

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL**



---

---

**CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LOS RECURSOS  
HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA  
MARIA DEL VALLE, 2015 - 2020**

---

---

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS POLÍTICAS**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN  
PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL**

**TESISTA: VILLAVERDE AGUILAR LOURDES CAROL**

**ASESOR: MG. ARANDA AGUIRRE DAVID**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por formar parte de mi vida, tanto en lo personal como en lo profesional.

A mi esposo e hijo, por ser personas importantes de mi vida, que me dieron fuerzas y motivos para luchar y salir adelante y cumplir mi objetivo, siendo las personas que más amo y admiro en el mundo.

A mis padres, por formar parte de mi camino y estar presentes con su apoyo y consejo.

## **AGRADECIMIENTO**

Un agradecimiento especial a todos aquellos docentes que contribuyeron en formar los valores y conocimientos necesarios que me permitieron hacer frente a los desafíos profesionales que se presentaron en el camino.

Agradezco de forma especial a mi familia por el apoyo y confianza otorgado durante todo este tiempo, fue posible recorrer todo este camino.

Y finalmente, agradecer a mis amigos, compañeros y todas aquellas personas que formaron parte de este recorrido.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó considerando los servidores públicos de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, asimismo, el presente es un estudio de enfoque cuantitativo y es de nivel explicativo, y se seleccionó como diseño el tipo no experimental – transversal – causal. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y se diseñaron dos cuestionarios, uno con 20 preguntas (sobre control interno) y el otro con 16 preguntas (sobre gestión administrativa). La muestra es de tipo no probabilística y está conformada por 30 servidores públicos de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle. La validez y la confiabilidad de los instrumentos fueron realizadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach. Para nuestro primer cuestionario se obtuvo un resultado de  $\alpha = 0.953$ , lo que significa que cuenta con una excelente confiabilidad; para el segundo cuestionario se obtuvo un resultado de  $\alpha = 0.966$ , lo que significa que cuenta con una excelente confiabilidad. Las hipótesis serán comprobadas mediante la prueba de Chi-cuadrado de Pearson para determinar la existencia de influencia entre las variables. Los resultados de la investigación al aplicar la prueba de Chi-cuadrado de Pearson nos da como resultado el valor de la significación asintótica (bilateral) de 0.009, que siendo menor que 0.05 (valor de significancia para la prueba), nos indica que existe influencia significativa entre control interno y la gestión administrativa de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

**palabras clave:** Control interno, gestión administrativa, sistema de control interno, gestión de recursos humanos.

## ABSTRACT

The present research work was carried out considering the public servants of the Human Resources Unit of the District Municipality of Santa María del Valle, likewise, this is a quantitative approach study and is of an explanatory level, and the non-experimental - transversal - causal design was selected as a non-experimental type. The survey technique was used for data collection and two questionnaires were designed, one with 20 questions (on internal control) and the other with 12 questions (on administrative management). The sample is non-probabilistic and is made up of 30 public servants from the Human Resources Unit of the District Municipality of Santa María del Valle. The validity and reliability of the instruments were determined according to Cronbach's Alpha coefficient. For our first questionnaire a result of  $\alpha = 0.953$  was obtained, which means that it has excellent reliability; for the second questionnaire a result of  $\alpha = 0.966$  was obtained, which means that it has excellent reliability. The hypotheses will be tested by means of Pearson's Chi-square test to determine the existence of influence between the variables. The results of the investigation when applying Pearson's Chi-square test gives us as a result the value of asymptotic significance (bilateral) of 0.009, which being less than 0.05 (significance value for the test), indicates that there is significant influence between internal control and the administrative management of the Human Resources Unit of the District Municipality of Santa María del Valle.

**key words:** Internal control, administrative management, internal control system, human resources management.

## INDÍCE

<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>iii</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>INDICES</b> .....	<b>vi</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>x</b>
<b>CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>12</b>
<b>1.1. Fundamentación del problema.</b> .....	<b>12</b>
<b>1.2. Justificación e importancia de la investigación.</b> .....	<b>13</b>
<b>1.3. Viabilidad de la investigación.</b> .....	<b>14</b>
<b>1.4. Formulación del problema.</b> .....	<b>14</b>
<b>1.4.1. Problema General.</b> .....	<b>14</b>
<b>1.4.2. Problemas Específicos.</b> .....	<b>14</b>
<b>1.5. Formulación de objetivos.</b> .....	<b>14</b>
<b>1.5.1. Objetivo General.</b> .....	<b>15</b>
<b>1.5.2. Objetivos Específicos.</b> .....	<b>15</b>
<b>CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS</b> .....	<b>16</b>
<b>2.1. Formulación de las hipótesis.</b> .....	<b>16</b>
<b>2.1.1. Hipótesis general.</b> .....	<b>16</b>
<b>2.1.2. Hipótesis específicas.</b> .....	<b>16</b>
<b>2.2. Operacionalización de variables.</b> .....	<b>17</b>
<b>2.3. Definición de términos operacionales.</b> .....	<b>18</b>
<b>CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>20</b>
<b>3.1. Antecedentes.</b> .....	<b>20</b>
<b>3.2. Bases Teóricas.</b> .....	<b>23</b>
<b>3.3. Bases conceptuales.</b> .....	<b>41</b>
<b>CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO</b> .....	<b>43</b>
<b>4.1. Ámbito.</b> .....	<b>43</b>
<b>4.2. Tipo y nivel de investigación.</b> .....	<b>43</b>

<b>4.3. Población y muestra.....</b>	<b>43</b>
<b>4.3.1. Descripción de la población.....</b>	<b>43</b>
<b>4.3.2. Muestra y método de muestreo.....</b>	<b>43</b>
<b>4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión. ....</b>	<b>44</b>
<b>4.4. Diseño de la investigación.....</b>	<b>44</b>
<b>4.5. Técnicas e instrumentos.....</b>	<b>45</b>
<b>4.5.1. Técnicas.....</b>	<b>45</b>
<b>4.5.2. Instrumentos.....</b>	<b>45</b>
<b>4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos. 46</b>	
<b>4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos. ....</b>	<b>47</b>
<b>4.6. Técnicas para el procesamientos y análisis de datos. ....</b>	<b>48</b>
<b>4.7. Aspectos éticos. ....</b>	<b>48</b>
<b>CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>49</b>
<b>5.1. Análisis descriptivo. ....</b>	<b>49</b>
<b>5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis.....</b>	<b>63</b>
<b>5.3. Discusión de resultados.....</b>	<b>68</b>
<b>5.4. Aporte científico de la investigación.....</b>	<b>72</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>74</b>
<b>SUGERENCIAS.....</b>	<b>75</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>76</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>80</b>

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 1.</b> Resultados porcentuales de la variable control interno. ....	49
<b>Ilustración 2.</b> Resultados porcentuales de la dimensión ambiente de control. ....	50
<b>Ilustración 3.</b> Resultados porcentuales de la dimensión evaluación de riesgos. ....	51
<b>Ilustración 4.</b> Resultados porcentuales de la dimensión actividades de control. ....	53
<b>Ilustración 5.</b> Resultados porcentuales de la dimensión información y comunicación. .....	54
<b>Ilustración 6.</b> Resultados porcentuales de la dimensión supervisión y monitoreo. ..	55
<b>Ilustración 7.</b> Resultados porcentuales de la variable gestión administrativa. ....	56
<b>Ilustración 8.</b> Resultados porcentuales de la dimensión planificación. ....	58
<b>Ilustración 9.</b> Resultados porcentuales de la dimensión organización. ....	59
<b>Ilustración 10.</b> Resultados porcentuales de la dimensión dirección. ....	60
<b>Ilustración 11.</b> Resultados porcentuales de la dimensión control.....	61

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Operacionalización de las variables de investigación.....	17
<b>Tabla 2.</b> Definición operacional de las variables. ....	18
<b>Tabla 3.</b> Validez del instrumento de control interno por juicio de expertos. ....	46
<b>Tabla 4.</b> Rango para la valoración de Alfa de Cronbach en el nivel de confiabilidad del instrumento.....	47
<b>Tabla 5.</b> Confiabilidad de la variable control interno. ....	47
<b>Tabla 6.</b> Confiabilidad de la variable gestión administrativa.....	48
<b>Tabla 7.</b> Resultados porcentuales de la variable control interno.....	49
<b>Tabla 8.</b> Resultados porcentuales de la dimensión ambiente de control.....	51
<b>Tabla 9.</b> Resultados porcentuales de la dimensión evaluación de riesgos. ....	52
<b>Tabla 10.</b> Resultados porcentuales de la dimensión actividades de control.....	53
<b>Tabla 11.</b> Resultados porcentuales de la dimensión información y comunicación...	54
<b>Tabla 12.</b> Resultados porcentuales de la dimensión supervisión y monitoreo.....	56
<b>Tabla 13.</b> Resultados porcentuales de la variable gestión administrativa. ....	57
<b>Tabla 14.</b> Resultados porcentuales de la dimensión planificación.....	58
<b>Tabla 15.</b> Resultados porcentuales de la dimensión organización.....	59
<b>Tabla 16.</b> Resultados porcentuales de la dimensión dirección.....	61
<b>Tabla 17.</b> Resultados porcentuales de la dimensión control. ....	62
<b>Tabla 18.</b> Influencia del control interno en la gestión administrativa.....	63
<b>Tabla 19.</b> Prueba de Chi cuadrado para la hipótesis general.....	63
<b>Tabla 20.</b> Influencia del control interno en la planificación. ....	64
<b>Tabla 21.</b> Prueba de Chi cuadrado para la hipótesis específica 01. ....	64
<b>Tabla 22.</b> Influencia del control interno en la organización.....	65
<b>Tabla 23.</b> Prueba de Chi cuadrado para la hipótesis específica 02. ....	65
<b>Tabla 24.</b> Influencia del control interno en la dirección. ....	66
<b>Tabla 25.</b> Prueba de Chi cuadrado para la hipótesis específica 03. ....	67
<b>Tabla 26.</b> Influencia del control interno en el control.....	67
<b>Tabla 27.</b> Prueba de Chi cuadrado para la hipótesis específica 04. ....	68

## INTRODUCCIÓN

Una adecuada gestión de recursos humanos permite a las instituciones hacer frente a los cambios que se puedan presentar en la actualidad, por medio del recurso más importante que poseen, las personas. Las municipalidades, como entes que forman parte de la organización de nuestro país y de nuestra vida cotidiana, no pueden darse el lujo de no contar con personas adecuadas para hacer frente a las necesidades de la población; por tal motivo, en el sector público existen mecanismos como el control interno, que, de ser implementados correctamente, permiten a las instituciones cumplir de manera adecuada con los objetivos establecidos, entre otros beneficios.

Por esta razón, la presente investigación busca determinar en qué medida el control interno influye en la gestión administrativa de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, con la finalidad de analizar y proponer soluciones o alternativas de mejora, que puedan ser usados de guía por los responsables de dirigir el camino que debe seguir la institución para el logro de sus objetivos.

En el capítulo I se lleva a cabo la definición de los aspectos básicos del problema de investigación. Aquí se establece la fundamentación del problema, la viabilidad, la justificación e importancia de la investigación, asimismo, se formulan los problemas de la investigación y se establecen los objetivos para la realización del presente trabajo.

En el capítulo II se realiza la formulación de las hipótesis del trabajo de investigación, también se desarrolla la definición operacional de las variables de estudio.

En el capítulo III está conformado por el marco teórico, que cuento con los antecedentes, las bases teóricas y las bases conceptuales que nos necesarias para el desarrollo de la presente investigación.

En el capítulo IV se realiza el marco metodológico. En este capítulo se define el tipo y el nivel de la investigación, se establece la población y muestra con la que se trabajará, así como la elección de diseño de investigación; asimismo se desarrollan los

instrumentos y se validan los mismos y finalmente, se indican los aspectos éticos bajo los cuales se rige el presente trabajo.

El capítulo V, corresponde a los resultados y discusión. Se realiza el análisis descriptivo, el análisis inferencial y la contratación de nuestras hipótesis, además se discuten los resultados conseguidos y se describen los aportes que se consiguieron con la presente investigación.

## **CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Fundamentación del problema.**

La globalización y la competencia que existe en el entorno, han generado la necesidad de implementar diversos mecanismos de control interno para asegurar, en lo que sea posible, la dirección de una organización. En la gestión administrativa moderna la implementación de un Sistema de Control Interno, constituye un aspecto indispensable para emplear los recursos de forma eficiente y eficaz, por lo cual es necesario un adecuado control interno para tener una correcta gestión administrativa. (Serrano et al., 2018)

En un Sistema de Control Interno el elemento más relevante es el humano, ya que permite que todos los procedimientos, tareas, decisiones, etc., se ejecuten. Esos a su vez requieren de las condiciones y recursos necesarios para ejecutar su trabajo con eficiencia. (Rodríguez, 2016)

En el Perú solo el 25% de instituciones públicas han completado la implementación de su Sistema de Control Interno, lo que evidencia de que a pesar de los beneficios de contar con este sistema el nivel de implementación es muy bajo actualmente. (El Comercio, 2015)

En la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2019 se estableció que las entidades, de los tres niveles de gobierno, que se encuentren bajo el alcance de la Ley N° 28716 – Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, cuentan con un plazo de 18 meses bajo responsabilidad funcional para implementar su Sistema de Control Interno. En el caso de las entidades que se encuentran bajo la implementación de la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, son 3086 entidades que se encuentran obligadas a implementar su SCI de las cuales: 359 pertenecen al Gobierno Nacional, 556 al Regional y 2168 al Local; según el reporte de cumplimiento del Aplicativo Informático del SCI, a nivel de Gobierno Nacional 69.4% cumplieron con enviar los tres entregables a la CGR, de Gobierno Regional 50.2% y Local 56.6%.

Asimismo, según la implementación de la Directiva N° 011-2019-CG/INTEG, un total de 52 entidades se encuentran obligadas a implementar su SCI y registrar su tres entregables en el Aplicativo Informático del SCI, en este caso, se presenta un 80.8% de cumplimiento. (Contraloría General de la República, 2020)

Por otro lado, y en lo que refiere a la gestión administrativa, tanto de los gobiernos regionales como locales con respecto a la rendición de cuentas, de acuerdo al operativo “Transferencia de Gestión y el Correcto Inicio de las Funciones en los Gobiernos Regionales y Locales”, la cual tuvo una población de 1887 entidades y una muestra de 212, se encontró evidencia de que el 39.62% de las entidades entregaron el informe de rendición de cuentas y transferencia, y en 60.38% del total no se encontró evidencia de entrega. Lo antes mencionado nos demuestra que las instituciones públicas no tienen una correcta gestión administrativa. (Contraloría General de la República, 2019)

En la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle se evidenció, en lo que refiere a gestión administrativa, que no se realiza una adecuada planificación de las actividades, que existe falta de predisposición de los empleados en el desempeño de sus funciones, que se ocupan plazas sin tener en cuenta los perfiles necesarios, se incumple con la normativa en la parte remunerativa y se muestra carencia de evaluaciones de eficiencia.

## **1.2. Justificación e importancia de la investigación.**

Se justifica de forma teórica, ya que este estudio permitió obtener nueva información acerca de las variables en estudio y cada una de ellas está sustentada en fuentes teóricas confiables y antecedentes de estudios similares.

Se justifica de manera práctica porque permitió determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, y con ello brindará un diagnóstico actual y relevante que permitirá implementar mejoras.

### **1.3. Viabilidad de la investigación.**

- Para el desarrollo del este estudio se contó con la disponibilidad de los recursos materiales, personales y monetarios.
- Se considera viable a este estudio ya que servirá como antecedente para futuras investigaciones donde se trabaje con las mismas variables.

### **1.4. Formulación del problema.**

#### **1.4.1. Problema General.**

¿En qué medida el control interno influye en la gestión administrativa de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020?

#### **1.4.2. Problemas Específicos.**

- ¿En qué medida el control interno influye en la planificación de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020?
- ¿En qué medida el control interno influye en la organización de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020?
- ¿En qué medida el control interno influye en la dirección de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020?
- ¿En qué medida el control interno influye en el control de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020?

### **1.5. Formulación de objetivos.**

**1.5.1. Objetivo General.**

Determinar en qué medida el control interno influye en la gestión administrativa de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.

**1.5.2. Objetivos Específicos.**

- Determinar en qué medida el control interno influye en la planificación de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.
- Determinar en qué medida el control interno influye en la organización de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.
- Determinar en qué medida el control interno influye en la dirección de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.
- Determinar en qué medida el control interno influye en el control de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.

## **CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS**

### **2.1. Formulación de las hipótesis.**

#### **2.1.1. Hipótesis general.**

H<sub>0</sub>: El control interno influye significativamente en la gestión administrativa de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.

H<sub>1</sub>: El control interno no influye significativamente en la gestión administrativa de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.

#### **2.1.2. Hipótesis específicas.**

H<sub>0</sub>: El control interno influye significativamente en la planificación de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.

H<sub>1</sub>: El control interno influye significativamente en la planificación de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.

H<sub>0</sub>: El control interno influye significativamente en la organización de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.

H<sub>1</sub>: El control interno no influye significativamente en la organización de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.

H<sub>0</sub>: El control interno influye significativamente en la dirección de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.

H<sub>1</sub>: El control interno no influye significativamente en la dirección de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.

H<sub>0</sub>: El control interno influye significativamente en el control de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.

H<sub>1</sub>: El control interno no influye significativamente en el control de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.

## 2.2. Operacionalización de variables.

**Tabla 1.** Operacionalización de las variables de investigación

Variable	Dimensiones	Indicadores
V.I. Control Interno	Ambiente de control	- Integridad y valores éticos. - Autoridad y responsabilidades. - Desarrollo de capacidades.
	Evaluación de riesgos	- Identificación de riesgos. - Valoración de riesgos. - Identificación y ejecución de actividades de control.
	Actividades de control	- Actividades de control sobre tecnología. - Actividades de control a través de políticas y procedimientos.
	Información y comunicación	- Comunicación interna. - Comunicación externa.
V.D. Gestión administrativa	Supervisión y monitoreo	- Evaluaciones continuas e independientes. - Acciones correctivas.
	Planificación	- Definición de objetivos y la misión.
		- Definición de los recursos. - Definición de estrategias.

Organización	- Asignación de funciones y delimitación de responsabilidades.
	- Comunicación.
	- Motivación.
Dirección	- Coordinación de actividades laborales.
	- Liderazgo.
	- Evaluación del desempeño.
Control	- Evaluación de los procesos y actividades.
	- Determinación de controles.

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla se muestra las variables y dimensiones de investigación, las cuales permitirán demostrar la hipótesis planteada.

