

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras

**“CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE RECURSOS
HUMANOS Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE ALTO DE LA
ALIANZA, AÑO 2017”**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. VERONICA HERNANI MAQUERA

Para optar el Título Profesional de:

CONTADOR PÚBLICO

TACNA-PERU

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN


Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales
Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras

TESIS

“CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ALTO DE LA ALIANZA, AÑO 2017”

Tesis sustentada y aprobada el 17 de enero del 2023; estando el jurado calificador integrado por:

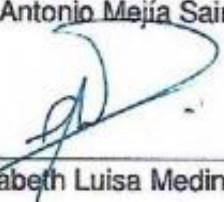
PRESIDENTA :


Dra. CPC. Betty Esther Cohaila Calderón

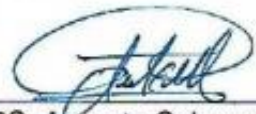
SECRETARIO :


Dr. CPC. José Antonio Mejía Saira

VOCAL :


Mgr. CPC. Elizabeth Luisa Medina Soto

ASESOR :


Dr. CPC. Augusto Cahuapaza Morales

“Año de fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Augusto Cahuapaza Morales, en mi condición de asesor acreditado por la Resolución de Facultad N° 6513 -2018-FCJE/UNJBG de la tesis titulado:

“CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS Y SU INCIDENCIA EN LA GEST..... ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ALTO DE LA ALIANZA, AÑO 2017”

Presentado por Bachiller VERONICA HERNANI MAQUERA, Para optar el Título Profesional de:
CONTADOR PÚBLICO.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajo de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual Turniting cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 18%. Por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la (tesis/monografía/trabajo/informe) está de acuerdo al nivel PERMITIDO, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio Institucional.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para su obtención título.

Tacna, 21 de diciembre de 2022


Dr. Augusto Cahuapaza Morales
Asesor

DEDICATORIA

A Dios, por darme las fuerzas para seguir adelante en mi propósito de lograr mis objetivos. A mis familiares, que siempre estuvieron presentes en todos mis pasos, apoyándome y alentándome cuando más lo necesitaba. A aquellas personas que fueron mi inspiración, a aquellas que me dieron palabras de aliento y se preocuparon por mí, les dedico este trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN.....	17
CAPÍTULO I.....	19
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	19
1.1. Descripción de la realidad problemática	19
1.2. Formulación del problema	24
1.2.1. Problema general.....	24
1.2.2. Problemas específicos	24
1.3. Justificación e importancia de la investigación	26
1.3.1. Justificación	26
1.3.2. Importancia	29
1.4. Objetivos de la investigación.....	30
1.4.1. Objetivo general.....	30
1.4.2. Objetivos específicos	30
1.5. Hipótesis de la investigación.....	32
1.5.1. Hipótesis General.....	32
1.5.2. Hipótesis específicas.....	32
1.6. Limitaciones del estudio.....	33
CAPÍTULO II.....	35
MARCO TEÓRICO	35
2.1 Antecedentes relacionados con la investigación	35
2.1.1 Antecedentes a nivel internacional	35
2.1.2 Antecedentes a nivel nacional	38
2.1.3 Antecedentes a nivel local	44

2.2	Bases teóricas	47
2.2.1	Control interno	47
2.2.1.1	Definición	47
2.2.1.2	Objetivos del control interno	49
2.2.1.3	Modelos de control interno.....	51
2.2.1.4	Marco normativo del control interno	53
2.2.2	Componentes del control interno	54
2.2.2.1	Ambiente de control.....	55
2.2.2.2	Evaluación del riesgo.....	58
2.2.2.3	Actividades de control gerencial	60
2.2.2.4	Información y comunicación	64
2.2.2.5	Actividades de supervisión	68
2.2.3	Recursos humanos.....	70
2.2.3.1	Definición.....	70
2.2.3.2	Objetivo de la administración de recursos humanos	73
2.2.4	Gestión administrativa	75
2.2.4.1	Administración	75
2.2.4.2	Definición.....	77
2.2.4.3	Componentes de la Gestión administrativa.....	78
2.2.5	Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza.....	93
2.2.5.1	Naturaleza jurídica.....	93
2.2.5.2	Estructura orgánica.....	93
2.2.5.3	Misión institucional.....	96
2.2.5.4	Visión institucional	97
2.2.5.5	Base legal.....	97
2.3	Definición de términos básicos	99
	CAPÍTULO III.....	104
	MARCO METODOLÓGICO.....	104

3.1	Tipo y diseño de investigación	104
3.1.1	Tipo de investigación	104
3.1.2	Diseño de investigación	104
3.2	Población y muestra del estudio	105
3.2.1	Población.....	105
3.2.2	Muestra	106
3.3	Operacionalización de variables	109
3.3.1	Identificación.....	109
3.3.2	Operacionalización	109
3.4	Técnicas e instrumentos	115
3.4.1	Técnicas	115
3.4.2	Instrumentos.....	115
3.5	Tratamiento de datos	116
CAPÍTULO IV.....		117
RESULTADOS.....		117
4.1	Presentación, análisis e interpretación de resultados	117
4.1.1	Presentación.....	117
4.1.2	Análisis de tablas y figuras de las variables	118
4.2	Contrastación de la hipótesis	197
CAPÍTULO V		212
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		212
5.1	Discusión de resultados.....	212
CONCLUSIONES		222
RECOMENDACIONES.....		226
BIBLIOGRAFÍA.....		229
ANEXOS		238

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población	106
Tabla 2 Muestra.....	109
Tabla 3 Operacionalización de variables	110
Tabla 4 Control interno en el área de recursos humanos.....	118
Tabla 5 Gestión administrativa.....	120
Tabla 6 Control interno en el ambiente de control.....	122
Tabla 7 Control interno en la evaluación de riesgos.....	125
Tabla 8 Control interno en la actividad de control gerencial	127
Tabla 9 Control interno en la información y comunicación	129
Tabla 10 Control interno en la supervisión	131
Tabla 11 Planeación	133
Tabla 12 Organización.....	135
Tabla 13 Dirección.....	137
Tabla 14 Control	139
Tabla 15 El Personal de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza cumple con tener una conducta y actitud de gestión adecuada respecto al control interno.	141
Tabla 16 En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza existe un código de Ética debidamente aprobado y difundido mediante reuniones o talleres.....	142
Tabla 17 El Personal de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza tiene conocimiento general de la visión, misión, metas y objetivos para su administración y control efectivo de los cuales se derivan la programación de operaciones peri	143
Tabla 18 Considera que la estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza está acorde a la realidad.	144
Tabla 19 El titular o funcionario designado ha establecido políticas y procedimientos del personal del área de recursos humanos que labora en la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza de manera que garantice el desarrollo profesional y asegure la transparencia.....	145
Tabla 20 El personal que ocupa cada cargo en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza cuenta con las competencias establecidas en el perfil del cargo.	146
Tabla 21 El personal que ocupa cada cargo de trabajo en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza conoce	

