- Colombia: ECOE, Segunda Edición.

Chiavenato. (2002). Gestión de Talento Humano. Mexico: Mc. Graw. Hill.

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones . Mexico: Novena Edición.

Claros, R. C., & León, O. A. (2012). El Control Interno como Herramienta de Gestión y Evaluación. Breña: Ediciones Instituto Pacífico S.A.C.

- Comité de Normas de Control Interno. (s.f.). Guía para las normas de control interno del sector público. Bélgica: INTOSAI.
- Congreso de la República. (26 de Mayo de 2003). Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972.
- Contraloría General de la República. (20 de Enero de 2017). Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado Resolución de la Contraloría N° 004- 2017-CG. Diario Oficial del Bicentenario El Peruano, pág. 1. Obtenido de [www.mef.gob.pe](http://www.mef.gob.pe)
- Contraloría General de la República. (s.f.). Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, y sus modificatorias. Lima. Obtenido de <http://www.contraloria.gob.pe>
- Derechos Reservados Conforme a la Ley. (2012). Gestión Gubernamental Agenda Ejecutiva del Sector Público. Lima: Edición Real Time E.I.R.L.
- Flores, E. A. (2015). Repercusión del Control Interno en la Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de San Roman. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Administración, Universidad Andina "Nestor Cáceres Velásquez" Escuela de Post grado Maestría en Administración, Juliaca.
- Garzón, M. C. (2011). El desarrollo Organizacional y el Cambio Planeado. Bogotá: Universidad del Rosario, Tercera Edición.
- Gonzalez, A. L. (2006). Métodos de Compensación Basado en Competencias. Bogotá Colombia: Uninorte. Obtenido de [//www.casadellibro.com](http://www.casadellibro.com)

Huaman, C. M., & Quispe, M. Y. (2017). Control Interno Gubernamental en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Yauyos de la Provincia de Jauja. Tesis para Optar el Título Profesional de Contador Público, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo. Recuperado el 14 de Marzo de 2018

Layme, E. S. (2015). Evaluación de los Componentes del Sistema de Control Interno y sus Efectos en la Gestión de la Subgerencia de Personal y Bienestar Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto. Tesis para optar Título Profesional de Contador Público, Universidad José Carlos Mariátegui.

Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. (24 de Marzo de 1984). Decreto Legislativo N° 276. 2. Recuperado el 14 de abril de 2018, de [http://cmp.org.pe/wp-content/uploads/2016/07/Carrera\\_Administrativa\\_y\\_de\\_Remuneraciones\\_del\\_Sector\\_Publico.pdf](http://cmp.org.pe/wp-content/uploads/2016/07/Carrera_Administrativa_y_de_Remuneraciones_del_Sector_Publico.pdf)

Limay, L. N., & Vásquez, F. P. (2016). Caracterización del Control Interno de las Entidades sin Fines de Lucro del Perú: caso: ONG. "Sara lafosse"-Trujillo, 2015. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Trujillo. Obtenido de <http://revistas.uladech.edu.pe/>

Manuel, R. F. (2013). La Gestión de Recursos Humanos y su Incidencia en el Cumplimiento de Objetivos Institucionales en la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2010. Una Propuesta de Auditoría de Recursos Humanos. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias (Magister Scientiae)

con mención en Contabilidad, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann , Tacna. Obtenido de Erp. [uladech.edu.pe](http://uladech.edu.pe)

Marin, R. M. (2015). Gestión del Sistema de Control Interno en la Toma de Decisiones de las Municipalidades Distritales de la Provincia de Puno. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Administración, Universidad Andina "Nestor Cáceres Velásquez" Escuela de Post grado Maestría en Administración, Juliaca.

Marin, S. C. (28 de Julio de 2014). El control interno basado en el modelo COSO. (P. U. Universidad, Ed.) Revista de Investigación de Contabilidad, 1. Obtenido de : <file:///C:/Users>

Melendez, J. B. (2015). Texto Compilado de Control Interno. Texto Universitario. Obtenido de [www.uladech.edu.pe](http://www.uladech.edu.pe)

Meléndez, J. T. (2016). Control Interno. Chimbote: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Obtenido de [utex.uladech.edu.pe](http://utex.uladech.edu.pe)

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. Tesis Para Optar el Título Profesional de Contador Público , Trujillo.

Ñaupá, D. L. (2016). Incidencia del Control Interno en la Ejecución Presupuestaria de Gastos en la Municipalidad Distrital de Asillo. Tesis para optar el Título de Contador Público, Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Ciencias Contables y Administrativas Escuela Profesional de Ciencias Contables, Puno.

Rector. (2017). Estatuto Versión 014, Aprobado por acuerdo de Asamblea Universitaria con Resolución N° 009-2017-UA ULADECH Católica. Chicbote. Obtenido de [www.uladech.edu.pe](http://www.uladech.edu.pe)

Saavedra, M. P. (2014). Auditoría de Gestión en el Área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Norte Chico del DPTO, Lambayeque en el Periodo 2011 y Propuesta de un Sistema de Mejor Gestión. Tesis para optar el Título de Contador Público, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.