### 2.3. Definición de términos operacionales.

**Tabla 2.** Definición operacional de las variables.

DIMENSION	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
Ambiente de control	Es el ambiente donde se desarrollan todas las actividades organizacionales; esta comprende las normas, procesos y estructuras que constituye la base para desarrollar el control interno.	- Integridad y valores éticos. - Autoridad y responsabilidades. - Desarrollo de capacidades.
Evaluación de riesgos	Se define como la identificación y valoración de los posibles riesgos asociados al logro de objetivos, así como su evaluación en relación a unos niveles preestablecidos de tolerancia.	- Identificación de riesgos. - Valoración de riesgos.
Actividades de control	Son acciones que contribuyen a garantizar la mitigación de riesgos con impacto potencial en los objetivos.	- Identificación y ejecución de actividades de control. - Actividades de control sobre tecnología. - Actividades de control a través de políticas y procedimientos.
Información y comunicación	Es el proceso continuo mediante el cual se proporciona, comparte y	- Comunicación interna.

	obtiene la información necesaria. Existen dos tipos: comunicación interna y externa.	- Comunicación externa.
Supervisión y monitoreo	Son las evaluaciones continuas e independientes de los componentes y elementos que forman parte del Sistema de Control Interno.	- Evaluaciones continuas e independientes. - Acciones correctivas. - Definición de objetivos y la misión.
Planificación	Es el proceso donde se determinan los objetivos que se desean alcanzar en el futuro, las acciones y recursos que se deben utilizar para el logro de los mismos.	- Definición de los recursos. - Definición de estrategias.
Organización	Es el proceso que determina la estructura de la organización, la asignación de funciones y la delimitación de las responsabilidades, con la finalidad del logro de objetivos.	- Asignación de funciones y delimitación de responsabilidades. - Comunicación. - Motivación.
Dirección	Es el proceso que consiste en la ejecución de lo planeado, a través del recurso humano.	- Coordinación de actividades laborales. - Liderazgo. - Evaluación del desempeño.
Control	Es el proceso que permite identificar las brechas de desempeño en función a las metas y los objetivos planificados.	- Evaluación de los procesos y actividades. - Determinación de controles.

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla se muestra la definición operacional de las variables y las dimensiones las cuales ayudaran a comprobar la hipótesis.

## CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

### 3.1. Antecedentes.

#### A nivel internacional

- A. Mendoza, et al. (2018), en su artículo “El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público”, que tiene por objeto determinar la influencia del control interno sobre la mejora de la gestión administrativa. Para el desarrollo del artículo empleo el método inductivo – deductivo y analítico – sintético lo cual lo llevo a concluir que los mecanismos de control que se implementen en una entidad pública deben ser elaborados por la propia gestión y ser parte del ciclo de gestión de la entidad para que esta se integre con los procesos de planificación, ejecución y seguimiento para generar valor y evitar las implicaciones de costos adicionales

#### A nivel nacional

- A. Reyes (2020), en su investigación “Gestión administrativa y control interno en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2018”, que tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el control interno dentro de la institución pública bajo estudio, para lo cual se aplicaron cuestionarios a 73 trabajadores del área de administración de la dicha entidad, con la finalidad de conocer la percepción y situación de las dos variables de estudio. Se concluyó que existe una relación significativa entre la variable gestión administrativa y sus dimensiones: planeación, organización, dirección y control, con la variable control interno.
- B. Lozano, Amasifuén y Luna (2020), en su artículo “Control Interno y Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Picota”, que tiene por objetivo determinar la relación del control interno con la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Picota empleo un diseño de

investigación no experimental ya que las variables no serán manipuladas y solo se recopilaron datos a través de la aplicación de un cuestionario a 50 trabajadores de dicha entidad. El resultado obtenido de la recopilación y procesamiento de datos fue que existe una relación baja entre el control interno y la gestión administrativa (Rho Spearman  $r = 0.085$ ) y que no es significativa ( $0.559 > 0.05$ ), por ello concluyo que el control interno no es de importancia para los trabajadores de dicha entidad, por lo tanto, aun si se implementarán mecanismos para mejorar el control interno la gestión administrativa no se vería afectada proporcionalmente.

- C.** Lozano (2020), en su investigación “Control Interno y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Picota, año 2020”, establece determinar si el control interno influye en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Picota. Aplicó la técnica de la encuesta para conseguir información pertinente sobre la variable independiente y dependiente, a través de un cuestionario realizado a 50 trabajadores relacionado con el área administrativa, la gestión o que tienen conocimiento acerca de las variables bajo estudio. Las conclusiones a las que llegó, muestran que no existe una relación significativa entre la variable Control Interno y la variable de Gestión Administrativa, esto quiere decir que si la institución desarrollara estrategias que permitan mejorar el Control Interno, éstas no causarían una mejora igual o superior en la Gestión Administrativa de la misma. Este fenómeno se refleja también entre el Control Interno y las dimensiones de la Gestión Administrativa: planificación, organización y la dirección.
- D.** Santa Cruz (2018), en su investigación “Control interno y su influencia en la gestión administrativa en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU,2018”, tiene por objeto determinar la influencia de ambas variables de estudio, para ello aplico dos instrumentos aplicados a 81 trabajadores y luego realizo análisis descriptivo e inferencial mediante la regresión logística. Con base en los resultados concluyo que el modelo

logístico es significativo y que se ajusta bien a los datos y explica el 36.9 % de la variable “gestión administrativa”, por lo tanto, determina que el control interno es influyente en la gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

- E.** Alvarez (2018), en su investigación “Control interno y su influencia en la gestión administrativa de UGEL Pomabamba en el año 2017”, Su objetivo general fue determinar el impacto del control interno en la gestión de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pomabamba en el año 2017. La técnica utilizada es una encuesta y la herramienta es un cuestionario de encuesta aplicado a 49 unidades de gestión de empleados locales. Luego de aplicar esta herramienta a los resultados obtenidos, se puede concluir que el control interno tiene un efecto positivo en la gestión administrativa de la unidad de gestión educativa local de Pomabamba.

#### **A nivel local**

- A.** Rosales (2021), en su investigación “Control Interno y la Gestión Administrativa en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2020”, tiene como objetivo general establecer cómo influye el control interno en la gestión administrativa en la Gerencia de Administración de la Municipalidad de Amarilis, para ello hizo uso de la técnica de la encuesta para realizar las consultas correspondientes a los miembros de la muestra a fin de medir las variables de estudio. Los cuestionarios se aplicaron a 30 personas que laboran, y tienen conocimiento de las variables bajo estudio, en la Gerencia de Administración de la Municipalidad. Se concluyó que existe una influencia significativa de la variable independiente sobre la dependiente, así mismo se determinó que la dimensión del control interno, información y comunicación, es la que mayor influencia positiva tiene sobre la gestión administrativa en la Gerencia de la institución bajo estudio.

**B.** Castro (2021), en su investigación “El Control Interno y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Vitoc, Provincia de Chanchamayo, departamento de Junín, periodo 2020” que consistió en determinar la correlación entre las variables control interno y gestión administrativa de la municipalidad distrital de Vitoc para ello empleo el diseño no experimental y aplico un cuestionario a 23 servidores públicos; el cuestionario consistió de 22 preguntas cerradas relacionadas a las variables en estudio, y con los resultados obtenidos concluyo que existe relación entre las variables control interno y gestión administrativa debido a que tanto la alta dirección como los responsables de la gestión administrativa realizan constantemente verificación de la información que manejan para determinar su veracidad y con ello un completo control interno.

### **3.2. Bases Teóricas.**

#### **CONTROL INTERNO**

Control interno es un proceso integrado y dinámico, diseñado con la finalidad de asegurar en lo posible el logro de objetivos de una entidad. (Gonzales, s.f.)

Según la Contraloría General de la República (2014), el Control Interno es un proceso integral realizado por el titular, funcionario y servidores de una entidad, que tiene por finalidad gestionar los riesgos y para asegurar, en lo posible, la consecución de la misión y los objetivos de la entidad.

#### **IMPORTANCIA DEL CONTROL INTERNO**

La implementación adecuada del Control Interno dentro de una entidad, trae consigo los siguientes beneficios:

- a. La introducción de una cultura de control complementa el buen desarrollo de las operaciones en la institución, lo que se traduce en un mejor desempeño.

- b. Cuando se aplican correctamente, los controles internos ayudan a optimizar la gestión, beneficiando la gestión de la empresa y sus procesos y operaciones en todos los niveles..
- c. El control interno es un mecanismo eficaz contra la corrupción.
- d. Los controles internos ayudan a establecer una base sólida en una entidad que le permite lograr sus objetivos de rendimiento y rentabilidad y evita el mal uso de sus recursos..
- e. El Control Interno asegura la confiabilidad de la información financiera y garantiza que la entidad cumpla con las leyes y regulaciones, evitando cualquier consecuencia derivada de su incumplimiento. Contraloría General de la República (2014)

## **SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

El sistema de control interno es un conjunto de elementos organizacionales interrelacionados e interdependientes (planificación, control de gestión, organización, evaluación del personal, normas y procedimientos, sistemas de información y comunicación) que buscan la sinergia en un acordeón y logran las metas y políticas institucionales. En términos más sencillos, un sistema con control interno no funciona de manera lineal, donde un componente solo afecta al siguiente de forma secuencial. En cambio, es un proceso multidireccional en el que cada componente influye en los demás y, en conjunto, forman el sistema. Además, este sistema tiene la capacidad de adaptarse dinámicamente a las condiciones cambiantes. (Contraloría General de la República, 2014, p. 31-32)

### **COMPONENTES DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

- I. Ambiente de control. Está conformado por las normas, procesos y estructuras que establecen las bases para desarrollar de manera adecuada el Control Interno dentro de la entidad. Un adecuado ambiente de control, constituye un factor clave en el impacto de todo el Sistema de Control Interno de la entidad.

- II. Evaluación del riesgo. Es un proceso continuo que tiene por finalidad que la entidad pueda estar preparada frente a diversos eventos que afecten de forma negativa el cumplimiento de los objetivos
- III. Actividades de control. Son aquellas actividades definidas a través de políticas y procedimientos que tienen por objeto reducir los riesgos que pudieran afectar la consecución de objetivos de la entidad. Estas pueden ser preventivas o detectivas y se aplican en los procesos, operaciones, niveles y funciones de la entidad.
- IV. Información y comunicación. Viene a ser toda aquella información pertinente, que permita a las entidades cumplir con las responsabilidades de Control interno relacionadas al logro de los objetivos de las mismas. Esta información es obtenida y generada a partir de fuentes internas y externas, con la finalidad de apoyar el funcionamiento de todos los componentes que conforman el Sistema de Control Interno.
- V. Actividades de supervisión. Son el conjunto de actividades que permiten el autocontrol, estas miden la eficacia y calidad del control interno en la entidad. Estas actividades se dan mediante evaluaciones continuas, independientes y mixtas y tienen por objetivo verificar si los componentes del sistema de control interno están funcionando adecuadamente, así como determinar las oportunidades de mejora. (Contraloría General de la República, 2014)

### **Componentes del sistema de control interno**

El sistema de control interno está dividido en cinco componentes integrados que se relacionan con los objetivos de la empresa: entorno de control, evaluación de los riesgos, actividades de control, sistemas de información y comunicación, y actividades de monitoreo y supervisión.

Un adecuado entorno de control, una metodología de evaluación de riesgos, un sistema de elaboración y difusión de información oportuna y fiable por de la organización y un proceso de monitoreo eficiente, apoyados en actividades de control efectivas, se constituyen en poderosas herramientas gerenciales.

Existe una relación directa entre los objetivos de la entidad, los componentes y la estructura organizacional que es representada en forma de cubo de la siguiente manera:

Los cinco componentes deben funcionar de manera integrada para reducir a un nivel aceptable el riesgo de no alcanzar un objetivo. Los componentes son interdependientes, existe una gran cantidad de interrelaciones y vínculos entre ellos.

Así mismo, dentro de cada componente el marco establece 17 principios que representan los conceptos fundamentales y son aplicables a los objetivos operativos, de información y de cumplimiento. Los principios permiten evaluar la efectividad del sistema de control interno

### **1. Entorno de control**

Es el ambiente donde se desarrollan todas las actividades organizacionales bajo la gestión de la administración.

El entorno de control es influenciado por factores tanto internos como externos, tales como la historia de la entidad, los valores, el mercado, y el ambiente competitivo y regulatorio.

Comprende las normas, procesos y estructuras que constituyen la base para desarrollar el control interno de la organización.

Este componente crea la disciplina que apoya la evaluación del riesgo para el cumplimiento de los objetivos de la entidad, el rendimiento de las actividades de control, uso de la información y sistemas de comunicación, y conducción de actividades de supervisión.

Para lograr un entorno de control apropiado deben tenerse en cuenta aspectos como la estructura organizacional, la división del trabajo y asignación de responsabilidades, el estilo de gerencia y el compromiso

Un entorno de control ineficaz puede tener consecuencias graves, tales como pérdida

financiera, pérdida de imagen o un fracaso empresarial.

Por esta razón, este componente tiene una influencia muy relevante en los demás componentes del sistema de control interno, y se convierte en el cimiento de los demás proporcionando disciplina y estructura.

Una organización que establece y mantiene un adecuado entorno de control es más fuerte a la hora de afrontar riesgos y lograr sus objetivos. Esto se puede obtener si se cuenta con:

- Actitudes congruentes con su integridad y valores éticos.
- Procesos y conductas adecuados para la evaluación de conductas.
- Asignación adecuada de responsabilidades.
- Un elevado grado de competencia y un fuerte sentido de la responsabilidad para la consecución de los objetivos.

Por esta razón, el Entorno de control está compuesto por el comportamiento que se mantiene dentro de la organización, e incluye aspectos como:

- La integridad y los valores éticos de los recursos humanos,
- La competencia profesional,
- La delegación de responsabilidades,
- El compromiso con la excelencia y la transparencia,
- La atmosfera de confianza mutua,
- La filosofía y estilo de dirección,
- La estructura y plan organizacional,
- Los reglamentos y manuales de procedimientos,
- Las políticas en materia de recursos humanos y
- El Comité de Control.

## 2. Evaluación de riesgos

Este componente identifica los posibles riesgos asociados con el logro de los objetivos de la organización. Toda organización debe hacer frente a una serie de riesgos de origen tanto interno como externo, que deben ser evaluados.

Estos riesgos afectan a las entidades en diferentes sentidos, como en su habilidad para competir con éxito, mantener una posición financiera fuerte y una imagen pública positiva. Por ende, se entiende por riesgo cualquier causa probable de que no se cumplan los objetivos de la organización.

De esta manera, la organización debe prever, conocer y abordar los riesgos con los que se enfrenta, para establecer mecanismos que los identifiquen, analicen y disminuyan. Este es un proceso dinámico e iterativo que constituye la base para determinar cómo se gestionaran los riesgos.

## 3. Actividades de control

En el diseño organizacional deben establecerse las políticas y procedimientos que ayuden a que las normas de la organización se ejecuten con una seguridad razonable para enfrentar de forma eficaz los riesgos.

Las actividades de control se definen como las acciones establecidas a través de las políticas y procedimientos que contribuyen a garantizar que se lleven a cabo las instrucciones de la dirección para mitigar los riesgos con impacto potencial en los objetivos.

Las actividades de control se ejecutan en todos los niveles de la entidad, en las diferentes etapas de los procesos de negocio y en el entorno tecnológico, y sirven como mecanismos para asegurar el cumplimiento de los objetivos.

Según su naturaleza pueden ser preventivas o de detección y pueden abarcar una amplia gama de actividades manuales y automatizadas. Las actividades de control conforman una parte fundamental de los elementos de control interno.

Estas actividades están orientadas a minimizar los riesgos que dificultan la realización de los objetivos generales de la organización. Cada control que se realice debe estar de acuerdo con el riesgo que previene, teniendo en cuenta que demasiados controles son tan peligrosos como lo es tomar riesgos excesivos. Estos controles permiten:

- Prevenir la ocurrencia de riesgos innecesarios.
- Minimizar el impacto de las consecuencias.
- Restablecer el sistema en el menor tiempo posible.

En todos los niveles de la organización existen responsabilidades en las actividades de control, debido a esto es necesario que todo el personal dentro de la organización conozca cuáles son las tareas de control que debe ejecutar. Para esto se debe explicitar cuáles son las funciones de control que le corresponden a cada individuo.

#### 4. Información y comunicación

El personal debe no solo captar una información sino también intercambiarla para desarrollar, gestionar y controlar sus operaciones. Por lo tanto, este componente hace referencia a la forma en que las áreas operativas, administrativas y financieras de la organización identifican, capturan e intercambian información.

La información es necesaria para que la entidad lleve a cabo las responsabilidades de control interno que apoyan el cumplimiento de los objetivos. La gestión de la empresa y el progreso hacia los objetivos establecidos implican que la información es necesaria en todos los niveles de la empresa.

En este sentido, la información financiera no se utiliza solo para los estados financieros, sino también en la toma de decisiones.

Por ejemplo, toda la información presentada a la Dirección con relación a medidas monetarias facilita el seguimiento de la rentabilidad de los productos, la evolución de deudores, las cuotas en el mercado, las tendencias en reclamaciones, etc.

La información está compuesta por los datos que se combinan y sintetizan con base en la relevancia para los requerimientos de información.

Es importante que la dirección disponga de datos fiables a la hora de efectuar la planificación, preparar presupuestos, y demás actividades.

Es por esto que la información debe ser de calidad y tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Contenido: ¿presenta toda la información necesaria?
- Oportunidad: ¿se facilita en el tiempo adecuado?
- Actualidad: ¿está disponible la información más reciente?
- Exactitud: ¿los datos son correctos y fiables?
- Accesibilidad: ¿la información puede ser obtenida fácilmente por las personas adecuadas?

La comunicación es el proceso continuo e iterativo de proporcionar, compartir y obtener la información necesaria, relevante y de calidad, tanto interna como externamente.

La comunicación interna es el medio por el cual la información se difunde a través de toda la organización, que fluye en sentido ascendente, descendente y a todos los niveles de la entidad.

Esto hace posible que el personal pueda recibir de la Alta Dirección un mensaje claro de las responsabilidades de control.

La comunicación externa tiene dos finalidades: comunicar de afuera hacia el interior de la organización información externa relevante, y proporcionar información interna relevante de adentro hacia afuera, en respuesta a las necesidades y expectativas de grupos de interés externos.

Para esto se tiene en cuenta:

- Integración de la información con las operaciones y calidad de la información, analizando si ésta es apropiada, oportuna, fiable y accesible.
- Comunicación de la información institucional eficaz y multidireccional.
- Disposición de la información útil para la toma de decisiones.