sus responsabilidades y actúa de acuerdo con los niveles de autoridad que le corresponden.	147
Tabla 22 Los Órgano de Control evalúan los controles de los procesos vigentes e identifican oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo.	148
Tabla 23 La Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza ha establecido y difundido lineamientos y políticas para la administración de riesgos.	149
Tabla 24 En la identificación de riesgos se ha tomado en consideración aspectos internos (de la entidad) y externos (fuera de la entidad).	150
Tabla 25 En el desarrollo de sus actividades se ha determinado y cuantificado la posibilidad de que ocurran los riesgos identificados (probabilidad de ocurrencia).	151
Tabla 26 Se han definido lineamientos para efectuar seguimiento periódico a los controles desarrollados con respecto a los riesgos.	152
Tabla 27 En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza los procedimientos de autorización y aprobación para los procesos, actividades y tareas están claramente definidos en manuales o directivas y son realizados para todos los procesos y actividades.	153
Tabla 28 En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza las actividades expuestas a riesgos de error o fraude han sido asignadas a diferentes personas o equipos de trabajo.	154
Tabla 29 En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza el costo de los controles establecidos para sus actividades está de acuerdo a los resultados esperados (beneficios). ...	155
Tabla 30 En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se han establecido políticas y procedimientos documentados que se siguen para la utilización y protección de los recursos o archivos.	156
Tabla 31 Las unidades orgánicas periódicamente llevan a cabo verificaciones sobre la ejecución de los procesos, actividades y tareas.	157
Tabla 32 La evaluación de desempeño se hace con base en los planes organizacionales, disposiciones normativas vigentes.	158
Tabla 33 La Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza cuenta con procedimientos y lineamientos internos que se siguen para la rendición de cuentas.	159
Tabla 34 Los procesos, actividades y tareas en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se encuentran	

definidas, establecidas y documentadas al igual que sus modificaciones.	160
Tabla 35 En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se revisan periódicamente los procesos, actividades y tareas con el fin de que se estén desarrollando de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente.....	161
Tabla 36 En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se han creado perfiles de usuario de acuerdo con las funciones de los empleados, creación de usuarios con accesos propios (contraseñas) y relación de cada usuario con el perfil correspondiente.	162
Tabla 37 En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se han definido niveles para el acceso del personal al sistema de información.....	163
Tabla 38 Los titulares y funcionarios identifican las necesidades de información de todos los procesos y han implementado los controles necesarios en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza.....	164
Tabla 39 En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se han diseñado, evaluado e implementado mecanismos para asegurar la calidad y suficiencia de la información.	165
Tabla 40 La entidad está integrada a un solo sistema de información y se ajusta a las necesidades de sus actividades.....	166
Tabla 41 En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se revisan periódicamente los sistemas de información y de ser necesario se rediseñan para asegurar su adecuado funcionamiento.	167
Tabla 42 Los ambientes utilizados por el archivo institucional cuentan con una ubicación y acondicionamiento apropiado.....	168
Tabla 43 En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se cuenta con mecanismos y procedimientos para la denuncia de actos indebidos por parte del personal.	169
Tabla 44 En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza la entidad cuenta con mecanismos y procedimientos para asegurar la adecuada atención de los requerimientos externos de información (Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública).	170
Tabla 45 En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se ha implementado alguna política que estandarice una	

comunicación interna y externa, considerándose diversos tipos de comunicación: memorando, paneles informativos, boletines, revistas, etc.	171
Tabla 46 En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se realizan acciones para conocer oportunamente si los procesos en los que interviene se desarrollan de acuerdo con los procedimientos establecidos (monitoreo).....	172
Tabla 47 En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza cuando se descubre oportunidades de mejora, se disponen medidas para desarrollarlas.	173
Tabla 48 En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se efectúa periódicamente autoevaluaciones que le permite proponer planes de mejora que son ejecutados posteriormente.	174
Tabla 49 El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza planifica adecuadamente la selección de personal de acuerdo con el perfil establecido en el MOF para el puesto.....	175
Tabla 50 El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza planifica adecuadamente el desarrollo de un programa permanente de capacitación interna y externa.....	176
Tabla 51 El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza planifica adecuadamente las permutas, destacados, traslados, reubicaciones y otras acciones de personal.....	177
Tabla 52 El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza planifica adecuadamente la adecuación de los reglamentos para los horarios de trabajo del personal.	178
Tabla 53 El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza organiza adecuadamente la selección de personal de acuerdo con el perfil establecido en el MOF para el puesto.....	179
Tabla 54 El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza organiza adecuadamente el desarrollo de un programa permanente de capacitación interna y externa.....	180
Tabla 55 El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza organiza adecuadamente las permutas, destacados, traslados, reubicaciones y otras acciones de personal.....	181

Tabla 56 El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza organiza adecuadamente la adecuación de los reglamentos para los horarios de trabajo del personal.	182
Tabla 57 El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza direcciona adecuadamente la selección de personal de acuerdo con el perfil establecido en el MOF para el puesto.	183
Tabla 58 El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza direcciona adecuadamente el desarrollo de un programa permanente de capacitación interna y externa.	184
Tabla 59 El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza direcciona adecuadamente las permutas, destagues, traslados, reubicaciones y otras acciones de personal.	185
Tabla 60 El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza direcciona adecuadamente la adecuación de los reglamentos para los horarios de trabajo del personal.	186
Tabla 61 El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza verifica adecuadamente que los requisitos para la selección de personal concuerden con el perfil establecido en el MOF para el puesto.	187
Tabla 62 El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza desarrolla adecuadamente un programa permanente de capacitación interna y externa.	188
Tabla 63 El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza documenta adecuadamente el tipo de capacitación en relación directa con el puesto que desempeña el personal.	189
Tabla 64 El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza documenta adecuadamente que las capacitaciones estén con base en los procesos de evaluación.	190
Tabla 65 El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza verifica adecuadamente que los conocimientos adquiridos a través de la capacitación externa sean difundidos al interior de cada dependencia.	191
Tabla 66 El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza verifica adecuadamente que estén debidamente justificadas las permutas, destagues, traslados, reubicaciones y otras acciones de personal.	192

Tabla 67 El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza establece adecuadamente registros donde se consigne la información de todo el personal nombrado o contratado.	193
Tabla 68 El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza verifica adecuadamente si la información presentada por el personal reúne los requisitos de veracidad y legalidad pertinentes.....	194
Tabla 69 El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza establece adecuadamente en el reglamento un horario de trabajo para el personal.	195
Tabla 70 El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza desarrolla adecuadamente políticas para el control de permanencia, asignando la responsabilidad de supervisar al personal a su cargo durante la jornada laboral, así como de hacer cumplir efectivamente sus funciones asignadas a los jefes de cada unidad orgánica.	196
Tabla 71 Correlaciones.....	198
Tabla 72 Correlaciones.....	201
Tabla 73 Correlaciones.....	203
Tabla 74 Correlaciones.....	206
Tabla 75 Correlaciones.....	208
Tabla 76 Correlaciones.....	211