Tamay, X. M., & Torres, T. C. (2011). Auditoría de Gestión al Departamento Rerecursos Humanos del Gobierno Municipal del Cantón Celica. Tesis Previa a optar el Grado de Ingenieras en Contabilidad y Auditoría. Contador Público Auditor. , Universidad Nacional de Loja, Ecuador.

**Anexos.**

**Anexo N° 01**

Cuestionario estructurado

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE**

**CUESTIONARIO ESTRUCTURADO**

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información, acerca del control interno en la Sub Gerencia de Recursos Humanos en la municipalidad Distrital de San Antón. Por esta razón se le solicita contestar las siguientes preguntas que a continuación se indican, marca con una X la respuesta correcta.

La información que usted proporcionará será utilizada sólo con fines académicos y de investigación, Por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración.

Encuestador (a):..... Fecha:  
...../...../.....

**1. Datos Generales de los Trabajadores Encuestados.**

1.1. Edad de los trabajadores:

- a) Menos de 25 años
- b) 26 a 30 años
- c) 31 a 50 años
- d) 50 a más

1.2. Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

1.3. Grado de instrucción:

- a) Primaria: Completa
- b) Secundaria Completa
- c) Superior No Universitaria Completa
- d) Superior Universitaria Completa
- e) Otros

## **2. Componentes de Control Interno.**

- 2.1. ¿La Municipalidad cuenta con un Código de Ética propia, actualizado y difundido en la entidad?
- a) Si
  - b) No
  - c) Desconoce
- 2.2. ¿Los documentos normativos de gestión (MOF, ROF, CAP y la Organigrama) están actualizados y esta adecuado a la realidad de la entidad?
- a) Si
  - b) No
  - c) Desconoce
- 2.3. ¿La Municipalidad ha implementado un Plan de Administración de Riesgos para la gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos?
- a) Si
  - b) No
  - c) Desconoce
- 2.4. ¿Existe una adecuada segregación de funciones en los procesos, actividades y tareas de la Municipalidad?
- a) Si
  - b) No
  - c) Desconoce
- 2.5. ¿La Municipalidad cuenta con mecanismos que garantizan el adecuado suministro de información para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades?
- a) Si
  - b) No
  - c) Desconoce
- 2.6. ¿las unidades orgánicas realizan acciones para conocer oportunamente si los procesos y operaciones en los que intervienen se desarrollan de forma adecuada?
- a) Si
  - b) No
  - c) Desconoce
- 2.7. ¿Las deficiencias de los problemas detectadas en el proceso de monitoreo se registran y comunican con prontitud a los responsables con la finalidad de tomar acciones necesarias para su corrección?
- a) Si
  - b) No
  - c) Desconoce

### **3. Técnicas de Control Interno**

- 3.1. ¿La Municipalidad tiene Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia en horario de trabajo?
- a) Si
  - b) No
  - c) Desconoce
- 3.2. ¿El personal durante el desarrollo de sus actividades y tareas, revisa si éstas se llevan a cabo según lo establecido en las normas?
- a) Si
  - b) No
  - c) Desconoce
- 3.3. ¿Los responsables superiores verifican si las actividades y tareas desarrolladas por el personal a su cargo están de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente?
- a) Si
  - b) No
  - c) Desconoce

### **4. Procesos de Gestión de Recursos Humanos en la Contratación del Personal.**

- 4.1. ¿La Municipalidad cuenta con directivas internas que regulan los subprocesos de reclutamiento, selección y contratación de personal?
- a) Si
  - b) No
  - c) Desconoce
- 4.2. ¿La Sub Gerencia de Recursos Humanos y el Comité de Selección cuentan con la especialización respectiva para llevar a cabo el proceso de selección de manera eficiente?
- a) Si
  - b) No
  - c) Desconoce
- 4.3. ¿En la etapa de evaluación curricular se verifica y comprueba la veracidad documentaria de los requisitos mínimos exigidos para un puesto?
- a) Si
  - b) No
  - c) Desconoce

- 4.4. ¿La Sub Gerencia de Recursos Humanos conjuntamente con las demás unidades orgánicas identifican las necesidades de capacitación del personal?
- a) Si
  - b) No
  - c) Desconoce
- 4.5. ¿La Sub Gerencia de Recursos Humanos elabora anualmente un Plan de Capacitación del personal con la participación de todas las unidades orgánicas?
- a) Si
  - b) No
  - c) No Opina
- 4.6. ¿Los jefes inmediatos realizan evaluaciones del desempeño laboral al personal a su cargo?
- a) Si
  - b) No
  - c) Desconoce
- 4.7. ¿La Municipalidad cuenta con un Plan de Evaluación del Desempeño Laboral del Recurso Humano?
- a) Si
  - b) No
  - c) Desconoce