- Los canales de información deben presentar un grado de apertura y eficacia acorde con las necesidades de información internas y externas.

La comunicación puede ser materializada en manuales de políticas, memorias, avisos o mensajes de video.

Cuando se hace verbalmente la entonación y el lenguaje corporal le dan un énfasis al mensaje.

La actuación de la Dirección debe ser ejemplo para el personal de la entidad.

Un sistema de información comprende un conjunto de actividades, y involucra personal, procesos, datos y/o tecnología, que permite que la organización obtenga, genere, use y comunique transacciones de información para mantener la responsabilidad y medir y revisar el desempeño o progreso de la entidad hacia el cumplimiento de los objetivos.

##### 5. Supervisión del sistema de control – Monitoreo

Todo el proceso ha de ser monitoreado con el fin de incorporar el concepto de mejoramiento continuo; así mismo, el Sistema de Control Interno debe ser flexible para reaccionar ágilmente y adaptarse a las circunstancias.

Las actividades de monitoreo y supervisión deben evaluar si los componentes y principios están presentes y funcionando en la entidad.

Es importante determinar, supervisar y medir la calidad del desempeño de la estructura de control interno, teniendo en cuenta:

- Las actividades de monitoreo durante el curso ordinario de las operaciones de la entidad.
- Evaluaciones separadas.
- Condiciones reportables.
- Papel asumido por cada miembro de la organización en los niveles de control.

Es importante establecer procedimientos que aseguren que cualquier deficiencia detectada que pueda afectar al Sistema de Control Interno sea informada oportunamente para tomar las decisiones pertinentes. Los sistemas de control interno cambian constantemente, debido a que los procedimientos que eran eficaces en un momento dado pueden perder su eficacia por diferentes motivos, como la incorporación de nuevos empleados, restricciones de recursos, entre otros.

La relación entre los componentes, los principios y los puntos de enfoque para cada uno. Los puntos de enfoque representan las características importantes de cada principio, lo que permite que sean más fáciles de entender y que la entidad pueda evaluar si el principio está presente y funcionando en su sistema de control interno.

Para determinar que el Sistema de Control Interno es efectivo se requiere que los cinco componentes y los principios estén presentes y funcionando:

- Presente: la determinación de que los componentes y los principios relevantes existen en el diseño y la implementación del sistema de control interno para lograr los objetivos especificados.
- Funcionando: la determinación de que los componentes y los principios relevantes continúan existiendo en la dirección del sistema de control interno para lograr los objetivos especificados.

No todos los puntos de enfoque son requeridos para valorar la efectividad del sistema de control. La administración puede determinar que algunos de estos no son relevantes y puede identificar y considerar otros.

De esta manera, el Marco Integrado de Control Interno facilita la labor de diseño y supervisión del Sistema de Control Interno y permite comprender con más claridad el contenido, significado y el impacto que los Sistemas de Control Interno implementados tienen al momento de mitigar los riesgos de la organización.

Diversos son los roles y responsabilidades que asumen los participantes internos y externos en un Sistema de Control Interno. Los participantes internos asumen

responsabilidades, mientras que los externos realizan aportaciones valiosas, tanto para su eficaz funcionamiento como para su actualización.

#### El Consejo de Administración

Los miembros del Consejo junto con la Alta dirección deben analizar el Sistema de Control Interno de la entidad y efectuar su supervisión.

La Alta Dirección rinde cuentas por el control interno al Consejo de Administración, y este debe establecer las políticas y expectativas sobre cómo deben supervisar los miembros del Consejo el control interno.

El Consejo debe conocer los riesgos para la consecución de los objetivos de la entidad, las evaluaciones de las deficiencias del control interno, las medidas adoptadas por la Dirección para mitigar dichos riesgos y deficiencias, y cómo la Dirección evalúa el sistema de Control Interno.

Así mismo, el Consejo de Administración asume un rol fundamental en la definición de las expectativas en cuanto a la integridad y los valores éticos, la transparencia y las responsabilidades, en el marco del funcionamiento del Sistema de Control Interno.

Usualmente, el Consejo de Administración actúa a través de comités o comisiones delegadas. Esto depende de la jurisdicción y naturaleza de la organización.

#### Alta Dirección

Debe evaluar el Sistema de Control Interno en relación con el Marco Integrado de Control Interno, centrándose en la manera como la entidad aplica los diecisiete principios para respaldar los componentes del control interno. Asimismo, debe dar consejo y dirección a la Administración, realizar una gestión constructiva y exigente, aprobar políticas y transacciones y supervisar las actividades de la Administración.

La Dirección tiene un papel fundamental en el control interno de la organización, pues establece la importancia del Sistema de Control Interno y los estándares de conducta a través de la organización.

Los miembros de la Alta Dirección son:

- Director administrativo
- Director ejecutivo de auditoría
- Director de cumplimiento
- Director financiero
- Director de información
- Director legal
- Director de operaciones
- Director de riesgos

Otros miembros de la dirección y del personal

Los directivos y demás personal de la entidad deben revisar los cambios de la nueva versión del Marco Integrado de Control Interno 2013, y evaluar las implicaciones en el actual Sistema de Control Interno de la entidad.

Audidores internos

Deben revisar los planes de auditoría y evaluar los cambios en el Marco para considerar las posibles consecuencias en los planes de auditoría, en las evaluaciones y cualquier información generada sobre el Sistema de Control Interno. Las actividades de auditoría deben ser llevadas a cabo por profesionales competentes y en alineación con los riesgos relevantes para la entidad.

Audidores externos

Cuando un auditor externo es contratado para evaluar el Sistema de Control Interno de la entidad, puede evaluar el sistema en relación con el Marco Integrado de Control Interno, centrándose en la manera como la entidad ha seleccionado, desarrollado y desplegado los controles que incidan en los principios asociados a los componentes del control interno.

Partes interesadas

Las partes interesadas desempeñan un papel muy importante en el diseño e implementación del Marco Integrado de Control Interno. El Control Interno es desarrollado por la Dirección, el Consejo de Administración y demás personal de la entidad

## **GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

### ADMINISTRACIÓN

Chiavenato (2006), señala que la administración es el adecuado manejo de las actividades de una organización, debido a esto es indispensable para la existencia, conservación y éxito de las mismas. Para cumplir con este rol, la administración involucra la planeación, organización, dirección y control de las actividades dentro de la entidad.

### FUNCIONES ADMINISTRATIVAS

**Planeación:** Esta función nos permite definir con antelación los objetivos que debe buscar la organización y establecer los planes que nos permitan alcanzarlos. La planeación establece a dónde quiere llegar la organización, qué es lo que debe hacer, en qué momento actuar, el cómo reaccionar y la secuencia de acciones que debe seguir. (Chiavenato, 2006)

**Organización:** Para Chiavenato (2006), la organización consiste en el establecimiento de actividades específicas (esenciales para el cumplimiento de los objetivos establecidos por la organización), la agrupación de dichas actividades en una estructura lógica y la determinación de las mismas a personas y cargos específicos.

**Dirección:** Hace referencia a las coordinaciones entre el administrador y sus trabajadores para el logro de una determinada meta. Es el proceso más dinámico, el cual se caracteriza por la responsabilidad del jefe a orientar a través de la comunicación, liderazgo y motivación a su personal. (Chiavenato, 2006)

Control: Permite asegurar el logro de objetivos a través de la verificación de las actividades. (Chiavenato, 2006)

## RECURSOS HUMANOS

Según Chiavenato (2009), el término recursos humanos puede ser entendido como un conjunto de prácticas llevadas a cabo por la organización con respecto al recurso humano que posee, involucra la manera en la que lleva a cabo las actividades de reclutamiento, selección, formación, remuneración, prestaciones, higiene y seguridad laboral.

## ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Para Mee (como citó Chiavenato, 2009), la Administración de Recursos Humanos (ARH) es “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las “personas” o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño.” (p. 9)

Complementando lo mencionado, Chiavenato (2009) señala que el trabajo que realiza cada administrador (que desempeña las siguientes funciones administrativas: planear, organizar, dirigir y controlar), encuentra gran ayuda en la ARH, debido a que este no trabaja solo, sino con las personas que conforman su equipo y es conjuntamente con estas personas que el administrador desempeña sus tareas y cumple con sus metas y objetivos. Por lo tanto, al hablar de ARH se hace mención a las políticas y prácticas que se necesitan para administrar de manera adecuada el trabajo del personal, entre estas encontramos:

- ✓ Integración de talentos a la organización.
- ✓ Orientar y socializar en los talentos un ambiente participativo, acogedor y emprendedor.
- ✓ Construir el trabajo, individual o colectivo, con el fin de hacerlo significativo, agradable y motivador.

- ✓ Un excepcional desempeño y cumplimiento de resultados debe ser recompensado y reforzado.
- ✓ Debe existir una evaluación constante del desempeño humano para poder mejorarlo de manera constante.
- ✓ El conocimiento debe ser comunicado y transmitido.
- ✓ Orientar y desarrollar talentos para conseguir una organización de aprendizaje.
- ✓ Las condiciones de trabajo ofrecidas deben ser las adecuadas para mejorar la calidad de vida de las personas.
- ✓ Formar y mantener buenas relaciones con el talento, los sindicatos y la comunidad en general.
- ✓ Para incrementar el capital humano en la organización, ésta debe tratar de incrementar la competitividad de sus empleados.
- ✓ Promueve el desarrollo de la organización.

### ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La ARH posee los siguientes aspectos fundamentales:

- ✓ Las personas como seres humanos. Cada miembro de la organización posee una personalidad propia, así como conocimientos, habilidades y competencias indispensables.
- ✓ Las personas como los activadores de los recursos de la organización. El personal es capaz de brindar su talento a la organización, con la finalidad de que esta se renueve y sea competitiva frente a un contexto cada vez más cambiante.
- ✓ Las personas como asociadas de la organización. Los miembros de la organización invierten en ella, por medio de su esfuerzo, compromiso, responsabilidad, etc., por lo que esperan ver retribuciones a través acciones de la organización, como oportunidades para su crecimiento profesional, incentivos económicos, satisfacción, entre otras medidas.

- ✓ Las personas como talentos proveedores de competencias. A diferencia de las máquinas, el desarrollo de competencias de una persona requiere tiempo, maduración y aprendizaje, sin embargo, este aspecto lo llega a diferenciar de la competencia.
- ✓ Las personas como el capital humano de la organización. Cada miembro de la empresa se convierte en un activo principal para alimentar su inteligencia de negocio. (Chiavenato, 2009)

### PROCESOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Los seis procesos básicos dentro de la ARH son los siguientes:

1. Procesos para integrar personas. Estos procesos tienen el objetivo de adherir nuevas personas a la empresa. Dentro de este encontramos el reclutamiento y la selección del personal.
2. Procesos para organizar a las personas. Su objetivo es definir las actividades que el personal llevará a cabo dentro de la empresa, con el fin de orientar y acompañar su desempeño. Dentro de este encontramos la organización y planificación del trabajo, análisis y descripción de puestos, dotación de personal y evaluación del desempeño.
3. Procesos para recompensar a las personas. Estos procesos buscan incentivar y satisfacer las necesidades del personal. Dentro de este encontramos las recompensas, remuneración, prestaciones y servicios sociales.
4. El proceso de crianza de las personas. Su propósito es capacitar y fortalecer el desarrollo profesional y personal de los integrantes de la organización. Entre estos encontramos la formación y el desarrollo, la gestión del conocimiento y las competencias, los programas de cambio y desarrollo de carrera, así como los programas de comunicación y cumplimiento.
5. Proceso de retención del talento. El propósito de estos procesos es crear un ambiente ambiental y psicológico apropiado para el desarrollo satisfactorio de la actividad humana. En ella encontramos cultura organizacional, higiene, disciplina, seguridad y calidad de vida.

6. Proceso para auditores. Su finalidad es vigilar y controlar el correcto desarrollo de las actividades y asegurar los resultados alcanzados. En él encontramos bases de datos y sistemas de información administrativa. (Chiavenato, 2009)

### **Gestión Administrativa.**

La gestión administrativa es el conjunto de actividades que se realiza para dirigir una organización mediante una conducción racional de tareas, esfuerzos y recursos.

Su capacidad de controlar y coordinar las acciones y los distintos roles que se desempeñan dentro de la empresa permite prevenir problemas y alcanzar los objetivos. La conducción sistemática de una correcta gestión administrativa favorece la obtención de resultados favorables para la organización

La importancia de la gestión administrativa consiste en preparar a la organización y disponerla para actuar pero de manera anticipada, contemplando todos los medios y procedimientos que necesita para cumplir con sus objetivos y disminuir los efectos negativos o posibles problemas

Funciones de la gestión administrativa

La gestión administrativa es un proceso que contempla cuatro funciones principales:

**Planificación.** Es la primera función necesaria para guiar y desarrollar de manera exitosa las siguientes etapas. Consiste en proyectar metas, definir los objetivos y establecer los recursos necesarios y las actividades que se van a realizar en determinado período de tiempo. Para eso, por ejemplo, se puede realizar una investigación interna y del entorno a través de herramientas de análisis como “las cinco fuerzas de Porter” o “FODA”.

**Organización.** Consiste en armar una estructura para distribuir los recursos humanos y los económicos de los que dispone la empresa para ordenar y desarrollar su trabajo y

alcanzar los objetivos planificados. Aquí se determinan las áreas dentro de la organización, se agrupan las tareas según los puestos de trabajo y se selecciona el personal apto.

**Dirección.** Consiste en ejecutar las estrategias planificadas, orientando los esfuerzos hacia los objetivos a través del liderazgo, la motivación y la comunicación. Implica incentivar a los empleados, mantener una comunicación fluida con todas las áreas de la organización y establecer mecanismos de evaluación constante, entre otros.

**Control.** Consiste en verificar que las tareas diarias avancen alineadas con las estrategias planificadas, a fin de optimizar la toma de decisiones, reorientar algunas actividades, corregir problemas o evaluar resultados, entre otros. Es una labor administrativa que debe ejercerse con profesionalidad y transparencia. La medición de los resultados obtenidos (para compararlos con los resultados planificados) permite buscar una mejora continua.

#### Características de la gestión administrativa

La gestión administrativa está a cargo del gerente administrativo, que supervisa las operaciones de la organización y se asegura de que el flujo de información sea efectivo y de que los recursos se empleen de manera eficiente. Aportar valor agregado a la organización, dado que puede identificar prácticas obsoletas y desarrollar procesos que contribuyan a la mejora.

El gerente administrativo suele contar con un equipo de trabajo a cargo, integrado por jefes, analistas y encargados de la gerencia. El gerente administrativo y su equipo tienen varias responsabilidades que cumplir y, dependiendo del rubro o especialidad en la que se desempeñen, pueden ocuparse de:

Proponer y elaborar políticas, normas y procedimientos.

Liderar varios equipos de trabajo.

Supervisar la ejecución presupuestaria de la empresa.

- Proponer e implementar mejoras en las políticas de gestión de personal.
- Controlar el proceso de remuneraciones a los empleados.
- Elaborar programas de capacitación y desarrollo del personal.
- Realizar estudios y diagnósticos de manera periódica, sobre el clima de trabajo.
- Proponer, informar y mantener actualizado al directorio de la organización.
- Preparar planes y previsiones de ventas.
- Seleccionar estrategias de ventas.
- Diagramar la distribución del espacio de trabajo para los empleados

### 3.3. Bases conceptuales.

- **Acción correctiva:** La acción correctiva se toma para prevenir que algo vuelva a ocurrir. (ISO 9000, 2015, p. 30)
- **Capacidad:** En un individuo, vienen a ser el conjunto de habilidades y especializaciones que posee. (Chiavenato, 2011)
- **Comunicación:** Es la transferencia de información de una persona a otra. En las organizaciones no se puede operar sin comunicación ya que es la red que permite la coordinación entre todas sus áreas. (Chiavenato, 2011)
- **Control:** Esta función busca asegurar el cumplimiento de los objetivos y planes establecidos en la organización. (Dextre y Del Pozo, 2012)
- **Estrategia:** Plan que nos permite conseguir un objetivo a largo plazo o global. (ISO 9000, 2015)
- **Estructura:** Es igual a estructura organizacional, como se representa en el organigrama. (Chiavenato, 2011, p. 40)
- **Objetivos:** Son los puntos hacia donde las organizaciones dirigen sus esfuerzos y recursos. Las organizaciones actúan como medios para el cumplimiento de fines y lo realizan mediante los individuos que las

componen, esto nos lleva a decir que estos fines son metas colectivas. (Chiavenato, 2011)

- **Política:** Expresión formal que hace la alta dirección con respecto a las intenciones y ruta que seguirá una organización. (ISO 9000, 2015)
- **Procedimiento:** Secuencia específica sobre la manera de realizar una actividad o un proceso. (ISO 9000, 2015)
- **Riesgo:** El impacto de la incertidumbre. El impacto es una desviación de las expectativas, ya sea positiva o negativa, mientras que la incertidumbre es un estado o incluso falta parcial de información relacionada con la comprensión o conocimiento sobre un evento, sus consecuencias o probabilidades. (ISO 9000, 2015, p. 23)
- **Valores:** Son creencias básicas sobre lo que es importante y que constituyen guías que orientan las prácticas en una organización. (Chiavenato, 2011, p. 351)

## CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

### 4.1. **Ámbito.**

El ámbito de estudio de la siguiente investigación fue la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en el periodo 2015 – 2020.

### 4.2. **Tipo y nivel de investigación.**

La investigación tuvo el enfoque cuantitativo ya que se van a recolectar datos acerca de la percepción sobre el control interno y la gestión administrativa de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en el periodo 2015 – 2020 para probar la hipótesis planteada con base en la medición numérica y análisis estadístico. Así mismo es de nivel explicativo ya que se explica por qué se relacionan ambas variables de estudio.

### 4.3. **Población y muestra.**

#### 4.3.1. **Descripción de la población.**

Para la presente investigación la población estuvo constituida por 87 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

#### 4.3.2. **Muestra y método de muestreo.**

La muestra ha sido de tipo no probabilística y está constituida por los 30 funcionarios servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle para evaluar la unidad de Recursos Humanos, la determinación de esta muestra se realizó con el método de muestreo intencional a criterio del investigador. Los datos han sido tomados del listado de funcionarios del portal web de la municipalidad distrital <https://munisantamariadelvalle.gob.pe/agenda.html>

#### 4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión.

- Criterios de inclusión: Servidores públicos que presten servicio en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.
- Criterios de exclusión: Servidores públicos que no tengan cargos de confianza en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.