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Control interno en el área de recursos humanos	119
Figura 2 Gestión administrativa	121
Figura 3 Control interno en el ambiente de control	123
Figura 4 Control interno en la evaluación de riesgos	125
Figura 5 Control interno en la actividad de control gerencial	127
Figura 6 Control interno en la información y comunicación	129
Figura 7 Control interno en la supervisión.....	131
Figura 8 Planeación.....	133
Figura 9 Organización	135
Figura 10 Dirección.....	137
Figura 11 Control	139

RESUMEN

La presente investigación pretende mostrar en qué medida el control interno en el área de recursos humanos incide en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017, asimismo, el nivel de investigación es explicativo, el tipo de investigación es básica, pura, teórica o fundamental, por otro lado, el diseño investigativo es no experimental de tipo transeccional o transversal, la población tomada corresponde a 265 trabajadores entre funcionarios, directivos, empleados (profesionales, técnicos y auxiliares), obreros de limpieza y personal de vigilancia, de dicha población se seleccionó una muestra no probabilística bajo criterios de inclusión integrada por 75 trabajadores, en tal sentido para la recolección de datos se tomó como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario, asimismo, los datos recolectados se procesaron mediante la prueba de tau b de Kendall, de dicha prueba se determinó un coeficiente Tau b de Kendall de 0,728 y el valor p de 0,000.

Palabras claves: Control interno, ambiente de control, evaluación de riesgo, actividades de control gerencial, información y comunicación, actividades de supervisión, área de recursos humanos, gestión administrativa, planeación, organización, dirección y control.

ABSTRACT

This research aims to show to what extent internal control in the area of human resources affects the administrative management of the District Municipality of Alto de la Alianza, 2017, also, the level of research is explanatory, the type of research is basic , pure, theoretical or fundamental, on the other hand, the research design is non-experimental of transectional or transversal type, the population taken corresponds to 265 workers among officials, managers, employees (professionals, technicians and auxiliaries), cleaning workers and personnel of surveillance, from this population a non-probabilistic sample was selected under inclusion criteria composed of 75 workers, in this sense the survey was taken as a technique for the data collection and the questionnaire was also used, the data collected were processed by means of the Kendall's tau b, from this test a Kendall's Tau b coefficient of 0 was determined, 728 and the p-value of 0.000.

Keywords: Internal control, control environment, risk assessment, management control activities, information and communication, supervision activities, human resources area, administrative management, planning, organization, management and control.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación pretende mostrar en qué medida el control interno en el área de recursos humanos incide en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

La Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza es una entidad pública que administra recursos del Estado que tiene como finalidad de brindar bienes y servicios a la comunidad para lograr el desarrollo del distrito Alto de la Alianza, en tal sentido, el logro de dichos objetivos y metas institucionales están relacionados al recurso humano, es decir, a los trabajadores con las que cuenta la institución. En ese sentido, y buscando los objetivos planteados, las entidades mediante el área de recursos humanos gestionan sus recursos humanos a fin de obtener lo mejor de ellos para lograr sus objetivos, por otro lado, el Estado ha implementado a la vez, modelos que permitan identificar riesgos y hacer recomendaciones para su mejora, siendo así, el control interno, un mecanismo incorporado en el Sistema de Control de la Contraloría General de la República que, mediante sus componentes bajo el modelo COSO, permiten realizar el seguimiento oportuno al ambiente de control, a la evaluación de riesgos, actividades de control gerencial, a la información y comunicación y a las actividades de

supervisión, sin embargo, dicha área de recursos humanos, muestra falencias en la gestión de sus recursos, evidenciando contratación de personal que no cumplen con las competencias ni perfiles para el cargo al que ocupan, y que en muchos casos no conocen de asuntos públicos, en tal sentido, se evidencian falencias en los componentes del control interno que inciden en la gestión administrativa del área de recursos humanos en su planificación, organización, dirección y control.

En consecuencia, en el primer capítulo se trata sobre el problema de investigación, asimismo, se expone el problema general y problemas específicos, el objetivo general y objetivos específicos, la hipótesis general e hipótesis específicas. Para el segundo capítulo se presenta el marco teórico, se analizan las dimensiones y variables. Para el tercer capítulo se plantea el marco metodológico. Para el cuarto capítulo se exponen los resultados mediante tablas y figuras. Para el quinto capítulo se propone la discusión de resultados y para finalizar se exponen las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El control interno en el contexto internacional, se ha construido históricamente en base a escándalos de gobiernos y empresas, hechos de corrupción y fraude que han perjudicado economías, una aproximación a lo mencionado es el escándalo de Watergate, cuando en 1972 Richard Nixon era presidente de los Estados Unidos y fue acusado por utilizar a la CIA y el FBI por espionaje contra sus adversarios (Karimi, 2017). Así también, la información obtenida sobre pagos ilegales y sobornos que realizaban más de 400 empresas de los Estados Unidos a oficiales de gobiernos extranjeros y partidos políticos a fin de conseguir beneficios o acción favorable a sus intereses y que fue develado por la investigación que realizó la Comisión de Valores y Bolsas de los Estados Unidos, dieron origen en 1977 a la Ley de prácticas corruptas en el extranjero “FCPA” para sancionar por dichos pagos indebidos a funcionarios públicos extranjeros y a emisores de valores en los Estados Unidos,

la norma mencionaba sistemas de controles de contabilidad interna, (Ética empresarial, s/f).

Por otro lado, el Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados "AICPA", ya había definido el control interno en 1949, "El control interno comprende el plan de organización y todos los métodos y medidas coordinadas adoptadas dentro de una empresa para salvaguardar sus activos, comprobar la exactitud y fiabilidad de sus datos contables, promover la eficiencia operativa y alentar a adhesión a las políticas de gestión prescritas" (Andicoechea, 2014), y luego lo incorpora en la SAS N° 55 en 1988, (Meléndez, 2015).

Asimismo, ante los hechos antes mencionados, en 1985 se conforma la Comisión Nacional sobre Información Financiera Fraudulenta (Comisión Treadway, Estados Unidos), que por sus siglas en inglés se denominó Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway "COSO", para identificar los factores que originaban la presentación de la información financiera falsa o fraudulenta y dar recomendaciones, a fin de mejorar el control interno en las empresas, dicho comité lo integraban: American Accounting Association – AAA, American Institute of Certified Public

Accountants – AICPA, Financial Executive Institute – FEI, Institute of Internal Auditors – IIA y el Institute of Management Accountants – IMA (Auditool, 2014).