#### 4.4. Diseño de la investigación.

El diseño para la presente investigación fue no experimental – transversal – causal.

Es de tipo no experimental ya que las variables no fueron manipuladas de forma deliberada y solo se las observó en su entorno natural.

Es de diseño transeccional o transversal, debido a que la recopilación de la información, es decir, la toma de datos a los encuestados se ejecutó en una sola oportunidad. Así mismo, se definió como causal porque tiene por objetivo determinar la medida de la influencia entre las dos variables de estudio, siendo la estadística la principal herramienta de soporte cuya representación simbólica es  $X \rightarrow Y$

Donde:

X: es la variable independiente (control interno)

Y: es la variable dependiente (gestión administrativa)

$\rightarrow$ : Es la relación de implicancia (causa y efecto)

## 4.5. Técnicas e instrumentos.

### 4.5.1. Técnicas

Se empleó para la recolección de datos la técnica de la encuesta, ya que esta nos permite recabar información de acuerdo a la percepción de los servidores públicos sobre las variables de estudio.

### 4.5.2. Instrumentos

Se diseñó un cuestionario para cada variable, los cuales tiene por objeto recabar información sobre la percepción de 30 servidores públicos de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

En la elaboración del instrumento se utilizó un cuestionario con la escala de Likert.

#### **Ficha técnica N° 1**

**Nombre:** “Cuestionario sobre control interno”

**Objetivo:** Determinar la percepción del control interno en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en el periodo 2015 – 2020.

**Referencia bibliográfica:** COSO

**Tiempo de duración:** 25 minutos

**Contenido:** El cuestionario de escala de Likert se compone de 20 preguntas que se dividen en 5 dimensiones distintas: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y supervisión y monitoreo. Se utiliza una escala de valores para medir las respuestas, la cual es la siguiente:

**Escala:**

Siempre = 4

Casi siempre = 3

Casi nunca = 2

Nunca = 1

### Ficha técnica N° 2

**Nombre:** “Cuestionario sobre gestión administrativa”

**Objetivo:** Determinar la percepción de la gestión administrativa de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en el periodo 2015 – 2020.

**Referencia bibliográfica:** Chiavenato

**Tiempo de duración:** 25 minutos

**Contenido:** Se ha elaborado un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 12 preguntas, este se encuentra distribuido en 4 dimensiones: planificación, organización, dirección y control. La escala de valores utilizada es la siguiente:

**Escala:**

Siempre = 4

Casi siempre = 3

Casi nunca = 2

Nunca = 1

#### 4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos.

Los instrumentos que se emplearán en la presente investigación serán validados a través de la opinión de cinco expertos, los cuales realizarán un análisis a las preguntas propuestas para determinar si tiene relación con los objetivos, variables, dimensiones e indicadores.

**Tabla 3.** Validez del instrumento de control interno por juicio de expertos.

N°	Apellidos y Nombres	Condición
01	Experto 1	Aplicable
02	Experto 2	Aplicable
03	Experto 3	Aplicable
04	Experto 4	Aplicable
05	Experto 5	Aplicable

#### 4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos.

Se aplicará el coeficiente de Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad de los instrumentos de acuerdo al siguiente rango.

**Tabla 4.** Rango para la valoración de Alfa de Cronbach en el nivel de confiabilidad del instrumento.

<b>Valores</b>	<b>Nivel de confiabilidad</b>
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Elaboración propia.

La variable Control interno y administración está determinada por el alfa de Cronbach para lo cual se realizó una prueba piloto con 10 trabajadores, en relación con la escala de la Tabla 4, doy los siguientes resultados:

**Tabla 4.** Confiabilidad de la variable control interno.

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,953	20

Fuente: Resultado obtenido del SPSS

<b>Nº</b>	<b>Apellidos y Nombres</b>	<b>Condición</b>
<b>01</b>	Experto 1	Aplicable
<b>02</b>	Experto 2	Aplicable
<b>03</b>	Experto 3	Aplicable
<b>04</b>	Experto 4	Aplicable
<b>05</b>	Experto 5	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 5.** Confiabilidad de la variable gestión administrativa.

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,966	16

Fuente: Resultado obtenido del SPSS

La confiabilidad de la variable gestión administrativa obtuvo un puntaje de 0.966 interpretándose según la tabla 4 como que cuenta con una excelente confiabilidad.

#### **4.6. Técnicas para el procesamientos y análisis de datos.**

Para el procesamiento de información se utilizarán los programas de SPSS versión 25 y Microsoft Excel 2016.

El análisis de los datos se presentará a través de tablas de frecuencia y diagramas de barras para resumir la información. La validación de hipótesis se realizará mediante la prueba de Chi cuadrado, para determinar la existencia de influencia entre las variables.

#### **4.7. Aspectos éticos.**

En esta investigación se aplicarán los siguientes aspectos éticos:

**Beneficencia.** En la presente investigación se realizará según el deber ético de proveer el máximo beneficio a los participantes de la investigación. (Arias y Peñarada, 2015)

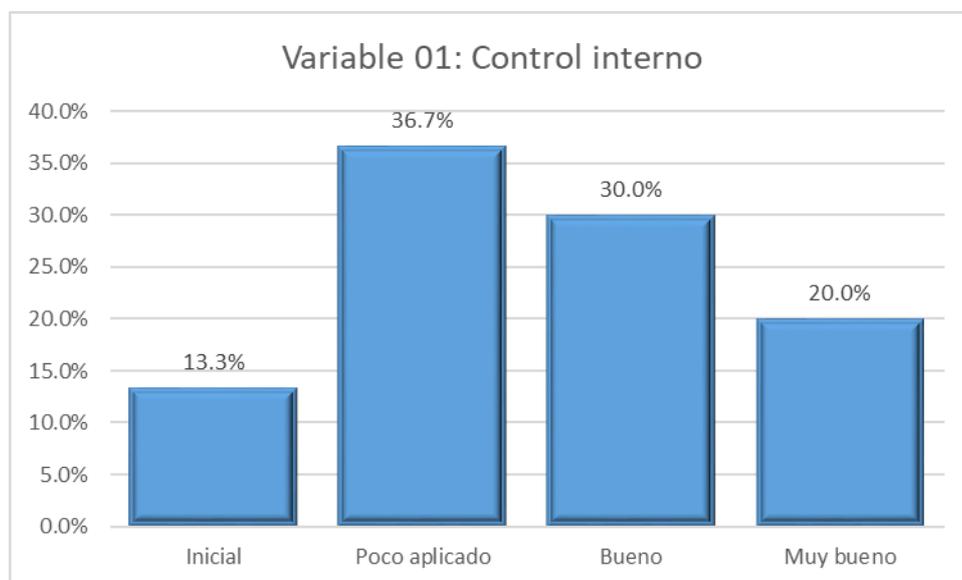
**Confidencialidad.** Los datos proporcionados por los participantes en el estudio estarán protegidos y no serán publicados ni cedidos sin su consentimiento, además, no se garantiza que el tratamiento de la información no sea manipulado por personas ajenas al estudio. (Begoña. 2016)

## CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 5.1. Análisis descriptivo.

**Variable: Control interno**

**Ilustración 1.** Resultados porcentuales de la variable control interno.



**Tabla 6.** Resultados porcentuales de la variable control interno.

Dimensión	Frecuencia				Total
	Inicial	Poco aplicado	Bueno	Muy bueno	
Ambiente de control	3	10	9	8	30
	10.00%	33.33%	30.00%	26.67%	100.00%
Evaluación de riesgos	3	11	11	5	30
	10%	37%	37%	17%	100%
Actividades de control	4	14	7	5	30
	13%	47%	23%	17%	100%
Información y comunicación	6	12	8	4	30
	20%	40%	27%	13%	100%
Supervisión y monitoreo	5	11	9	5	30
	17%	37%	30%	17%	100%

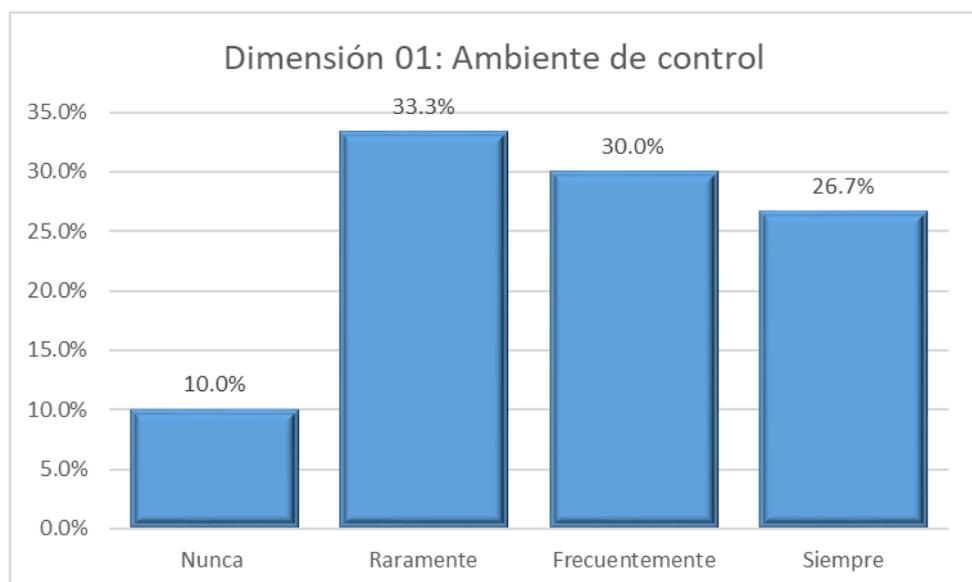
<b>Control Interno</b>	4	11	9	6	30
	13.3%	36.7%	30.0%	20.0%	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la ilustración 1 y tabla 7, se muestra los resultados respecto a la aplicación del control interno en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en el periodo 2015 – 2020., siendo que el 13.3 % de los servidores encuestados percibe una aplicación inicial, el 36.7 % un poco aplicación, el 30 % una aplicación buena y el 20 % una aplicación muy buena.

### **Dimensión: Ambiente de control**

**Ilustración 2.** Resultados porcentuales de la dimensión ambiente de control.



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 7.** Resultados porcentuales de la dimensión ambiente de control.

Ítem	Frecuencia				Total
	Nunca	Raramente	Frecuentemente	Siempre	
Ítem 01	5	5	13	7	30
	16.7%	16.7%	43.3%	23.3%	100%
Ítem 02	3	10	9	8	30
	10%	33.3333%	30%	26.6667%	100%
Ítem 03	2	8	11	9	30
	6.6667%	26.6667%	36.6667%	30%	100%
Ítem 04	2	16	5	7	30
	6.6667%	53.3333%	16.6667%	23.3333%	100%

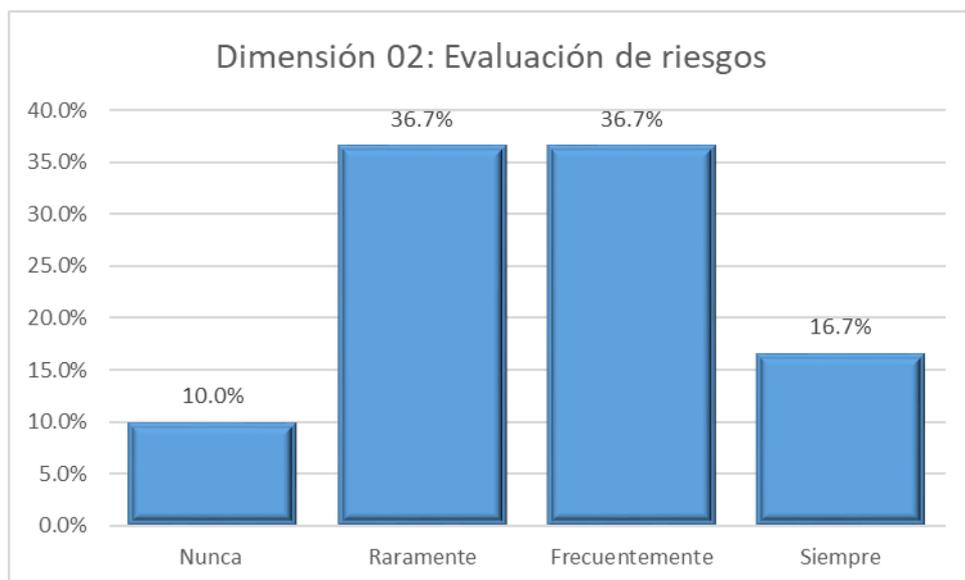
<b>Ambiente de control</b>	3	10	9	8	30
	10.0%	33.3%	30.0%	26.7%	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la ilustración 2 y tabla 8, se muestra los resultados respecto a la aplicación del control interno en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en el periodo 2015 – 2020, siendo que el 10 % de los servidores encuestados percibe que nunca se aplica la dimensión de ambiente de control, el 33.3 % que se aplica raramente, el 30 % que se aplica de forma frecuente y el 26.7 % que se aplica siempre.

### **Dimensión: Evaluación de riesgos**

**Ilustración 3.** Resultados porcentuales de la dimensión evaluación de riesgos.



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 8.** Resultados porcentuales de la dimensión evaluación de riesgos.

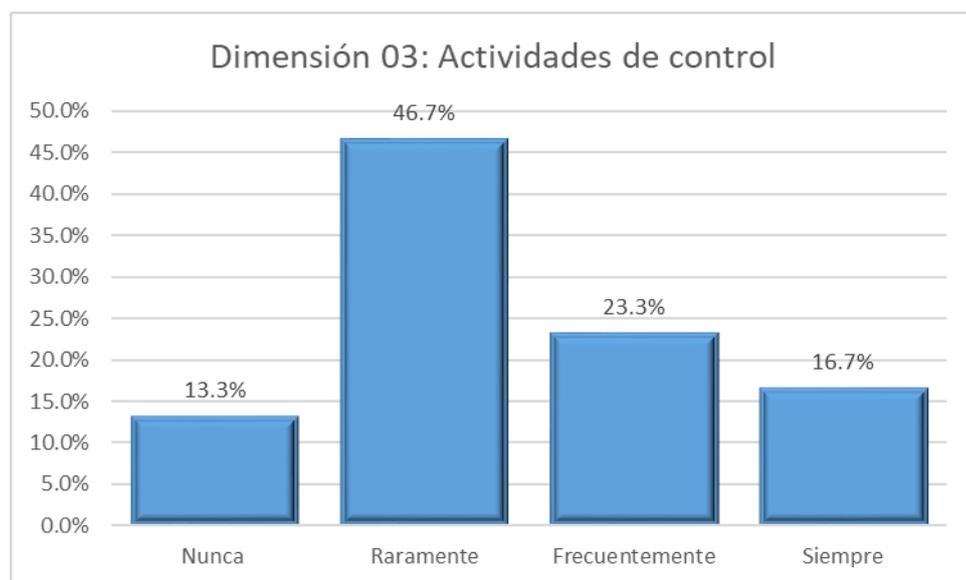
Ítem	Frecuencia				Total
	Nunca	Raramente	Frecuentemente	Siempre	
Ítem 01	4	12	10	4	30
	13.3%	40.0%	33.3%	13.3%	100%
Ítem 02	0	13	14	3	30
	0%	43.3333%	46.6667%	10%	100%
Ítem 03	1	7	13	9	30
	3.33333%	23.3333%	43.3333%	30%	100%
Ítem 04	6	12	8	4	30
	20%	40%	26.6667%	13.3333%	100%
<b>Evaluación de riesgos</b>	3	11	11	5	30
	10.0%	36.7%	36.7%	16.7%	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la ilustración 3 y tabla 9, se muestra los resultados respecto a la aplicación del control interno en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en el periodo 2015 – 2020, siendo que el 10 % de los servidores encuestados percibe que nunca se aplica la dimensión de evaluación de riesgos, el 36.7 % que se aplica raramente, el 36.7 % que se aplica de forma frecuente y el 16.7 % que se aplica siempre.

### Dimensión: Actividades de control

**Ilustración 4.** Resultados porcentuales de la dimensión actividades de control.



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 9.** Resultados porcentuales de la dimensión actividades de control.

Ítem	Frecuencia				Total
	Nunca	Raramente	Frecuentemente	Siempre	
Ítem 01	4	16	5	5	30
	13.3%	53.3%	16.7%	16.7%	100%
Ítem 02	5	12	8	5	30
	16.667%	40%	26.6667%	16.6667%	100%
Ítem 03	4	12	9	5	30
	13.333%	40%	30%	16.6667%	100%
Ítem 04	3	14	7	6	30
	10%	46.6667%	23.3333%	20%	100%
Actividades de control	4	14	7	5	30
	13.3%	46.7%	23.3%	16.7%	100%

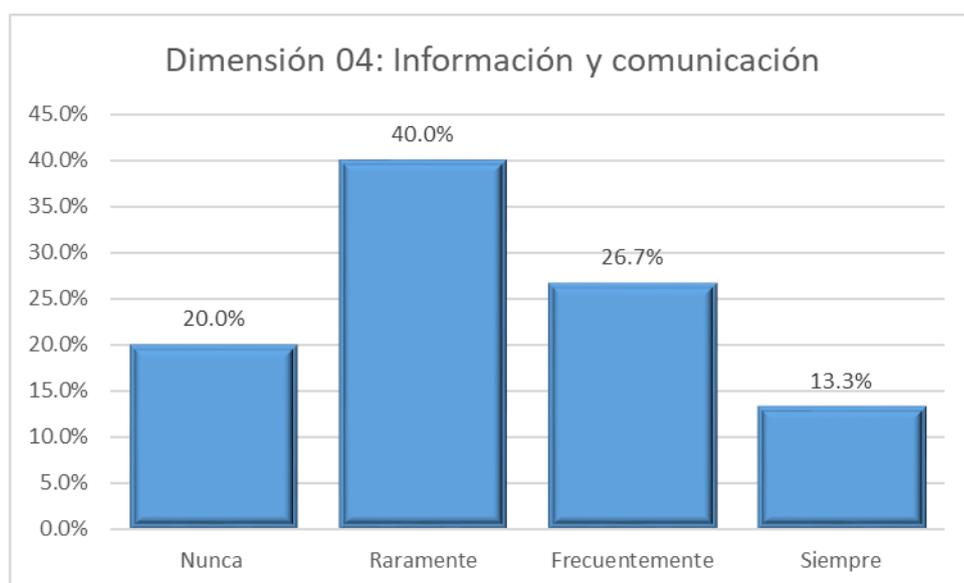
Fuente: Elaboración propia.