En consecuencia, ante la variedad de propuestas de políticas de control interno que realizaban las empresas, se hace necesario la creación de un marco conceptual a fin de estandarizar las buenas prácticas sobre control interno, así, el comité COSO en el mes de septiembre del año de 1992, emite en los Estados Unidos el informe Internal Control – Integrated Framework, Marco Integrado de Control Interno – COSO I a fin de proponer una guía sobre el control interno en las entidades.

El control interno toma mayor importancia aún con los escándalos financieros de la empresa Enron y la firma auditora Arthur Andersen, WorldCom y Peregrine Systems, en respuesta a los escándalos financieros en el 2002, los senadores estadounidenses Paul Sarbanes y Michael G. Oxley proponen la llamada Ley Sarbanes-Oxley en la que, las empresas que cotizan en bolsa tienen que cumplir con una sección de Control Interno (Sección

404), que solicita la implementación y evaluación de un sistema de control interno en las organizaciones (Lugo, 2002).

En Perú, el control interno fue implementándose mediante las Normas Técnicas de Control Interno RC 072-98-CGR de la Contraloría General de la República (1998), luego con la publicación de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República N° 27785 aprobada por el Congreso de la República del Perú (2002), y la Ley de Control Interno de las entidades del Estado – Ley N° 28716 aprobada por el Congreso de la República del Perú (2006), a partir de dichas normas, se han publicado guías y modificatorias con el fin de lograr la implementación del control interno en las entidades del Estado tomando como modelo el marco conceptual planteado por el COSO a nivel internacional y realizando adaptaciones al contexto de nuestra realidad, a pesar de que los esfuerzos han sido numerosos a fin de lograr la implementación adecuada del control interno en las instituciones, aún se siguen emitiendo normas para lograr dicho objetivo.

En Tacna, la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza es una entidad pública, las normas de control interno son de alcance y aplicación, sin embargo, en dicha institución se han evidenciado falencias en cuanto al control interno y en sus componentes ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control gerencial, información y comunicación y actividades de supervisión en el área de recursos humanos, dicha situación se pone en manifiesto ya que, la contratación de personal no se realiza de acuerdo a las exigencias de la normativa interna, siendo dicho personal carente de conocimiento en asuntos públicos y sin cumplir con las competencias que el puesto requiere, tales actividades realizadas por el área de recursos humanos afectan la gestión administrativa en su planificación, organización, dirección y control, la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, es una institución pública que administra recursos del Estado y que brinda bienes y servicios a la población procurando el desarrollo del distrito, los objetivos institucionales se ven afectados al no contar con un recurso humano adecuado, que pueda responder a las exigencias del puesto, que tenga conocimiento de asuntos públicos para así contribuir al logro de los objetivos y metas de la institución, en tal sentido, se desarrolla la presente investigación sobre el “control

interno en el área de recursos humanos y su incidencia en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017”.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida el control interno en el área de recursos humanos incide en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cómo el control interno en el ambiente de control del área de recursos humanos influye en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017?
- b) ¿De qué manera el control interno en la evaluación de riesgo del área de recursos humanos influye en la gestión

administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017?

- c) ¿En qué medida el control interno en las actividades de control gerencial del área de recursos humanos afecta en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017?

- d) ¿De qué manera el control interno en la información y comunicación del área de recursos humanos afecta en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017?

- e) ¿Cómo el control interno en las actividades de supervisión del área de recursos humanos incide en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017?

1.3. Justificación e importancia de la investigación

1.3.1. Justificación

La investigación sobre el “control interno en el área de recursos humanos y su incidencia en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017”; se justifica debido a que, el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales que procuran un desarrollo en el distrito mediante los bienes y servicios que otorga la institución, están sujetos al recurso humano, dicho recurso humano debe cumplir con las competencias y exigencias que el puesto al cual se le asigna lo demande, en tal sentido, se han evidenciado deficiencias del control interno en los componentes de ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control gerencial, información y comunicación y actividades de supervisión en el área de recursos humanos, lo que demuestra debilidades en el manejo de los procesos de contratación de personal, en consecuencia, las debilidades detectadas en el control interno del área de recursos humanos afectan la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza en el

cumplimiento de sus objetivos y metas a favor de la población del distrito.

1.3.1.1. Justificación social

La presente investigación toma un enfoque social, ya que al ser la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza una institución pública que administra recursos públicos para lograr los objetivos y metas institucionales en búsqueda del desarrollo del distrito y el bienestar general, en mejora de la calidad de vida de su población, es justamente esa población la que se ve afectada ante las deficiencias del control interno en el área de recursos humanos cuya gestión con los recursos humanos es inadecuada, vulnerando el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

1.3.1.2. Justificación teórica

Es justificable teóricamente, debido a que al tomar teorías sobre el control interno que corresponden al Modelo COSO 2013, en sus componentes de ambiente de control, evaluación

de riesgo, actividades de control, información y comunicación, las actividades de supervisión y la gestión administrativa en la planeación, dirección, organización y control, nos permite conocer la realidad en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza.

1.3.1.3. Justificación práctica

Los problemas planteados en la presente investigación, encontrarán soluciones prácticas y concretas para la implementación de recomendaciones enunciadas en la presente investigación sobre el control interno en el área de recursos humanos y sus componentes ambiente de control, evaluación de riesgo, actividades de control, información y comunicación, actividades de supervisión y la gestión administrativa en sus componentes de planificación, dirección, organización y control.

1.3.1.4. Justificación metódica

La presente investigación se enmarca en el respecto a la Metodología de la investigación científica, observando sus procedimientos y estudiando la realidad del control interno en el área de recursos humanos y la gestión administrativa, en tal sentido, se logra los objetivos de la investigación mediante el uso de técnicas e instrumentos, que, para la presente investigación corresponden a la encuesta y el cuestionario, de tal forma que se obtengan datos a fin de procesarlos estadísticamente y demostrar las hipótesis planteadas.