En la ilustración 4 y tabla 10, se muestra los resultados respecto a la aplicación del control interno en la Unidad de Recursos Humanos de la

Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en el periodo 2015 – 2020, siendo que el 13.3 % de los servidores encuestados percibe que nunca se aplica la dimensión de actividades de control, el 46.7 % que se aplica raramente, el 23.3 % que se aplica de forma frecuente y el 16.7 % que se aplica siempre.

### Dimensión: Información y comunicación

**Ilustración 5.** Resultados porcentuales de la dimensión información y comunicación.



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 10.** Resultados porcentuales de la dimensión información y comunicación.

Ítem	Frecuencia				Total
	Nunca	Raramente	Frecuentemente	Siempre	
Ítem 01	4	13	8	5	30
	13.3%	43.3%	26.7%	16.7%	100%
Ítem 02	6	13	7	4	30

	20%	43.3333%	23.3333%	13.3333%	100%
<b>Ítem 03</b>	5	15	7	3	30
	16.6667%	50%	23.3333%	10%	100%
<b>Ítem 04</b>	8	9	10	3	30
	26.6667%	30%	33.3333%	10%	100%

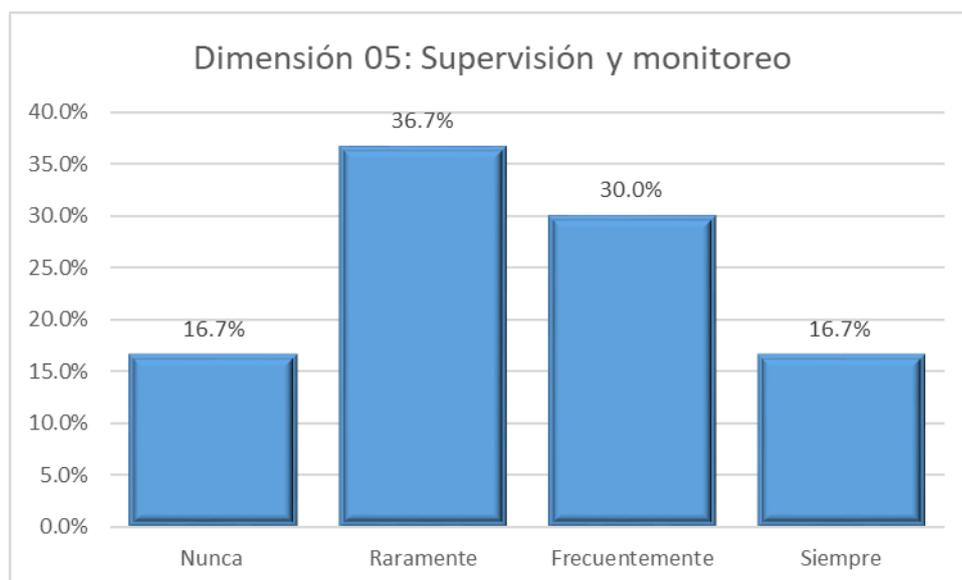
<b>Información y comunicación</b>	6	12	8	4	30
	20.0%	40.0%	26.7%	13.3%	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la ilustración 5 y tabla 11, se muestra los resultados respecto a la aplicación del control interno en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en el periodo 2015 – 2020, siendo que el 20 % de los servidores encuestados percibe que nunca se aplica la dimensión de información y comunicación, el 40 % que se aplica raramente, el 26.7 % que se aplica de forma frecuente y el 13.3 % que se aplica siempre.

### **Dimensión: Supervisión y monitoreo**

**Ilustración 6.** Resultados porcentuales de la dimensión supervisión y monitoreo.



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 11.** Resultados porcentuales de la dimensión supervisión y monitoreo.

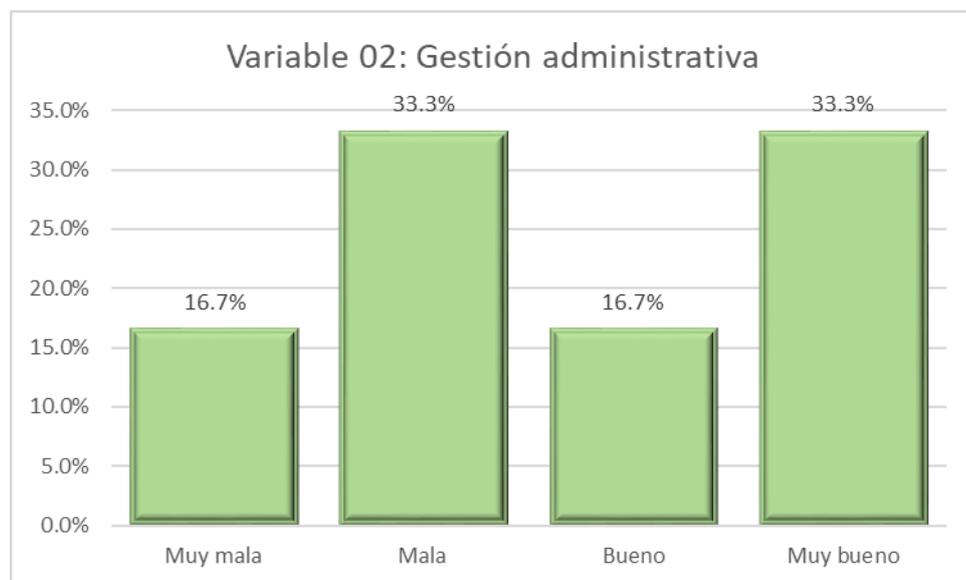
Ítem	Frecuencia				Total
	Nunca	Raramente	Frecuentemente	Siempre	
Ítem 01	3	14	10	3	30
	10.0%	46.7%	33.3%	10.0%	100%
Ítem 02	4	9	11	6	30
	13.333%	30%	36.6667%	20%	100%
Ítem 03	6	10	6	8	30
	20%	33.3333%	20%	26.6667%	100%
Ítem 04	5	11	11	3	30
	16.667%	36.6667%	36.6667%	10%	100%
<b>Supervisión y monitoreo</b>	5	11	9	5	30
	16.7%	36.7%	30.0%	16.7%	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la ilustración 6 y tabla 12, se muestra los resultados respecto a la aplicación del control interno en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en el periodo 2015 – 2020, siendo que el 16.7 % de los servidores encuestados percibe que nunca se aplica la dimensión de supervisión y monitoreo, el 36.7 % que se aplica raramente, el 30 % que se aplica de forma frecuente y el 16.7 % que se aplica siempre.

**Variable: Gestión administrativa**

**Ilustración 7.** Resultados porcentuales de la variable gestión administrativa.



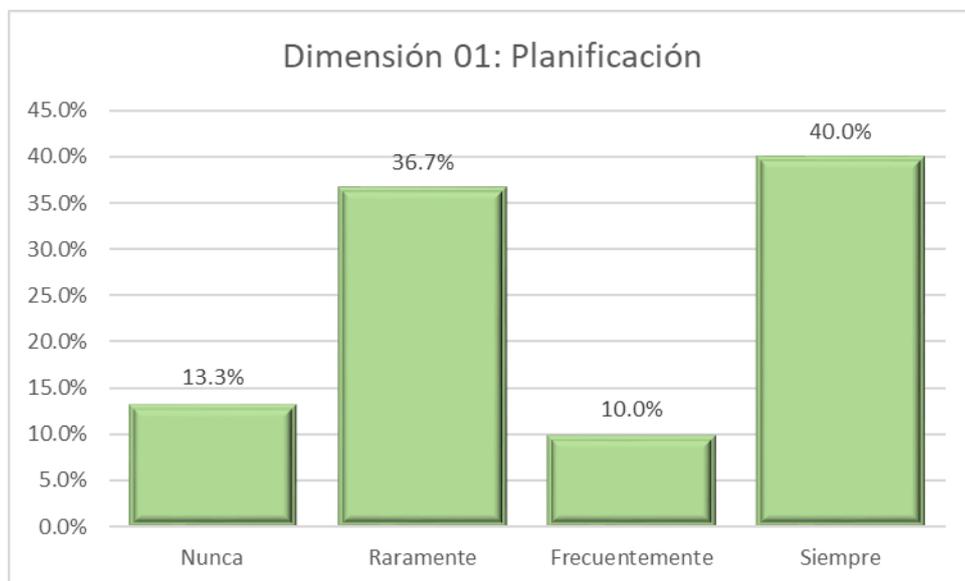
Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 12.** Resultados porcentuales de la variable gestión administrativa.

Dimensión	Frecuencia				Total
	Muy mala	Mala	Bueno	Muy bueno	
Planificación	4	11	3	12	30
	13.33%	36.67%	10.00%	40.00%	100.00%
Organización	5	10	5	10	30
	17%	33%	17%	33%	100%
Dirección	5	11	7	7	30
	17%	37%	23%	23%	100%
Control	5	8			13
	38%	62%	0%	0%	100%
<b>Gestión administrativa</b>	5	10	5	10	30
	16.7%	33.3%	16.7%	33.3%	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la ilustración 7 y tabla 13, se muestra los resultados respecto al estado de la gestión administrativa en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en el periodo 2015 – 2020, siendo que el 16.7 % de los servidores encuestados percibe que el estado de la gestión es muy malo, el 33.3 % que es malo, el 16.7 % que es bueno y el 33.3 % que se encuentra en un estado muy bueno.

**Dimensión: Planificación****Ilustración 8.** Resultados porcentuales de la dimensión planificación.

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 13.** Resultados porcentuales de la dimensión planificación.

Ítem	Frecuencia				Total
	Nunca	Raramente	Frecuentemente	Siempre	
Ítem 01	5	8	2	15	30
	16.7%	26.7%	6.7%	50.0%	100%
Ítem 02	2	17	2	9	30
	6.66667%	56.66667%	6.66667%	30%	100%
Ítem 03	3	15	3	9	30
	10%	50%	10%	30%	100%
Ítem 04	5	6	5	14	30
	16.66667%	20%	16.66667%	46.66667%	100%
Planificación	4	11	3	12	30
	13.3%	36.7%	10.0%	40.0%	100%

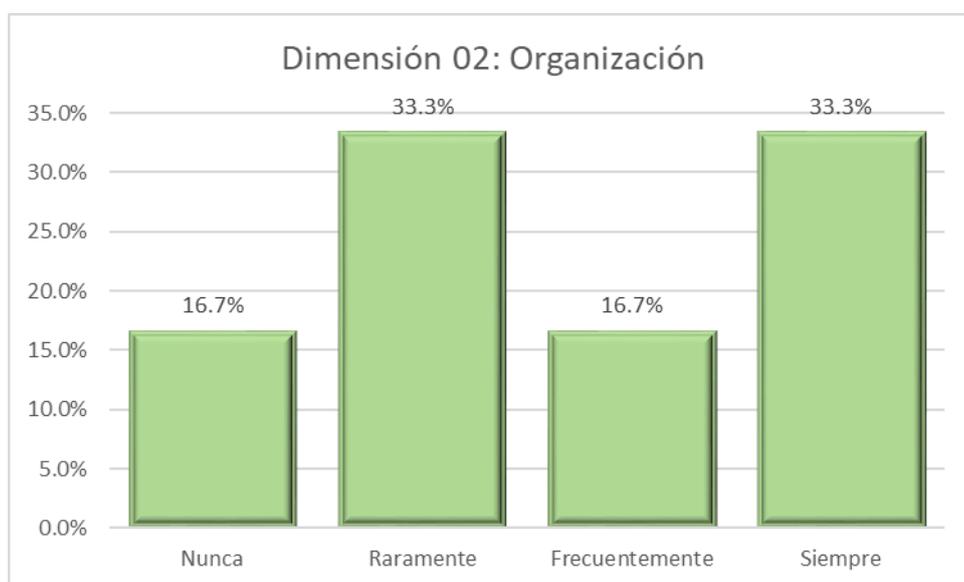
Fuente: Elaboración propia.

En la ilustración 8 y tabla 14, se muestra los resultados respecto al estado de la planificación en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad

Distrital de Santa María del Valle en el periodo 2015 – 2020, siendo que el 13.3 % de los servidores encuestados percibe que el estado de la planificación es muy malo, el 36.7 % que es malo, el 10 % que es bueno y el 40 % que se encuentra en un estado muy bueno.

### Dimensión: Organización

**Ilustración 9.** Resultados porcentuales de la dimensión organización.



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 14.** Resultados porcentuales de la dimensión organización.

Ítem	Frecuencia				Total
	Nunca	Raramente	Frecuentemente	Siempre	
Ítem 01	4	9	2	15	30
	13.3%	30.0%	6.7%	50.0%	100%
Ítem 02	6	8	5	11	30
	20%	26.6667%	16.6667%	36.6667%	100%
Ítem 03	7	8	9	6	30
	23.3333%	26.6667%	30%	20%	100%
Ítem 04	2	16	3	9	30

	6.6667%	53.3333%	10%	30%	100%
--	---------	----------	-----	-----	------

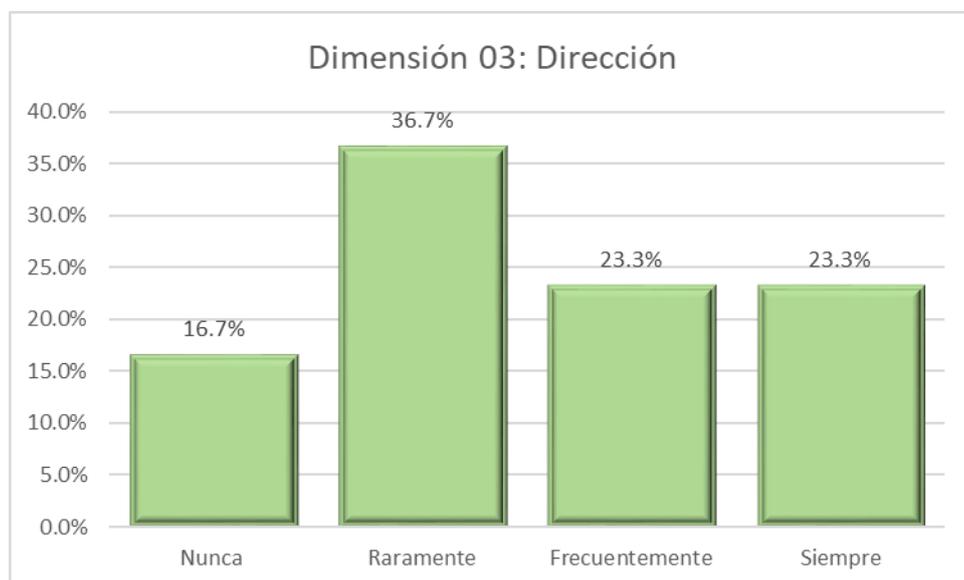
<b>Organización</b>	5	10	5	10	30
	16.7%	33.3%	16.7%	33.3%	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la ilustración 9 y tabla 15, se muestra los resultados respecto al estado de la organización en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en el periodo 2015 – 2020, siendo que el 16.7 % de los servidores encuestados percibe que el estado de la organización es muy malo, el 33.3 % que es malo, el 16.7 % que es bueno y el 33.3 % que se encuentra en un estado muy bueno.

#### **Dimensión: Dirección**

**Ilustración 10.** Resultados porcentuales de la dimensión dirección.



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 15.** Resultados porcentuales de la dimensión dirección.

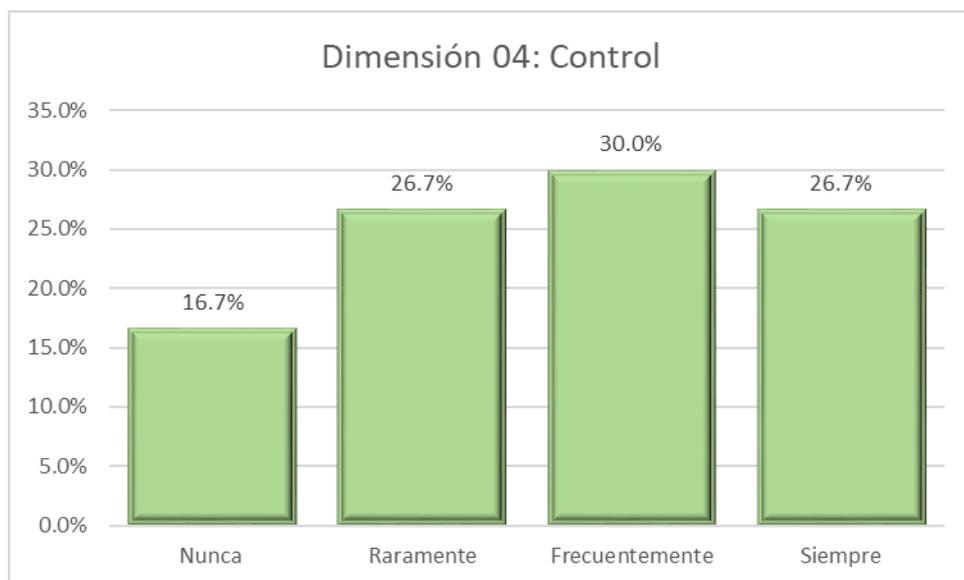
Ítem	Frecuencia				Total
	Nunca	Raramente	Frecuentemente	Siempre	
Ítem 01	2	15	5	8	30
	6.7%	50.0%	16.7%	26.7%	100%
Ítem 02	6	10	7	7	30
	20%	33.3333%	23.3333%	23.3333%	100%
Ítem 03	5	10	9	6	30
	16.6667%	33.3333%	30%	20%	100%
Ítem 04	7	11	6	6	30
	23.3333%	36.6667%	20%	20%	100%
Dirección	5	11	7	7	30
	16.7%	36.7%	23.3%	23.3%	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la ilustración 10 y tabla 16, se muestra los resultados respecto al estado de la dirección en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en el periodo 2015 – 2020, siendo que el 16.7 % de los servidores encuestados percibe que el estado de la dirección es muy malo, el 36.7 % que es malo, el 23.3 % que es bueno y el 23.3 % que se encuentra en un estado muy bueno.

**Dimensión: Control**

**Ilustración 11.** Resultados porcentuales de la dimensión control.



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 16.** Resultados porcentuales de la dimensión control.

Ítem	Frecuencia				Total
	Nunca	Raramente	Frecuentemente	Siempre	
Ítem 01	4	7	12	7	30
	13.3	23.3	40.0	23.3	100
Ítem 02	5	9	6	10	30
	16.667	30	20	33.3333	100
Ítem 03	6	7	9	8	30
	20	23.3333	30	26.6667	100
Ítem 04	4	12	7	7	30
	13.333	40	23.3333	23.3333	100
Control	5	8	9	8	30
	16.7%	26.7%	30.0%	26.7%	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la ilustración 11 y tabla 17, se muestra los resultados respecto al estado del control en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en el periodo 2015 – 2020, siendo que el 16.7 % de los servidores encuestados percibe que el estado del control es muy malo, el 26.7 % que es malo, el 30 % que es bueno y el 26.7 % que se encuentra en un estado muy bueno.