1.3.2. Importancia

La presente investigación, es importante porque trata de asuntos públicos que afecta a la población del distrito de Alto de la Alianza en su desarrollo, es decir, la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, administra recursos públicos que son planificados para su desarrollo en la prestación de bienes y servicios, en la ejecución de obras que permitan mejorar el nivel de vida de los pobladores del distrito, el cumplimiento de dichos

objetivos, se ven alterados al no contar con personal capacitado, que cuente con competencias para el cargo al cual se le está asignando, en tal sentido, la importancia de tratar el presente tema recae sobre su propio fin, que es procurar el bienestar y desarrollo del distrito.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Mostrar en qué medida el control interno en el área de recursos humanos incide en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Explicar cómo el control interno en el ambiente de control del área de recursos humanos influye en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

- b) Definir de qué manera el control interno en la evaluación de riesgo del área de recursos humanos influye en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

- c) Identificar en qué medida el control interno en las actividades de control gerencial del área de recursos humanos afecta en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

- d) Analizar de qué manera el control interno en la información y comunicación del área de recursos humanos afecta en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

- e) Fundamentar cómo el control interno en las actividades de supervisión del área de recursos humanos incide en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

1.5. Hipótesis de la investigación

1.5.1. Hipótesis General

En la medida que el control interno en el área de recursos humanos incide en forma significativa en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

1.5.2. Hipótesis específicas

- a) El control interno en el ambiente de control del área de recursos humanos influye en forma significativa en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

- b) El control interno en la evaluación de riesgo del área de recursos humanos influye de manera regular en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

- c) El control interno en las actividades de control gerencial del área de recursos humanos afecta positiva y significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.
- d) Existe una relación significativa entre el control interno en la información y comunicación del área de recursos humanos y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.
- e) Existe una relación positiva y significativa entre el control interno en las actividades de supervisión del área de recursos y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

1.6. Limitaciones del estudio

En el desarrollo del presente estudio se tuvieron las siguientes limitaciones:

- a) Poca disponibilidad para obtener los documentos del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital Alto de Alianza.

- b) El personal de la Municipalidad Distrital Alto de Alianza no disponía con tiempo suficiente para responder los cuestionarios, por lo cual se tuvo que realizar el levantamiento de los cuestionarios durante varios días.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes relacionados con la investigación

2.1.1 Antecedentes a nivel internacional

Saavedra (2010), para su tesis de Licenciatura en Contabilidad en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano de Chile, presentó "Estudio del control interno y externo en el cumplimiento de objetivos y metas en el sector municipal", del cual extrajo las siguientes conclusiones:

- ❖ Existe normativa del control interno en forma parcial que rige el marco jurídico del sistema de control interno municipal. La Contraloría en dichos vacíos legales, solo emite instructivos, recomendaciones e incluso dictámenes, en tal sentido, los resultados evidencian una mala aplicación del informe COSO en el sistema de control interno de las municipalidades, ya que es incompleto.
- ❖ A la luz de las investigaciones realizadas en las municipalidades, se deduce que el informe COSO está

normado en forma parcial y que tanto la Contraloría General de la República y la Asociación Chilena de Municipalidades se han pronunciado al respecto.

Guzmán y Vera (2015), elaboró el trabajo "Control Interno: Gestión Administrativa y Financiera en Establecimientos de Atención Diaria". Caso de Estudio: Centro de Atención Diaria "El Pedregal" de Guayaquil, finalizado en cumplimiento parcial de los requisitos para el título de ingeniero en Contabilidad y Auditora de la Universidad Politécnica Salesiana:

- ❖ Los procesos de control interno en la asignación de recursos carecen de documentos de gestión como manuales, que permitan controlar dichos procesos. Asimismo, la estructura organizacional no discrimina las funciones, siendo repetitiva en los puestos.

Paiva (2013), desarrolló la investigación "Control interno y su incidencia en la rentabilidad de empresa cobros del norte S.A", para la obtención del grado de maestro en Contabilidad de

la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, de dicha investigación se llegó a la siguiente conclusión:

- ❖ Para el ambiente de control, en vista que existe una mala segregación de funciones, los errores por causas involuntarias, omisiones o actos ilícitos no se detectan, las mismas personas realizan las mismas funciones, asimismo, el personal no conoce la misión y visión de la empresa, esto impide lograr los objetivos y metas planteados.
- ❖ La evaluación de riesgos no cuenta con procedimientos establecidos lo que lo hace más vulnerable al riesgo de fraude.
- ❖ La información financiera mantiene retrasos principalmente por la misma junta directiva que no realiza su rendición de cuentas a tiempo, la comunicación es adecuada ya que se mantiene informado al personal en forma oportuna.
- ❖ La supervisión no cuenta con ningún método aplicable a caja chica, caja general, haciendo evidente la falta de control.

2.1.2 Antecedentes a nivel nacional

Carmona (2017), desarrolló el trabajo denominado “El control interno y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital del Rímac – 2016”, para la obtención del grado de maestro en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, de dicha investigación, se llegaron a las siguientes conclusiones:

- ❖ A mayor y adecuado nivel de aplicación del control interno, existe una mayor y adecuada gestión administrativa en la Entidad, esto debido a que se ha comprobado la existencia de una relación significativa entre el control interno y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital del Rímac en el año 2016.
- ❖ A mayor y adecuado nivel de aplicación del control interno, existe una mayor y adecuada planeación de la gestión administrativa en la Entidad, esto debido a que se ha comprobado la existencia de una relación positiva entre el control interno y la planeación de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital del Rimac en el año 2016.

- ❖ A mayor y adecuado nivel de aplicación del control interno, existe una mayor y adecuada organización de la gestión administrativa en la Entidad, esto debido a que se ha comprobado la existencia de una relación positiva entre el control interno y la organización de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital del Rimac en el año 2016.
- ❖ A mayor y adecuado nivel de aplicación del control interno, existe una mayor y adecuada dirección de la gestión administrativa en la Entidad, esto debido a que se ha comprobado la existencia de una relación positiva entre el control interno y la dirección de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital del Rímac en el año 2016.
- ❖ A mayor y adecuado nivel de aplicación del control interno, existe una mayor y adecuado control administrativo de la gestión administrativa en la Entidad, esto debido a que se ha comprobado la existencia de una relación positiva entre el control interno y el control administrativo de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital del Rímac en el año 2016.

Beltrán (2017), realizó el trabajo de investigación “Evaluación del control interno y su influencia en la gestión

administrativa del grifo Inversiones Santa Rosa E.I.R.L., Chimbote 2017”, para optar el título profesional de Contador Público en la Universidad Cesar Vallejo, en la investigación se exponen las siguientes conclusiones:

- ❖ Existe un control interno insuficiente en el área administrativa porque no se cuenta con documentos de gestión como un Manual de Organización y Funciones, un Manual de Reglamento de Organización y Funciones, o un Manual de Procedimientos; nadie es responsable de la identificación del riesgo; y no se planifican ni estiman actividades ni presupuestos. Además, existen fallas en la planificación, organización, dirección y control de la institución, las cuales fueron identificadas como resultado de la falta de objetivos estratégicos, mala comunicación, insatisfacción de los empleados y capacitación inadecuada. Esto llevó a la conclusión de que el control interno jugó un papel en la gestión de la institución.

Layme (2015), desarrolló la investigación denominada “Evaluación de los componentes del sistema de control interno

y sus efectos en la gestión de la Subgerencia de personal y bienestar social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2014”, para optar el título profesional de Contador Público en la Universidad Jose Carlos Mariátegui, de la investigación se desprenden las siguientes conclusiones:

- ❖ Este estudio encontró que la Subgerencia de personal y bienestar social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto presentaba un bajo nivel de cumplimiento de las normas de control interno que rigen la gestión de sus actividades. Además, mostró que las actividades de la Subgerencia eran ineficaces porque las normas no estaban siendo implementadas en su totalidad.
- ❖ Debido a que no todas las normas de control interno están vigentes, se deduce que las normas que rigen la administración de la Oficina de Personal y Seguridad Social de la Administración del Seguro Social no se están implementando en la medida suficiente.
- ❖ Los empleados y el personal tienen una impresión desfavorable de los avances en materia de administración de personal y bienestar social (conocidos como

"Subgerencia") como resultado del desarrollo de normas de control interno y procedimientos más sofisticados.

- ❖ A partir de una revisión de sus fortalezas y debilidades, se han identificado debilidades en los procedimientos de control interno de la oficina que impactan en la gestión del personal y el bienestar social.
- ❖ La evidencia sugiere que la mayoría de los reglamentos internos, procedimientos y registros destinados a la Subgerencia de persona y bienestar social de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto han sido puestos en vigencia.

Meza (2017), desarrolló la investigación denominada "Control interno y gestión administrativa en el Área de Abastecimientos de la Municipalidad Distrital de Huachis, periodo 2016", para optar el grado de maestro en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, de dicha investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

- ❖ Existe una correlación alta, directa y significativa entre el control interno y la gestión administrativa del suministro de

agua en el Municipio de Huachis durante el año 2016. Esto se debe a que un adecuado control interno de las operaciones del suministro de agua conduce a una gestión abierta y responsable.

- ❖ Se han observado debilidades en una variedad de procedimientos, incluido el entorno de control, la evaluación de riesgos, las actividades generales de control, la información, la comunicación y los sistemas de supervisión.
- ❖ Existe una correlación alta, directa y significativa entre el ambiente de control interno y la administración del abastecimiento de agua en el Municipio Distrito de Huachis en el año 2016.
- ❖ Hubo una relación consistente, directa y altamente significativa entre las actividades de control y la gestión administrativa del sistema de abastecimiento de agua del Municipio de Huachis durante el año 2016.
- ❖ Existe un vínculo consistente, directo y significativo entre la información y comunicación y gestión administrativa de abastecimiento de la Distrital de la Municipalidad de Huachis.

- ❖ Existe una relación alta, directa y significativa entre el monitoreo o supervisión y la gestión administrativa del área de abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Huachis durante el periodo 2016.

2.1.3 Antecedentes a nivel local

Caljaro (2016), desarrolló el trabajo de investigación denominado “El control interno en el área de tesorería y la gestión administrativa de las municipalidades distritales de la provincia de Tacna, año 2011”, para optar el grado de Maestro en ciencias con mención en Contabilidad: Auditoría en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, de dicha investigación se llegaron a las siguientes conclusiones:

- ❖ Existen fallas en los componentes de control interno en las direcciones de tesorería de las municipalidades distritales de la provincia de Tacna, por lo que los funcionarios del ámbito de control desconocen las normas de control interno que inciden en la gestión administrativa. Por otro lado, el

establecimiento de metas no se está haciendo tan bien como podría ser.

- ❖ Dado que los procesos administrativos de la provincia de Tacna no son los mejores, las actividades de control de tesorería inciden en la gestión municipal. Asimismo, la información y comunicación de tesorería inciden en la gestión municipal ya que carecen de confiabilidad y oportunidad.
- ❖ Existe una falta de control y supervisión de los procesos a mejorar por el descuido en el área de tesorería, lo que repercute en la gestión administrativa de las municipalidades distritales de la provincia de Tacna.

Rejas (2013), desarrolló el trabajo de investigación denominado “Propuesta de un instrumento de control interno basado en el modelo COSO para la Municipalidad Distrital “Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa” de Tacna, en el año 2012”, para optar el grado de Maestro en Ciencias con mención en Contabilidad:Auditoría de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, de dicho trabajo se llegó a las siguientes conclusiones:

- ❖ El nivel de control interno es regular, el sistema de control interno contribuye de manera confiable al logro de las metas del plan estratégico institucional y, en ese sentido, la aplicabilidad y adaptabilidad del control interno en el gobierno de esa ciudad también son regulares.

Carrillo (2011), desarrolló el trabajo de investigación denominado “Proceso de control interno y su influencia en la ejecución de las adquisiciones de la Oficina de Logística del Instituto Nacional de Salud - Lima”, para optar el grado de Maestro en Ciencias con mención en Contabilidad:Auditoría de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, en dicha investigación se llegaron a las siguientes conclusiones:

- ❖ La inadecuada modernización del reglamento interno, los plazos incumplidos y otros factores hacen que las políticas de control interno de adquisiciones no estén a la altura de las expectativas. Por otro lado, los procesos de selección que se llevarán a cabo para hacer realidad las metas y objetivos de la institución pueden estar contenidos dentro del plan anual de adquisiciones, lo que permite una adecuada

gestión administrativa durante la ejecución de las adquisiciones.

- ❖ Si bien la estructura de control interno del Instituto Nacional de Salud es sólida en general, tiene un impacto negativo en la calidad de la gestión administrativa utilizada para llevar a cabo los contratos porque los trabajadores de esos departamentos carecen de capacitación en sus responsabilidades y no son supervisados para garantizar que estén cumpliendo ellos afuera.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Control interno

2.2.1.1 Definición

Para la Contraloría General de la República (2014), que cita a la Real Academia, define control como, la acción y efecto de inspeccionar, comprobar, fiscalizar o intervenir.

Meléndez (2016), refiere que el control interno es una herramienta de gestión, que está conformado por el plan de organización, métodos y procedimientos adoptados en forma

coordinada que se dan dentro de un procedimiento y que lo realiza la alta dirección, la gerencia y el personal de la empresa, con la finalidad de custodiar su patrimonio y activos.

Para el COSO (2013), el control interno es un proceso que se realiza por el consejo de administración, la dirección y el personal de una entidad, con la finalidad de proporcionar seguridad razonable para el logro de los objetivos planteados en sus operaciones, la información y el cumplimiento de los mismos.

En consecuencia, gracias al aporte de la Contraloría General de la República (2014), Meléndez (2016), y COSO (2013), se define al control interno como, los procedimientos administrativos aplicados de manera coordinada dentro de los planes, que realiza la junta directiva, la administración y los empleados de una entidad con la finalidad de garantizar el logro de los objetivos establecidos para así resguardar el patrimonio de la institución.

2.2.1.2 Objetivos del control interno

El COSO (2013), refiere que, son tres los objetivos fundamentales los que refiere el modelo. Estos objetivos refieren a funciones generales que el modelo COSO sustenta como propuesta teórica y que es aplicable en todas las instituciones que acogen la propuesta, estos objetivos se fundamentan en tres categorías:

- ❖ Objetivos operativos, relacionados a la efectividad y eficiencia de las operaciones de la entidad, además de proteger sus activos frente al riesgo de pérdidas.
- ❖ Objetivos de información, se refiere a la información financiera y no financiera en forma interna y externa que toman la confiabilidad, oportunidad y transparencia.
- ❖ Objetivos de cumplimiento, en referencia a cumplir las normas y leyes a las que la institución está sujeta.