## 5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis.

### Comprobación de la hipótesis general

H0: El control interno influye en medida significativa en la gestión administrativa de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.

H1: El control interno no influye en medida significativa en la gestión administrativa de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.

**Tabla 17.** Influencia del control interno en la gestión administrativa.

		Gestión administrativa				Total
		Muy malo	Malo	Bueno	Muy bueno	
Control interno	Inicial	1	0	0	0	1
	Poco aplicado	2	7	6	2	17
	Bueno	0	3	2	0	5
	Muy bueno	0	1	1	5	7
Total		3	11	9	7	30

Fuente: Resultado obtenido del SPSS

**Tabla 18.** Prueba de Chi cuadrado para la hipótesis general.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,029a	9	,009
Razón de verosimilitud	18,015	9	,035
Asociación lineal por lineal	7,922	1	,005
N de casos válidos	30		

Fuente: Resultado obtenido del SPSS

En la tabla 18 se aprecia que el control interno en mayor porcentaje es poco aplicado y que la gestión administrativa se encuentra en un estado malo.

Así mismo, de acuerdo a lo que se muestra en la tabla 19, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), debido a que el valor

de que la significación asintótica (bilateral) 0.009 es menor que 0.05, el cual es el valor de significancia empleado para esta prueba. Es decir, si existe influencia significativa entre el control interno y la gestión administrativa de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en el periodo 2015 – 2020.

### Comprobación de la hipótesis específica N° 1

H0: El control interno influye en medida significativa en la planificación de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.

H1: El control interno influye en medida significativa en la planificación de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.

**Tabla 19.** Influencia del control interno en la planificación.

		Planificación				Total
		Muy malo	Malo	Bueno	Muy bueno	
Control interno	Inicial	1	0	0	0	1
	Poco aplicado	1	8	6	2	17
	Bueno	0	2	2	1	5
	Muy bueno	0	0	1	6	7
Total		2	10	9	9	30

Fuente: Resultado obtenido del SPSS

**Tabla 20.** Prueba de Chi cuadrado para la hipótesis específica 01.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	28,372a	9	,001
<b>Razón de verosimilitud</b>	21,072	9	,012
<b>Asociación lineal por lineal</b>	12,229	1	,000
<b>N de casos válidos</b>	30		

Fuente: Resultado obtenido del SPSS

En la tabla 20 se aprecia que el control interno en mayor porcentaje es poco aplicado y planificación se encuentra en un estado malo.

Así mismo, de acuerdo a lo que se muestra en la tabla 21, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), debido a que el valor de que la significación asintótica (bilateral) 0.001 es menor que 0.05, el cual es el valor de significancia empleado para esta prueba. Es decir, si existe influencia significativa entre el control interno y la planificación en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en el periodo 2015 – 2020.

### Comprobación de la hipótesis específica N° 2

$H_0$ : El control interno influye en medida significativa en la organización de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.

$H_1$ : El control interno no influye en medida significativa en la organización de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.

**Tabla 21.** Influencia del control interno en la organización.

		Organización				Total
		Muy malo	Malo	Bueno	Muy bueno	
Control interno	Inicial	1	0	0	0	1
	Poco aplicado	2	7	5	3	17
	Bueno	0	2	3	0	5
	Muy bueno	0	1	1	5	7
Total		3	10	9	8	30

Fuente: Resultado obtenido del SPSS

**Tabla 22.** Prueba de Chi cuadrado para la hipótesis específica 02.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	20,585a	9	,015
<b>Razón de verosimilitud</b>	17,101	9	,047
<b>Asociación lineal por lineal</b>	7,349	1	,007
<b>N de casos válidos</b>	30		

Fuente: Resultado obtenido del SPSS

En la tabla 22 se aprecia que el control interno en mayor porcentaje es poco aplicado y la organización se encuentra en un estado malo.

Así mismo, de acuerdo a lo que se muestra en la tabla 23, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), debido a que el valor de que la significación asintótica (bilateral) 0.015 es menor que 0.05, el cual es el valor de significancia empleado para esta prueba. Es decir, si existe influencia significativa entre el control interno y la organización en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en el periodo 2015 – 2020.

### Comprobación de la hipótesis específica N° 3

$H_0$ : El control interno influye en medida significativa en la dirección de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.

$H_1$ : El control interno no influye en medida significativa en la dirección de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.

**Tabla 23.** Influencia del control interno en la dirección.

		Dirección				Total
		Muy malo	Malo	Bueno	Muy bueno	
Control interno	Inicial	0	1	0	0	1
	Poco aplicado	3	4	10	0	17
	Bueno	0	3	2	0	5
	Muy bueno	0	1	1	5	7
Total		3	9	13	5	30

Fuente: Resultado obtenido del SPSS

**Tabla 24.** Prueba de Chi cuadrado para la hipótesis específica 03.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	25,420a	9	,003
<b>Razón de verosimilitud</b>	24,673	9	,003
<b>Asociación lineal por lineal</b>	7,941	1	,005
<b>N de casos válidos</b>	30		

Fuente: Resultado obtenido del SPSS

En la tabla 24 se aprecia que el control interno en mayor porcentaje es poco aplicado y la dirección se encuentra en un estado bueno.

Así mismo, de acuerdo a lo que se muestra en la tabla 25, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), debido a que el valor de que la significación asintótica (bilateral) 0.003 es menor que 0.05, el cual es el valor de significancia empleado para esta prueba. Es decir, si existe influencia significativa entre el control interno y la dirección en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en el periodo 2015 – 2020.

#### **Comprobación de la hipótesis específica N° 4**

$H_0$ : El control interno influye en medida significativa en el control de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.

$H_1$ : El control interno no influye en medida significativa en el control de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.

**Tabla 25.** Influencia del control interno en el control.

		Dirección				Total
		Muy malo	Malo	Bueno	Muy bueno	
<b>Control interno</b>	<b>Inicial</b>	1	0	0	0	1

	<b>Poco aplicado</b>	2	7	5	3	17
	<b>Bueno</b>	0	2	3	0	5
	<b>Muy bueno</b>	0	1	1	5	7
	<b>Total</b>	3	10	9	8	30

Fuente: Resultado obtenido del SPSS

**Tabla 26.** Prueba de Chi cuadrado para la hipótesis específica 04.

	<b>Valor</b>	<b>df</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	20,585a	9	,015
<b>Razón de verosimilitud</b>	17,101	9	,047
<b>Asociación lineal por lineal</b>	7,349	1	,007
<b>N de casos válidos</b>	30		

Fuente: Resultado obtenido del SPSS

En la tabla 26 se aprecia que el control interno en mayor porcentaje es poco aplicado y la dirección se encuentra en un estado malo.

Así mismo, de acuerdo a lo que se muestra en la tabla 27, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), debido a que el valor de que la significación asintótica (bilateral) 0.015 es menor que 0.05, el cual es el valor de significancia empleado para esta prueba. Es decir, si existe influencia significativa entre el control interno y el control en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en el periodo 2015 – 2020.

### 5.3. Discusión de resultados.

*“El control interno influye en medida significativa en la gestión administrativa de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.”*

Los resultados de este estudio coinciden con lo propuesto por Mendoza, et al. (2018) ya que este concluye en su investigación que el control interno influye

en la gestión administrativa de las entidades públicas debido a que permite reforzar los sistemas administrativos que se encuentran vinculados al ciclo del gasto público, lo que por consecuencia llevara a mejorar los plazos para la formulación, aprobación, ejecución y rendición de cuentas de los recursos públicos.

Así mismo, menciona que las entidades de carácter público están condicionadas a normas, las cuales están en obligación de ser cumplidas, de estas depende las limitaciones y forma en la que opere la organización; la implementación del control interno es una estrategia clave que dará soporte en la verificación de su cumplimiento dentro de todas las actividades que se ejecuten en la entidad, en especial en aquellas que involucren el uso de los recursos públicos.

Se coincide también con las conclusiones de Alvarez (2018) en las que menciona que los componentes del Sistema de control interno, que fueron usados como dimensiones para la variable control interno en este estudio, influyen en la gestión administrativa, a esta conclusión llega a partir de un análisis a los resultados de la encuesta aplicada. Algunos de estos resultados son:

- El 90% de los encuestados indicaron que sí se distribuye la misión y la visión. Además, el 100% de los encuestados afirmaron que sí se establecen los objetivos. Sin embargo, el 82% de los encuestados mencionaron que no se llevan a cabo actividades que promueven la integración personal. Estos resultados están relacionados con el componente de entorno de control.
- De acuerdo a los resultados obtenidos, el 100% de los encuestados indicaron que los proyectos y procesos cuentan con planes de contingencia. Además, el 94% de los encuestados afirmaron que los procesos de selección de proveedores se llevan a cabo de acuerdo con las normas y políticas establecidas. Del mismo modo, el 94% de los encuestados manifestaron que el proceso de selección de personal también cumple con las normas y

políticas correspondientes. Estos resultados están relacionados con el componente de evaluación de riesgos, ya que indican un alto nivel de cumplimiento en estas áreas clave para mitigar los riesgos asociados a los proyectos, proveedores y selección de personal.

- El 92% de los encuestados afirmaron que sí, los sistemas de información están debidamente actualizados. Además, el 92% de los encuestados opinaron que los sistemas de información facilitan la toma de decisiones y están relacionados con el componente de información y comunicación.
- De acuerdo con los resultados de la encuesta, el 100% de los encuestados afirmaron que evalúan la existencia y buen funcionamiento de los componentes de control interno. Asimismo, el 94% de los encuestados manifestó que reporta deficiencias en el control interno. Además, el 100% de los encuestados indicó que han velado por el cumplimiento de las recomendaciones en materia de control interno. Estos hallazgos se relacionan con el componente de seguimiento, ya que demuestran que se está realizando un seguimiento adecuado y que se están tomando medidas para abordar las deficiencias identificadas en el control interno para garantizar su eficacia y mejora continua..

***“El control interno influye en medida significativa en la planificación de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.”***

Santa Cruz (2018), coincide en que el control interno influye en la planeación de la gestión administrativa personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018; esto debido a que el modo logístico es significativo ya que se ajusta bien a los datos y explica el 37.5% de la dimensión planeación.

***“El control interno influye en medida significativa en la organización de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.”***

Santa Cruz (2018) concuerda en que el control interno tiene influencia en la planificación de la gestión administrativa personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU en 2018. Esta influencia se atribuye al hecho de que el modo logístico es significativo, ya que se ajusta correctamente a los datos y explica el 33.8% de la dimensión de la organización.

***“El control interno influye en medida significativa en la dirección de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.***

Santa Cruz (2018) afirma que el control interno tiene influencia en la planificación de la gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU en 2018. Esta influencia se debe al hecho de que el modo logístico es significativo, ya que se ajusta adecuadamente a los datos y explica el 32.3% de la dimensión de la dirección.

***“El control interno influye en medida significativa en el control de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.***

Santa Cruz (2018) sostiene que el control interno tiene una influencia en la planificación de la gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU en 2018. Esto se debe a que el modo logístico es significativo, ya que se ajusta adecuadamente a los datos y explica el 36.9% de la dimensión del control.

#### **5.4. Aporte científico de la investigación.**

##### Contribuciones teóricas

Teniendo en cuenta los fines que persigue la implementación del control interno en las instituciones, que van desde la eficiencia, eficacia y transparencia de las operaciones realizadas por la entidad hasta la generación de valor público para el ciudadano, el presente trabajo de investigación contribuye a demostrar porqué la correcta aplicación de este proceso es un factor fundamental al momento de llevar a cabo las actividades que constituyen la gestión administrativa, integrándose y sirviendo de apoyo en la planificación, organización, dirección y control de cualquier entidad; la correcta implementación del control interno implica verlo como un sistema, en el cual debemos considerar distintos aspectos como son: el ambiente de control, la evaluación de riesgos, las actividades de control, la información y comunicación, la supervisión y el monitoreo; los cuales componen dicho sistema y cuya interrelación permite a la institución el cumplimiento de objetivos y políticas. Se puede aseverar que, al considerar los factores relacionados al control interno, para posteriormente aplicarlos de manera progresiva, este va a contribuir en la institución (o área) permitiendo que el desarrollo de sus actividades y tareas se lleven a cabo de una manera transparente y haciendo un uso adecuado de los recursos que se poseen, logrando así, el cumplimiento de metas y por ende la satisfacción de los usuarios internos y externos que posee.

##### Contribuciones prácticas

Poner en práctica investigaciones como la desarrolla, implica identificar y reconocer que el control interno no solo es un mecanismo de sanción o castigo, es un proceso que involucra diversos factores y cuya correcta implementación agrega valor a las actividades dentro de las instituciones. Es importante considerar todos los componentes que permiten la adecuada implementación del control, entre los cuales juega un rol importante la relación entre los usuarios, el entorno y la entidad. Al entender todos estos aspectos, se puede tener un enfoque

que permita la definición de planes y estrategias que permitan para gestionar de manera adecuada nuestra institución y el control interno.

Es importante resaltar que, al ser un trabajo de investigación desarrollado para un área en particular, este puede ser utilizado como material de referencia para investigaciones futuras, que busquen implementar el control interno en parte o en la totalidad de una entidad, ya que dicho trabajo puede ser consultado para conocer aspectos importantes vinculados al control interno y la gestión administrativa de una institución.

## CONCLUSIONES

- En cuanto al control interno y la planificación de la unidad de Recursos Humanos nos muestra los resultados más resaltantes sobre la poca aplicación del control interno y una mala planificación en la unidad de Recursos Humanos. Según los resultados de la prueba de Chi cuadrado de la hipótesis específica 1, se observa una influencia significativa entre el control interno y la planificación en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle durante el periodo 2015-2020.
- Asimismo en cuanto al Control Interno y a la organización de la Unidad de Recursos Humanos podemos verificar la poca aplicación del control interno trae como resultado la mala organización en la Unidad de Recursos Humanos, según los resultados de la prueba de Chi cuadrado de la hipótesis específica 2, se encontró una influencia significativa entre el control interno y la organización en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle durante el periodo 2015-2020
- Con los resultados obtenidos se sabe que la aplicación el Control Interno es muy poco aplicado esto trae como consecuencia la mala Dirección en la Unidad de Recursos Humanos, Según los resultados de la prueba de Chi cuadrado de la hipótesis específica 3, se evidencia una influencia significativa entre el control interno y la dirección en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle durante el periodo 2015-2020.
- El control de la Unidad de Recursos Humanos también se ve afectada por la poca aplicación del Control Interno. Se observa que el control interno se aplica en menor medida y que la gestión administrativa se encuentra en un estado deficiente en mayor proporción. Además, de acuerdo a los resultados de la prueba de Chi cuadrado de la hipótesis general, se confirma la existencia de una influencia significativa entre el control interno y la gestión administrativa de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle durante el periodo 2015-2020

## SUGERENCIAS

- Se recomienda al personal administrativo de la municipalidad realizar un mejor control interno para fortalecer la planificación, tomando en cuenta: plan estratégico, planes operativos, administración estratégica y la toma de decisiones.
- La aplicación del control interno se debe robustecer dentro de la institución con la finalidad de que el personal administrativo de la municipalidad mejore en cuanto a la organización, tomando en cuenta: motivación laboral, satisfacción laboral, valores, ética profesional.
- Muy importante es la aplicación adecuada del Control Interno por lo que se recomienda al personal administrativo de la municipalidad aplicar correctamente el Control Interno para mejorar la dirección, tomando en cuenta: sistemas de control y optimización de recursos.
- Promover la adopción de los principios del control interno en las distintas actividades y áreas de la institución. Contar con personal que cuenta con la experiencia en conceptos relacionados al control interno y en su adecuada implementación. Del mismo modo, reconocer las buenas prácticas y acercamiento a este tema fundamental para el logro de objetivos de una institución. Así como también al personal administrativo de la municipalidad realizar capacitaciones en control, tomando en cuenta: los instrumentos de control y normativa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez Miranda, E. S. (2018). Control interno y su influencia en la gestión administrativa de la UGEL Pomabamba, 2017. Huaraz, Perú. Obtenido de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USPE\\_ba63f957d52ff9af2f29f1108634c41d/Description](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USPE_ba63f957d52ff9af2f29f1108634c41d/Description)
- Arias Valencia, S., & Peñaranda, F. (2015). La investigación éticamente reflexionada. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*, 33(3), 444-451. doi:10.17533/udea.rfnsp.v33n3a15
- Begoña Abad, M. (2016). Investigación social cualitativa y dilemas éticos: de la ética vacía a la ética situada. *Revista de Metodología de Ciencias Sociales*(34), 101-120. doi:1139-5737, DOI/empiria.34.2016.16524
- Castro Cahuasa, R. (2021). El Control Interno y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Vlitoc, Provincia de Chanchamayo, Departamento Junín, Periodo 2020. *Tesis para optar el título profesional de Contador Público*. Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2848/CASTRO%20CAHUASA%20Crossana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México D.F.: McGraw -Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Contraloría General de la República. (2014). Marco Conceptual del Control Interno. Obtenido de [https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control\\_interno/documentos/Publicaciones/Marco\\_Conceptual\\_Control\\_Interno\\_CGR.pdf](https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf)

Contraloría General de la República. (2019). Operativo "Transferencia de Gestión y el Correcto Inicio de las Funciones en los Gobiernos Regionales y Locales". Obtenido de <https://apps5.contraloria.gob.pe/sroc/doc/historicos/resumen/2019-03.pdf>

Contraloría General de la República. (2020). Informe Ejecutivo de Gestión Semestral. Enero - Julio 2020. Obtenido de [https://doc.contraloria.gob.pe/documentos/INFORME\\_GESTION\\_ENE-JUL2020.pdf](https://doc.contraloria.gob.pe/documentos/INFORME_GESTION_ENE-JUL2020.pdf)

Dextre Flores, J. C., & Del Pozo Rivas, R. S. (2012). ¿Control de gestión o gestión de control? *Contabilidad y Negocios*, 7(14), 69-80. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2816/281624914005.pdf>

El Comercio. (25 de Noviembre de 2015). Contraloría: Solo 25% de entes públicos tienen control interno. Lima, Perú. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/peru/contraloria-25-entes-publicos-control-interno-205028-noticia/>

González Martínez, R. (s.f.). Marco Integrado de Control Interno. Modelo COSO III. Obtenido de <https://www.ofstlaxcala.gob.mx/doc/material/27.pdf>

ISO. (2015). ISO 9000. Sistemas de gestión de la calidad - Fundamentos y vocabulario. *Cuarta edición*. Secretaría Central de ISO - Norma Internacional.

Lozano Tapullima, E. (2020). Control Interno y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Picota, año 2020. *Tesis para obtener el título profesional de Contador Publico*. Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú. Obtenido de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4315/Estelith\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4315/Estelith_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lozano Tapullima, E., Amasifuén Reategui, M., & Luna Risco, E. E. (2020). Control Interno y Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Picota.

*Revista Balance's*, 8(11), 81-89. Obtenido de <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/198/181>

Mendoza Zamora, W. M., Y., G. P., Delgado Chávez, M. I., & Barreiro Cedeño, I. M. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206-240. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>

Reyes Padilla, A. (2020). Gestión administrativa y control interno en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2018. *Tesis para optar al grado académico de maestro en Ciencias de la Administración*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco, Perú. Obtenido de [http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1858/1/T026\\_10347477\\_M.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1858/1/T026_10347477_M.pdf)

Rodríguez Rodríguez, M. A. (27 de Julio de 2016). ¿Por Qué Fallan los Sistemas de Control Interno de las Empresas? (A. R. Interno, Ed.) Obtenido de <https://www.auditool.org/blog/control-interno/4426-por-que-fallan-los-sistemas-de-control-interno-de-las-empresas>

Rosales Escolastico, R. E. (2021). Control Interno y la Gestión Administrativa en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2020. *Tesis para optar al título profesional de Contador Público*. Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3152/ROSALES%20ESCOLASTICO%20ROXANA%20ELOISA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Santa Cruz Junampa, M. J. (2018). Control interno y su influencia en la gestión administrativa en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018. Lima, Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25670/SANTA\\_CRUZ\\_JM.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25670/SANTA_CRUZ_JM.pdf?sequence=1)

Serrano Carrión, P. A., Señalin Morales, L. O., Vega Jaramillo, F. Y., & Herrera Peña, J. N. (2018). El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala (Ecuador). *Espacios*, 39(3), 30. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n03/a18v39n03p30.pdf>

# **ANEXOS**

## ANEXO 01

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LOS RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA DEL VALLE, 2015 - 2020.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	METODOLOGÍA
<u>General</u>	<u>General</u>	<u>General</u>	<u>Independiente:</u>		
¿En qué medida el control interno influye en la gestión administrativa de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020?	Determinar en qué medida el control interno influye en la gestión administrativa de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.	H0: El control interno influye en medida significativa en la gestión administrativa de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020. H1: El control interno no influye en medida significativa en la gestión administrativa de la Unidad de Recursos Humanos de	Control interno	Ambiente de control	<b><u>Nivel y tipo de investigación:</u></b> La investigación tiene enfoque cuantitativo y de nivel explicativo.  <b><u>Diseño de investigación:</u></b> El diseño para la presente investigación fue no experimental – transversal – causal.
				Evaluación de riesgos	
				Actividades de control	
				Información y comunicación	

		la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020		Supervisión y monitoreo	<b><u>Población y muestra:</u></b> <b>-Población:</b> Está constituida por 87 servidores públicos de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle. <b>-Muestra:</b> La muestra es de tipo no probabilística de tipo intencional y está constituida por 30 servidores públicos de
<b><u>Específicos:</u></b>	<b><u>Específicos:</u></b>	<b><u>Específicos:</u></b>	<b><u>Dependiente:</u></b>		
¿En qué medida el control interno influye en la planificación de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020?	Determinar en qué medida el control interno influye en la planificación de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.	H0: El control interno influye en medida significativa en la planificación de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020. H1: El control interno influye en medida significativa en la planificación de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital	Gestión administrativa	Planificación	

		de Santa María del Valle, 2015 – 2020.			la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.
¿En qué medida el control interno influye en la organización de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020?	Determinar en qué medida el control interno influye en la organización de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.	H0: El control interno influye en medida significativa en la organización de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020. H1: El control interno no influye en medida significativa en la organización de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital		Organización	<b><u>Técnicas e Instrumentos:</u></b>  Para la recolección de datos la técnica de la encuesta. Así mismo, se diseñó un cuestionario para cada variable, los cuales tiene por objeto recabar información sobre la percepción de 30

		de Santa María del Valle, 2015 – 2020.			servidores públicos de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.
¿En qué medida el control interno influye en la dirección de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020?	Determinar en qué medida el control interno influye en la dirección de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.	H0: El control interno influye en medida significativa en la dirección de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020. H1: El control interno no influye en medida significativa en la dirección de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.		Dirección	
¿En qué medida el control interno influye en el control de la	Determinar en qué medida el control interno influye en el	H0: El control interno influye en medida significativa en el control de la Unidad de Recursos		Control	

<p>Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020?</p>	<p>control de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.</p>	<p>Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020. H1: El control interno no influye en medida significativa en el control de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.</p>			
--	--	---	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

## ANEXO 02

## CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

**TÍTULO:** "CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LOS RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA DEL VALLE, 2015 - 2020".

**OBJETIVO:** Determinar en qué medida el control interno influye en la gestión administrativa de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2015 – 2020.

**INVESTIGADOR: LOURDES CAROL VILLAVERDE AGUILAR**

- **Consentimiento / Participación voluntaria**

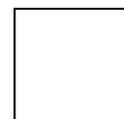
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Firma del investigador responsable: \_\_\_\_\_



Huánuco, 2020

## ANEXO 03

### CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

#### CUESTIONARIO SOBRE EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Estimado colaborador, a continuación, se presenta un conjunto de enunciados que servirán para recolectar información sobre Control Interno dentro de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en el periodo 2015 – 2020.

Por favor, siga usted las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente las preguntas.
2. Responda a cada una de las preguntas.
3. Marque con un aspa (X) en solo uno de los recuadros por cada pregunta.

1. Nunca (N) 2. Raramente (R) 3. Frecuentemente (F) 4. Siempre (S)

		<b>Escala</b>			
		<b>N</b>	<b>R</b>	<b>F</b>	<b>S</b>
<b>Nº</b>	<b>Ítem</b>	1	2	3	4
<b>Dimensión 1: Ambiente de control.</b>					
1	¿Considera usted que en las actividades que se realizan en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle se practican los valores éticos?				
2	¿Considera usted que el personal de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle conoce sus responsabilidades y actúa acorde a los niveles de autoridad que le corresponde?				
3	¿Considera usted que la actual estructura organizacional de la municipalidad garantiza la correcta aplicación de los canales de comunicación entre los diferentes puestos de trabajo?				

4	¿Considera usted que la municipalidad demuestra compromiso para reclutar, desarrollar y retener a profesionales competentes en alineación a los objetivos institucionales?				
<b>Dimensión 2: Evaluación de riesgos.</b>					
5	¿Considera usted que la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle identifica adecuadamente los riesgos que tienen impacto sobre la consecución de los objetivos?				
6	¿Considera usted que la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle establece medidas de control para evitar el uso inadecuado de los recursos?				
7	¿Considera usted que en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle se evalúan y cuantifican los riesgos identificados?				
8	¿Considera usted que en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle se emplean medidas de contingencia para evitar situaciones adversas en las diferentes actividades que se realizan?				
<b>Dimensión 3: Actividades de control.</b>					
9	¿Considera usted que la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle establece y ejecuta medidas de control para evitar el uso inadecuado de los recursos y la consecución de objetivos?				
10	¿Considera usted que las políticas y procedimientos establecidos disminuyen los riesgos que pudieran afectar la consecución de objetivos?				
11	¿Considera usted que se realizan revisiones sobre el cumplimiento de las actividades desarrolladas en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle?				

12	¿Considera usted que se sensibiliza al personal de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle sobre el uso adecuado de las Tics y la seguridad de la información?				
<b>Dimensión 4: Información y comunicación.</b>					
13	¿Considera usted que existe una buena comunicación entre el personal de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle para el adecuado cumplimiento de sus funciones?				
14	¿Considera usted que la información interna y externa con la que se cuenta es útil, oportuna y confiable para el desarrollo de las actividades?				
15	¿Considera usted que se ha elaborado y difundido documentos que orienten la comunicación interna?				
16	¿Considera usted que se cuenta con mecanismo y procedimientos para asegurar una adecuada atención de los requerimientos externos de información (Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública)?				
<b>Dimensión 5: Supervisión y monitoreo.</b>					
17	¿Considera usted que se comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas correctivas?				
18	¿Considera usted que la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle efectúa periódicamente evaluaciones que le permiten proponer planes de mejora?				
19	¿Considera usted que se implementan las medidas y recomendaciones propuestas por el OCI, las mismas que se constituyen compromisos de mejoramiento?				
20	¿Considera usted que se realiza seguimiento a la implementación de las mejoras propuestas por el OCI?				

## ANEXO 04

### CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado colaborador, a continuación, se presenta un conjunto de enunciados que servirán para recolectar información sobre la Gestión Administrativa dentro de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en el periodo 2015 – 2020.

Por favor, siga usted las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente las preguntas.
2. Responda a cada una de las preguntas.
3. Marque con un aspa (X) en solo uno de los recuadros por cada pregunta.

1. Nunca (N) 2. Raramente (R) 3. Frecuentemente (F) 4. Siempre (S)

N°	Ítem	Escala			
		N	R	F	S
		1	2	3	4
<b>Dimensión 1: Planificación.</b>					
1	¿Considera usted que el personal de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle labora acorde a la misión de la entidad?				
2	¿Considera usted que en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle cumple con los objetivos institucionales?				
3	¿Considera usted que se proporcionan los recursos necesarios para el logro de los objetivos institucionales?				
4	¿Considera usted que las actividades que se realizan se encuentran según los parámetros de los diversos documentos de gestión de la entidad?				
<b>Dimensión 2: Organización.</b>					
5	¿Considera usted que en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle se proporciona				

	la información necesaria para el cumplimiento de las actividades?		
6	¿Considera usted que existe una buena comunicación entre los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle?		
7	¿Considera usted que la organización dentro de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle permite el adecuado desempeño de todo el personal?		
8	¿Considera usted que existe una comunicación constante entre las diversas áreas de la entidad?		
<b>Dimensión 3: Dirección.</b>			
9	¿Considera usted que para alcanzar las metas los trabajadores coordinan constantemente las actividades que realizan?		
10	¿Considera usted que existe motivación por parte de los jefes de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle?		
11	¿Considera usted que existe liderazgo en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle?		
12	¿Considera usted que en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle se promueve y realiza el trabajo en equipo para la consecución de los objetivos?		
<b>Dimensión 4: Control.</b>			
13	¿Considera usted que las actividades se evalúan de forma continua con la finalidad de lograr el cumplimiento de metas?		
14	¿Considera usted que se realiza una evaluación del desempeño organizacional dentro de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle?		
15	¿Considera usted que el desempeño de los trabajadores permite el cumplimiento de los objetivos de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle?		

16	¿Considera usted que se aplican medidas correctivas adecuadamente en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle?		
----	--	--	--

## ANEXO 05

## VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
HUÁNUCO – PERÚ  
ESCUELA DE POSGRADO



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**Título: CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LOS RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA DEL VALLE, 2015-2020**

Nombre del experto: **Mg. Jimmy Flores Vidal** especialidad **Gestión Tecnológica**

Calificar con 1, 2, 3, 4, cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Ambiente de control	¿Considera usted que en las actividades que se realizan en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad se practican los valores éticos?	4	4	4	4
	¿Considera usted que el personal de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad conoce sus responsabilidades y actúa acorde a los niveles de autoridad que le corresponde?	4	4	4	4
	¿Considera usted que la actual estructura organizacional de la Municipalidad garantiza la correcta aplicación de los canales de comunicación entre los diferentes puestos de trabajo?	4	4	4	4
	¿Considera usted que la Municipalidad demuestra compromiso para reclutar, desarrollar y retener a profesionales competentes en alineación a los objetivos institucionales?	4	4	4	4
Evaluación de riesgos	¿Considera usted que la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad identifica adecuadamente los riesgos que tienen impacto sobre la consecución de los objetivos?	4	4	4	4
	¿Considera usted que la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad establece medidas de control para evitar el uso inadecuado de los recursos?	4	4	4	4
	¿Considera usted que en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad se evalúan y cuantifican los riesgos identificados?	4	4	4	4
	¿Considera usted que en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad se emplean medidas de contingencia para evitar situaciones adversas en las diferentes actividades que se realizan?	4	4	4	4
Actividades de control	¿Considera usted que la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad establece y ejecuta medidas de control para evitar el uso inadecuado de los recursos y la consecución de objetivos?	4	4	4	4
	¿Considera usted que las políticas y procedimientos establecidos disminuyen los riesgos que pudieran afectar la consecución de objetivos?	4	4	4	4
	¿Considera usted que se realizan revisiones sobre el cumplimiento de las actividades desarrolladas en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que se sensibiliza al personal de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad sobre el uso adecuado de las Tics y la seguridad de la información?	4	4	4	4
Supervisión y monitoreo.	¿Considera usted que se comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas correctivas?	4	4	4	4
	¿Considera usted que la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad efectúa periódicamente evaluaciones que le permiten proponer planes de mejora?	4	4	4	4

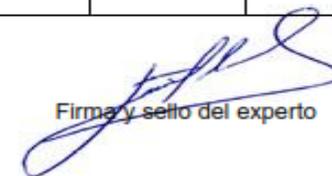
	¿Considera usted que se implementan las medidas y recomendaciones propuestas por el OCI, las mismas que se constituyen compromisos de mejoramiento?	4	4	4	4
	¿Considera usted que se realiza seguimiento a la implementación de las mejoras propuestas por el OCI?	4	4	4	4
<b>Planificación</b>	¿Considera usted que el personal de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad labora acorde a la misión de la entidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad se cumple con los objetivos institucionales?	4	4	4	4
	¿Considera usted que se proporcionan los recursos necesarios para el logro de los objetivos institucionales?	4	4	4	4
	¿Considera usted que las actividades que se realizan se encuentran según los parámetros de los diversos documentos de gestión de la entidad?	4	4	4	4
<b>Organización</b>	¿Considera usted que en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad se proporciona la información necesaria para el cumplimiento de las actividades?	4	4	4	4
	¿Considera usted que existe una buena comunicación entre los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que la organización dentro de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad permite el adecuado desempeño de todo el personal?	4	4	4	4
	¿Considera usted que existe una comunicación constante entre las diversas áreas de la entidad?	4	4	4	4
<b>Dirección</b>	¿Considera usted que para alcanzar las metas los trabajadores coordinan constantemente las actividades que realizan?	4	4	4	4
	¿Considera usted que existe motivación por parte de los jefes de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que existe liderazgo en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad se promueve y realiza el trabajo en equipo para la consecución de los objetivos?	4	4	4	4
<b>Control</b>	¿Considera usted que las actividades se evalúan de forma continua con la finalidad de lograr el cumplimiento de metas?	4	4	4	4
	¿Considera usted que se realiza una evaluación del desempeño organizacional dentro de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que el desempeño de los trabajadores permite el cumplimiento de los objetivos de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que se aplican medidas correctivas adecuadamente en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X ) , ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISION DEL EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI ( X ) NO ( )

Firma y sello del experto





**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**Título: CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LOS RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA DEL VALLE, 2015-2020**

Nombre del experto: **Dra. Inés Jesús Tolentino** especialidad **Gestión Empresarial**

Calificar con 1, 2, 3, 4, cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Ambiente de control	¿Considera usted que en las actividades que se realizan en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad se practican los valores éticos?	4	4	4	4
	¿Considera usted que el personal de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad conoce sus responsabilidades y actúa acorde a los niveles de autoridad que le corresponde?	4	4	4	4
	¿Considera usted que la actual estructura organizacional de la Municipalidad garantiza la correcta aplicación de los canales de comunicación entre los diferentes puestos de trabajo?	4	4	4	4
	¿Considera usted que la Municipalidad demuestra compromiso para reclutar, desarrollar y retener a profesionales competentes en alineación a los objetivos institucionales?	4	4	4	4
Evaluación de riesgos	¿Considera usted que la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad identifica adecuadamente los riesgos que tienen impacto sobre la consecución de los objetivos?	4	4	4	4
	¿Considera usted que la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad establece medidas de control para evitar el uso inadecuado de los recursos?	4	4	4	4
	¿Considera usted que en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad se evalúan y cuantifican los riesgos identificados?	4	4	4	4
	¿Considera usted que en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad se emplean medidas de contingencia para evitar situaciones adversas en las diferentes actividades que se realizan?	4	4	4	4
Actividades de control	¿Considera usted que la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad establece y ejecuta medidas de control para evitar el uso inadecuado de los recursos y la consecución de objetivos?	4	4	4	4
	¿Considera usted que las políticas y procedimientos establecidos disminuyen los riesgos que pudieran afectar la consecución de objetivos?	4	4	4	4
	¿Considera usted que se realizan revisiones sobre el cumplimiento de las actividades desarrolladas en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que se sensibiliza al personal de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad sobre el uso adecuado de las Tics y la seguridad de la información?	4	4	4	4
Supervisión y monitoreo.	¿Considera usted que se comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas correctivas?	4	4	4	4
	¿Considera usted que la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad efectúa periódicamente evaluaciones que le permiten proponer planes de mejora?	4	4	4	4

	¿Considera usted que se implementan las medidas y recomendaciones propuestas por el OCI, las mismas que se constituyen compromisos de mejoramiento?	4	4	4	4
	¿Considera usted que se realiza seguimiento a la implementación de las mejoras propuestas por el OCI?	4	4	4	4
<b>Planificación</b>	¿Considera usted que el personal de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad labora acorde a la misión de la entidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad se cumple con los objetivos institucionales?	4	4	4	4
	¿Considera usted que se proporcionan los recursos necesarios para el logro de los objetivos institucionales?	4	4	4	4
	¿Considera usted que las actividades que se realizan se encuentran según los parámetros de los diversos documentos de gestión de la entidad?	4	4	4	4
<b>Organización</b>	¿Considera usted que en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad se proporciona la información necesaria para el cumplimiento de las actividades?	4	4	4	4
	¿Considera usted que existe una buena comunicación entre los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que la organización dentro de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad permite el adecuado desempeño de todo el personal?	4	4	4	4
	¿Considera usted que existe una comunicación constante entre las diversas áreas de la entidad?	4	4	4	4
<b>Dirección</b>	¿Considera usted que para alcanzar las metas los trabajadores coordinan constantemente las actividades que realizan?	4	4	4	4
	¿Considera usted que existe motivación por parte de los jefes de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que existe liderazgo en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad se promueve y realiza el trabajo en equipo para la consecución de los objetivos?	4	4	4	4
<b>Control</b>	¿Considera usted que las actividades se evalúan de forma continua con la finalidad de lograr el cumplimiento de metas?	4	4	4	4
	¿Considera usted que se realiza una evaluación del desempeño organizacional dentro de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que el desempeño de los trabajadores permite el cumplimiento de los objetivos de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que se aplican medidas correctivas adecuadamente en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X ) , ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISION DEL EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI ( X ) NO ( )