Asimismo, La Contraloría General de la República (2014), ha adaptado y tomado los objetivos del modelo COSO (2013), para proponer los objetivos propios a la realidad de nuestro país,

siendo los objetivos de control interno los que a continuación se describen:

- ❖ Calidad en el servicio público, así como lograr que las operaciones de la entidad se realicen eficiente y eficazmente con transparencia y economía.
- ❖ Proteger los recursos públicos contra los usos ilegales o el deterioro, contra hechos irregulares y situaciones perjudiciales que pudiera afectarlos.
- ❖ Cumplir la normatividad aplicable a la entidad y sus operaciones.
- ❖ Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información.
- ❖ Fomentar e impulsar la práctica de valores institucionales.
- ❖ Impulsar en los funcionarios o servidores públicos el cumplimiento de la normativa para la rendición de cuentas de los fondos y bienes públicos administrados.
- ❖ Promover la generación de valor público a los bienes y servicios destinados a la ciudadanía.

2.2.1.3 Modelos de control interno

El desarrollo del control interno ha tomado relevancia principalmente con los hechos históricos ocurridos en los Estados Unidos, desarrollándose el modelo COSO como propuesta a la solución de los problemas, sin embargo, en el mundo se han desarrollado diferentes modelos como alternativas al COSO, las cuales son el Coco (Canadá), Cadbury (Reino Unido), Vienot (Francia), Peters (Holanda), King (Sudáfrica), ACC (Australia), y el mismo COSO (Estados Unidos). (Ruiz, 2005).

A. COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), Ruiz (2005), refiere que, es un modelo que provee un marco conceptual de control interno. Asimismo, se trata de un modelo que integra dichos conceptos. Se desarrolló en los Estados Unidos y permite dar un mejor respaldo a la dirección a fin de ejercer un mejor control de la institución.

B. CoCo (Criteria of Control Board), Ruiz (2015), refiere que, dicho modelo se dio a conocer por el Instituto Canadiense de Contadores Certificados (CICA), mediante un consejo cuya responsabilidad era la de diseñar y emitir criterios o políticas sobre control, el consejo se denominó The Criteria of Control Board, el modelo CoCo, nace para hacer más sencillo y comprensible al COSO, en tal sentido, el CoCo, es un modelo similar al COSO pero más sencillo y comprensible.

C. ACC (Australian Control Criteria), La Contraloría General de la República (2014), refiere que, El modelo ACC fue desarrollado en Australia; ayuda a las empresas a mejorar su toma de decisiones al tratar a sus empleados y otros grupos de interés como valiosos recursos humanos.

D. Cadbury, Ruiz (2005), se desarrolló en El Reino Unido, cuyo comité lleva el mismo nombre del modelo. Sin embargo, adopta las interpretaciones del modelo COSO, la diferencia es que, los reportes de control de información

financiera son limitados debido a que no son tan confiables, centrándose mayormente en la evaluación de riesgo.

2.2.1.4 Marco normativo del control interno

El Tribunal Constitucional del Perú (2015), refiere que, De acuerdo con la constitución política de Perú de 1993, la Contralora General de la República es el vértice del sistema nacional de control del país, con la responsabilidad de garantizar la constitucionalidad del gasto de los fondos públicos por parte del Estado, el manejo adecuado de la deuda pública y el comportamiento adecuado. de instituciones reguladas.

Asimismo, la Contraloría General de la República (2014), refiere la siguiente normativa de control interno:

- ❖ Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la CGR. (Ley N° 27785).
- ❖ Ley de Control Interno de las Entidades del Estado. (Ley N° 28716).
- ❖ Norma de Control Interno. (RC N° 320-2006-CG).

- ❖ Decreto de Urgencia que modifica el artículo 10 de la Ley 28716. (DU N° 067-2009).
- ❖ Ley que modifica el artículo 10 de la Ley 28716. (Ley N° 29743).
- ❖ Aprueba la Directiva N° 013-2016-CG/PROD Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado. (RC N° 149-2016-CG).
- ❖ Aprueba la Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado. (RC N° 004-2017-CG).

2.2.2 Componentes del control interno

La contraloría General de la República (2006), mediante la Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG que aprueba las normas de control interno, el COSO (2013) y La Ley N° 28716 (2006), refieren que, los componentes del control interno son:

2.2.2.1 Ambiente de control

Ruiz (2005), refiere que, es un componente fundamental de la organización, aporta estructura y refleja la actitud general de la entidad, la conciencia y acciones de la administración y sus propietarios respecto a la importancia de los controles, y su peso en la determinación de las políticas, sus procesos y estructura.

De acuerdo con la Contraloría General de la República (2014), un sistema de control interno eficaz se basa en políticas, procedimientos y estructuras transversales.

El COSO (2013), lo denomina entorno de control, refiriéndose al conjunto de normas procesos y estructuras que representan la base sobre la cual se desenvuelve el control interno en la organización.

Las siguientes normas ambientales han sido establecidas de acuerdo con la Resolución de Contralora General No 320-

2006-CG emitida por la Contralora General de la República (2006):

A. Filosofía de la Dirección

Según Meléndez (2016), estos son el conjunto de comportamientos y actitudes que definen a un directivo en materia de control interno. Además, debe haber una dedicación al control interno marcada por una apertura a nuevas ideas y aprendizaje, transparencia en la toma de decisiones, un sesgo hacia los valores y la ética, y una medición objetiva del desempeño.

B. Integridad y valores éticos

Las preferencias y juicios de valor del trabajador, empleado o mandatario están establecidos por la Resolución de Contralora General No 320-2006-CG de la Contralora General de la República (2006).

C. Administración estratégica

Los planes estratégicos deben desarrollarse de tal manera que se correlacionen favorablemente con

las metas de buen control y administración, como lo refiere Meléndez (2016).

D. Estructura organizativa

De acuerdo con la Resolución de Contralora General No. 320-2006-CG de la Contralora General de la República (2006), el funcionario responsable debe aprobar y actualizar la estructura de la organización con miras a la eficiencia y eficacia para garantizar que las metas y la misión de la organización se cumplan.

E. Administración de los recursos humanos

Según Meléndez (2016), una adecuada planificación de los recursos humanos es fundamental para garantizar el crecimiento profesional.

F. Competencia profesional

De acuerdo con la Resolución de Contralora General No 320-2006-CG de la Contralora General de la República (2006), todas las habilidades de los

empleados deben ser proporcionales a las funciones de sus puestos.