Firma y sello del experto



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**HUÁNUCO – PERÚ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**Título: CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LOS RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA DEL VALLE, 2015-2020**

Nombre del experto: **Mg. Elmer Chuquiyauri Saldivar** especialidad **Gestión Pública**

Calificar con 1, 2, 3, 4, cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Ambiente de control	¿Considera usted que en las actividades que se realizan en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad se practican los valores éticos?	4	4	4	4
	¿Considera usted que el personal de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad conoce sus responsabilidades y actúa acorde a los niveles de autoridad que le corresponde?	4	4	4	4
	¿Considera usted que la actual estructura organizacional de la Municipalidad garantiza la correcta aplicación de los canales de comunicación entre los diferentes puestos de trabajo?	4	4	4	4
	¿Considera usted que la Municipalidad demuestra compromiso para reclutar, desarrollar y retener a profesionales competentes en alineación a los objetivos institucionales?	4	4	4	4
Evaluación de riesgos	¿Considera usted que la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad identifica adecuadamente los riesgos que tienen impacto sobre la consecución de los objetivos?	4	4	4	4
	¿Considera usted que la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad establece medidas de control para evitar el uso inadecuado de los recursos?	4	4	4	4
	¿Considera usted que en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad se evalúan y cuantifican los riesgos identificados?	4	4	4	4
	¿Considera usted que en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad se emplean medidas de contingencia para evitar situaciones adversas en las diferentes actividades que se realizan?	4	4	4	4
Actividades de control	¿Considera usted que la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad establece y ejecuta medidas de control para evitar el uso inadecuado de los recursos y la consecución de objetivos?	4	4	4	4
	¿Considera usted que las políticas y procedimientos establecidos disminuyen los riesgos que pudieran afectar la consecución de objetivos?	4	4	4	4
	¿Considera usted que se realizan revisiones sobre el cumplimiento de las actividades desarrolladas en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que se sensibiliza al personal de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad sobre el uso adecuado de las Tics y la seguridad de la información?	4	4	4	4
Supervisión y monitoreo.	¿Considera usted que se comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas correctivas?	4	4	4	4
	¿Considera usted que la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad efectúa periódicamente evaluaciones que le permiten proponer planes de mejora?	4	4	4	4

	¿Considera usted que se implementan las medidas y recomendaciones propuestas por el OCI, las mismas que se constituyen compromisos de mejoramiento?	4	4	4	4
	¿Considera usted que se realiza seguimiento a la implementación de las mejoras propuestas por el OCI?	4	4	4	4
<b>Planificación</b>	¿Considera usted que el personal de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad labora acorde a la misión de la entidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad se cumple con los objetivos institucionales?	4	4	4	4
	¿Considera usted que se proporcionan los recursos necesarios para el logro de los objetivos institucionales?	4	4	4	4
	¿Considera usted que las actividades que se realizan se encuentran según los parámetros de los diversos documentos de gestión de la entidad?	4	4	4	4
<b>Organización</b>	¿Considera usted que en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad se proporciona la información necesaria para el cumplimiento de las actividades?	4	4	4	4
	¿Considera usted que existe una buena comunicación entre los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que la organización dentro de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad permite el adecuado desempeño de todo el personal?	4	4	4	4
	¿Considera usted que existe una comunicación constante entre las diversas áreas de la entidad?	4	4	4	4
<b>Dirección</b>	¿Considera usted que para alcanzar las metas los trabajadores coordinan constantemente las actividades que realizan?	4	4	4	4
	¿Considera usted que existe motivación por parte de los jefes de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que existe liderazgo en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad se promueve y realiza el trabajo en equipo para la consecución de los objetivos?	4	4	4	4
<b>Control</b>	¿Considera usted que las actividades se evalúan de forma continua con la finalidad de lograr el cumplimiento de metas?	4	4	4	4
	¿Considera usted que se realiza una evaluación del desempeño organizacional dentro de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que el desempeño de los trabajadores permite el cumplimiento de los objetivos de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que se aplican medidas correctivas adecuadamente en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X ) , ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISION DEL EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI ( X ) NO ( )

Firma y sello del experto





**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**HUÁNUCO – PERÚ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**Título: CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LOS RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA DEL VALLE, 2015-2020**

Nombre del experto: Dr. Abimael Adam Francisco Paredes      Especialidad **Gestión Empresarial**

Calificar con 1, 2, 3, 4, cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

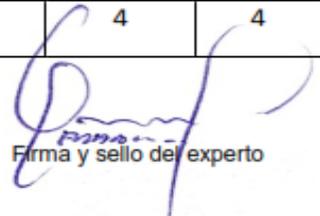
DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Ambiente de control	¿Considera usted que en las actividades que se realizan en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad se practican los valores éticos?	4	4	4	4
	¿Considera usted que el personal de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad conoce sus responsabilidades y actúa acorde a los niveles de autoridad que le corresponde?	4	4	4	4
	¿Considera usted que la actual estructura organizacional de la Municipalidad garantiza la correcta aplicación de los canales de comunicación entre los diferentes puestos de trabajo?	4	4	4	4
	¿Considera usted que la Municipalidad demuestra compromiso para reclutar, desarrollar y retener a profesionales competentes en alineación a los objetivos institucionales?	4	4	4	4
Evaluación de riesgos	¿Considera usted que la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad identifica adecuadamente los riesgos que tienen impacto sobre la consecución de los objetivos?	4	4	4	4
	¿Considera usted que la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad establece medidas de control para evitar el uso inadecuado de los recursos?	4	4	4	4
	¿Considera usted que en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad se evalúan y cuantifican los riesgos identificados?	4	4	4	4
	¿Considera usted que en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad se emplean medidas de contingencia para evitar situaciones adversas en las diferentes actividades que se realizan?	4	4	4	4
Actividades de control	¿Considera usted que la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad establece y ejecuta medidas de control para evitar el uso inadecuado de los recursos y la consecución de objetivos?	4	4	4	4
	¿Considera usted que las políticas y procedimientos establecidos disminuyen los riesgos que pudieran afectar la consecución de objetivos?	4	4	4	4
	¿Considera usted que se realizan revisiones sobre el cumplimiento de las actividades desarrolladas en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que se sensibiliza al personal de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad sobre el uso adecuado de las Tics y la seguridad de la información?	4	4	4	4
Supervisión y monitoreo.	¿Considera usted que se comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas correctivas?	4	4	4	4
	¿Considera usted que la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad efectúa periódicamente evaluaciones que le permiten proponer planes de mejora?	4	4	4	4

	¿Considera usted que se implementan las medidas y recomendaciones propuestas por el OCI, las mismas que se constituyen compromisos de mejoramiento?	4	4	4	4
	¿Considera usted que se realiza seguimiento a la implementación de las mejoras propuestas por el OCI?	4	4	4	4
<b>Planificación</b>	¿Considera usted que el personal de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad labora acorde a la misión de la entidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad se cumple con los objetivos institucionales?	4	4	4	4
	¿Considera usted que se proporcionan los recursos necesarios para el logro de los objetivos institucionales?	4	4	4	4
	¿Considera usted que las actividades que se realizan se encuentran según los parámetros de los diversos documentos de gestión de la entidad?	4	4	4	4
<b>Organización</b>	¿Considera usted que en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad se proporciona la información necesaria para el cumplimiento de las actividades?	4	4	4	4
	¿Considera usted que existe una buena comunicación entre los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que la organización dentro de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad permite el adecuado desempeño de todo el personal?	4	4	4	4
	¿Considera usted que existe una comunicación constante entre las diversas áreas de la entidad?	4	4	4	4
<b>Dirección</b>	¿Considera usted que para alcanzar las metas los trabajadores coordinan constantemente las actividades que realizan?	4	4	4	4
	¿Considera usted que existe motivación por parte de los jefes de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que existe liderazgo en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad se promueve y realiza el trabajo en equipo para la consecución de los objetivos?	4	4	4	4
<b>Control</b>	¿Considera usted que las actividades se evalúan de forma continua con la finalidad de lograr el cumplimiento de metas?	4	4	4	4
	¿Considera usted que se realiza una evaluación del desempeño organizacional dentro de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que el desempeño de los trabajadores permite el cumplimiento de los objetivos de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que se aplican medidas correctivas adecuadamente en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X ) , ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISION DEL EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI ( X ) NO ( )

  
Firma y sello del experto



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN**  
**HUÁNUCO – PERÚ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**Título: CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LOS RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA DEL VALLE, 2015-2020**

Nombre del experto: **Mg. Laurencio Enrique Elman** especialidad **Gestión Pública para el Desarrollo Social**

Calificar con 1, 2, 3, 4, cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

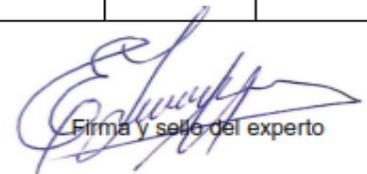
DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Ambiente de control	¿Considera usted que en las actividades que se realizan en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad se practican los valores éticos?	4	4	4	4
	¿Considera usted que el personal de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad conoce sus responsabilidades y actúa acorde a los niveles de autoridad que le corresponde?	4	4	4	4
	¿Considera usted que la actual estructura organizacional de la Municipalidad garantiza la correcta aplicación de los canales de comunicación entre los diferentes puestos de trabajo?	4	4	4	4
	¿Considera usted que la Municipalidad demuestra compromiso para reclutar, desarrollar y retener a profesionales competentes en alineación a los objetivos institucionales?	4	4	4	4
Evaluación de riesgos	¿Considera usted que la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad identifica adecuadamente los riesgos que tienen impacto sobre la consecución de los objetivos?	4	4	4	4
	¿Considera usted que la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad establece medidas de control para evitar el uso inadecuado de los recursos?	4	4	4	4
	¿Considera usted que en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad se evalúan y cuantifican los riesgos identificados?	4	4	4	4
	¿Considera usted que en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad se emplean medidas de contingencia para evitar situaciones adversas en las diferentes actividades que se realizan?	4	4	4	4
Actividades de control	¿Considera usted que la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad establece y ejecuta medidas de control para evitar el uso inadecuado de los recursos y la consecución de objetivos?	4	4	4	4
	¿Considera usted que las políticas y procedimientos establecidos disminuyen los riesgos que pudieran afectar la consecución de objetivos?	4	4	4	4
	¿Considera usted que se realizan revisiones sobre el cumplimiento de las actividades desarrolladas en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que se sensibiliza al personal de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad sobre el uso adecuado de las Tics y la seguridad de la información?	4	4	4	4
Supervisión y monitoreo.	¿Considera usted que se comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas correctivas?	4	4	4	4
	¿Considera usted que la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad efectúa periódicamente evaluaciones que le permiten proponer planes de mejora?	4	4	4	4

	¿Considera usted que se implementan las medidas y recomendaciones propuestas por el OCI, las mismas que se constituyen compromisos de mejoramiento?	4	4	4	4
	¿Considera usted que se realiza seguimiento a la implementación de las mejoras propuestas por el OCI?	4	4	4	4
<b>Planificación</b>	¿Considera usted que el personal de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad labora acorde a la misión de la entidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad se cumple con los objetivos institucionales?	4	4	4	4
	¿Considera usted que se proporcionan los recursos necesarios para el logro de los objetivos institucionales?	4	4	4	4
	¿Considera usted que las actividades que se realizan se encuentran según los parámetros de los diversos documentos de gestión de la entidad?	4	4	4	4
<b>Organización</b>	¿Considera usted que en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad se proporciona la información necesaria para el cumplimiento de las actividades?	4	4	4	4
	¿Considera usted que existe una buena comunicación entre los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que la organización dentro de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad permite el adecuado desempeño de todo el personal?	4	4	4	4
	¿Considera usted que existe una comunicación constante entre las diversas áreas de la entidad?	4	4	4	4
<b>Dirección</b>	¿Considera usted que para alcanzar las metas los trabajadores coordinan constantemente las actividades que realizan?	4	4	4	4
	¿Considera usted que existe motivación por parte de los jefes de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que existe liderazgo en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad se promueve y realiza el trabajo en equipo para la consecución de los objetivos?	4	4	4	4
<b>Control</b>	¿Considera usted que las actividades se evalúan de forma continua con la finalidad de lograr el cumplimiento de metas?	4	4	4	4
	¿Considera usted que se realiza una evaluación del desempeño organizacional dentro de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que el desempeño de los trabajadores permite el cumplimiento de los objetivos de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera usted que se aplican medidas correctivas adecuadamente en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X ) , ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISION DEL EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI ( X ) NO ( )

  
Firma y sello del experto

## NOTA BIOGRÁFICA

### LOURDES CAROL VILLAVERDE AGUILAR

Nació en la Provincia y distrito de Huánuco. Casada con Rene Manuel GRADOS TELLO. Sus estudios de educación primaria y secundaria lo realizo en el Colegio Estatal José Carlos Mariátegui “El Amauta”.

Contador Público, egresado de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” y colegiado en el Colegio de Contadores Huánuco en el año 2014.



Realizo su especialización en Competencias Gerenciales-Gerencia Pública y Procedimiento Administrativo Sancionador, capacitación en Gestión Pública y Planeamiento Estratégico Municipal, Habilidades Directivas en la Gestión Pública. Ha trabajado en el Gobierno Regional de Huánuco en la Gerencias de Administración y Finanzas, como también en la Unidad de gestión Educativa Local de Huánuco en la Unidad de Administración y Finanzas.

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
 LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD



*Huánuco – Perú*

**ESCUELA DE POSGRADO**

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna  
 Teléfono 514760 -Pág. Web: [www.posgrado.unheval.edu.pe](http://www.posgrado.unheval.edu.pe)



**ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO**

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **18:00h**, del día viernes **09 DE JUNIO DE 2023** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Melida Sara RIVERO LAZO	Presidenta
Dr. Jean Paul BERROSPI NORIA	Secretario
Dr. Ciro Angel LAZO SALCEDO	Vocal

**Asesor (a) de tesis:** Mg. David ARANDA AGUIRRE (Resolución N° 03750-2021-UNHEVAL/EPG-D)

**La aspirante al Grado de Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social, Doña Lourdes Carol VILLAVERDE AGUILAR.**

**Procedió al acto de Defensa:**

Con la exposición de la Tesis titulado: **“CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LOS RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA DEL VALLE, 2015 - 2020”**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de..... *Quince* ( *15* )  
 Equivalente a ..... *Bueno* ....., por lo que se declara ..... *Aprobado* .....  
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las...*20:00*... horas de 09 de junio de 2023.

*Melida Sara Rivero Lazo*  
 PRESIDENTE  
 DNI N° *22405539*

*[Firma]*  
 SECRETARIO  
 DNI N° *22508839*

*[Firma]*  
 VOCAL  
 DNI N° *22915868*

Leyenda:  
 19 a 20: ExcelenteS  
 17 a 18: Muy Bueno  
 14 a 16: Bueno

(Resolución N° 01872-2023-UNHEVAL/EPG)



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

*El que suscribe:*

**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**

### **HACE CONSTAR:**

*Que, la tesis titulada: “CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LOS RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA DEL VALLE, 2015 - 2020”, realizado por la Maestría en Gestión Pública para el Desarrollo Social, Lourdes Caro VILLAVARDE AGUILAR cuenta con un **índice de similitud del 20%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software Turnitin. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con las normas para el uso de citas y referencias, además de no superar el 20,0% establecido en el Art. 233° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado Modificado de la UNHEVAL (Resolución Consejo Universitario N° 0720-2021-UNHEVAL, del 29.NOV.2021).*

*Cayhuayna, 18 de mayo de 2023.*



**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**  
**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO**

NOMBRE DEL TRABAJO

**CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN  
LOS RECURSOS HUMANOS DE LA MUNIC  
OPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA  
DEL VALLE, 2015 - 2020**

AUTOR

**LOURDES CARO VILLAVERDE AGUILA**

RECUENTO DE PALABRAS

**10590 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**55790 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**52 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**1.7MB**

FECHA DE ENTREGA

**May 18, 2023 11:12 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**May 18, 2023 11:13 AM GMT-5**

● **20% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



## IAUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

### 1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado
----------	--	----------------------	--	-----------	----------	---	-----------

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL
Grado que otorga	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL

### 2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Apellidos y Nombres:	VILLAVERDE AGUILAR LOURDES CAROL						
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte	C.E.	Nro. de Celular:	920321523	
Nro. de Documento:	42527846				Correo Electrónico:	villaverdeagUILAR@gmail.com	

Apellidos y Nombres:							
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte	C.E.	Nro. de Celular:		
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:							
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte	C.E.	Nro. de Celular:		
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:		

### 3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos** según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO				
Apellidos y Nombres:	ARANDA AGUIRRE DAVID			ORCID ID:	0000-0002-9141-5054		
Tipo de Documento:	DNI	x	Pasaporte	C.E.	Nro. de documento:	40134305	

### 4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres** completos según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	RIVERA LAZO MELIDA SARA
Secretario:	BERROSPI NORA JEAN PAUL
Vocal:	SAQUICORAY AVILA PEDRO PABLO
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


**5. Declaración Jurada:** (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
EL CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LOS RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA DEL VALLE, 2015 - 2020
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

**6. Datos del Documento Digital a Publicar:** (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2023					
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		Tesis Formato Patente de Invención			
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos			
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)					
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	CONTROL INTERNO		GESTIÓN ADMINISTRATIVA		SISTEMA DE CONTROL INTERNO			
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)					
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:					
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):					SI		NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:								

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



### 7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

		
<b>Apellidos y Nombres:</b>	VILLAVERDE AGUILAR LOURDES CAROL	<b>Huella Digital</b>
<b>DNI:</b>	44527846	
<b>Firma:</b>		
<b>Apellidos y Nombres:</b>		<b>Huella Digital</b>
<b>DNI:</b>		
<b>Firma:</b>		
<b>Apellidos y Nombres:</b>		<b>Huella Digital</b>
<b>DNI:</b>		
<b>Fecha: 30/01/2023</b>		

### Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.