G. Asignación de autoridad y responsabilidad

Las responsabilidades asignadas a los empleados deben ser claras como lo menciona Meléndez (2016). Además, es importante mantener una línea abierta de comunicación con los empleados y definir claramente sus áreas de responsabilidad.

H. Órgano de Control Institucional

Esta unidad organizativa es requerida por la Resolución de Contralora General No 320-2006-CG de la Contralora General de la República (2006) y ayuda a mantener una estructura de gestión estable.

2.2.2.2 Evaluación del riesgo

El riesgo, tal como lo define COSO (2013), es la posibilidad de que algo pueda tener un efecto adverso sobre las metas

establecidas; la evaluación de riesgos tiene como objetivo identificar y evaluar los riesgos para lograr esos objetivos; y los niveles de tolerancia al riesgo se utilizan para determinar la seriedad con la que se deben tomar los riesgos identificados.

El riesgo, tal como lo define Meléndez (2016), es la posibilidad de que ocurra un evento que pueda tener un efecto adverso en las metas de la institución; por lo tanto, es necesario establecer un procedimiento continuo para garantizar que la organización esté preparada para hacer frente a tales ocurrencias.

A. Planeamiento de la administración de riesgos

Según COSO (2013), la gestión de riesgos es el proceso de documentar sistemáticamente una estrategia para identificar los riesgos que podrían tener una influencia material en la capacidad de una organización para lograr sus objetivos estratégicos.

B. Identificación de los riesgos

Meléndez (2016), manifiesta que, es la tipificación de los riesgos interno y externos.

C. La valoración de los riesgos

De acuerdo con la Resolución de la Contraloría General No. 320-2006-CG, emitida en 2006, el objetivo de la evaluación de riesgos es determinar en qué medida ciertos factores pueden impedir el logro de las metas establecidas.

D. Respuesta al riesgo

La probabilidad e impacto en relación con la tolerancia al riesgo y el análisis Costo-Beneficio se discute en la Resolución General de la Contraloría 320-2006-CG emitida por la Contraloría General de la República en el año 2006..

2.2.2.3 Actividades de control gerencial

Las actividades de control son definidas por el COSO (2013) como cualquier cosa que represente linajes definidos por

la institución para minimizar el impacto del logro de sus objetivos.

Según Ruiz (2005), las políticas administrativas se reflejan en las actividades de control. Además, los controles son políticas y procesos administrativos complementarios..

A. Procedimientos de autorización y aprobación

Según Meléndez (2016), es importante definir de manera clara, específica y formal las responsabilidades de cada proceso, actividad o tarea, incluyendo la aprobación y autorización de los empleados involucrados.

B. Segregación de funciones

Según COSO (2013), las responsabilidades de las tareas deben dividirse para reducir el potencial de error o fraude en los procedimientos.

C. Evaluación costo-beneficio

De acuerdo con Ruiz (2016), antes de desarrollar una actividad o proceso, se debe considerar la relación costo-beneficio a la luz de si las metas se pueden alcanzar o no de manera realista.

D. Controles sobre el acceso a los recursos o archivos

De acuerdo con la Resolución 320-2006-CG emitida por la Contraloría General de la República (2006), el acceso a los registros financieros debe estar restringido al personal autorizado y debe documentarse en facturas, listas de existencias y otros registros similares.

E. Verificaciones y conciliaciones

De acuerdo con la Resolución 320-2006-CG de la Contraloría General de la República (2006), todos los trámites deben ser revisados tanto antes como después de su realización. Además, se registran y archivan para su revisión en una fecha posterior..

F. Evaluación del desempeño

Según Meléndez (2013), es necesario realizar una evaluación permanente de la gestión para salvaguardar los principios de eficiencia, eficacia, economía y derecho.

G. Rendición de cuentas

Para la Resolución de Contralora General No 320-2006-CG emitida por la Contralora General de la República (2006), el deber de rendir cuentas a los funcionarios y empleados públicos por el uso de los bienes y fondos del Estado y el logro de los resultados deseados cae bajo el competencia del auditor general.

H. Documentación de procesos, actividades y tareas

Los procedimientos, actividades y tareas deben contar con documentación de respaldo para cumplir con la Resolución de Contralora General No 320-2006-CG de la Contralora General de la República (2006).

I. Revisión de procesos, actividades y tareas

Los procedimientos, actividades y tareas deben revisarse minuciosamente para asegurarse de que estén en línea con los estándares COSO (2013).

J. Controles para las Tecnologías de la Información y Comunicaciones

Un óptimo sistema de gestión de las tecnologías de la información y las comunicaciones es fundamental para que una organización logre sus objetivos, tal y como afirma Ruiz (2013).

2.2.2.4 Información y comunicación

De acuerdo con la Contraloría General de la República (2014), la información y la comunicación se definen como la información interna y externa requerida por la institución para iniciar las responsabilidades de control interno con el fin de coadyuvar al logro de las metas establecidas.

La calidad de la información y la comunicación repercutirá en la toma de decisiones, tal como lo describe Ruiz (2005), que define como “el proceso de intercambio de datos que es esencial para dirigir, administrar y controlar las operaciones de una organización”.

Como apoyo a las otras partes del control interno, COSO (2013) dice que las responsabilidades del control interno se llevan a cabo mediante la información y que la dirección requiere información relevante y de alta calidad tanto de fuentes internas como externas.

A. Funciones y características de la información

Según Meléndez (2016), la información es el resultado de las actividades que realiza la institución, las cuales pueden provenir tanto de dentro como de fuera de la institución.

B. Información y responsabilidad

Con base en los datos disponibles de los servidores públicos y empleados del gobierno, se aseguraría el cumplimiento de los requisitos de la Resolución No. 320-2006-CG emitida por la Contralora General de la República (2006).

C. Calidad y suficiencia de la información

De acuerdo con Meléndez (2016), es responsabilidad del jefe de la organización o del empleado designado asegurarse de que la información producida y comunicada sea de suficiente calidad, confiabilidad, cantidad, oportunidad y relevancia.

D. Los sistemas de información

Cuando se implementan correctamente, los sistemas de información de una organización pueden ayudarla a alcanzar sus metas y objetivos establecidos (COSO, 2013).

E. Flexibilidad al cambio

Según Meléndez (2016), es fundamental que los sistemas de información se actualicen periódicamente de acuerdo con los fines y metas de la institución.

F. Archivo institucional

Es responsabilidad de la gerencia y los empleados de la institución garantizar que todos los registros necesarios se mantengan de manera segura y protegida de acuerdo con la Resolución de Contralora General No 320-2006-CG emitida por la Contralora General de la República (2006).

G. Comunicación interna

Para transmitir un mensaje claro y efectivo, Meléndez (2016) describe el flujo de mensajes como una red de relaciones interdependientes que fluyen en múltiples direcciones en toda la organización.

H. Comunicación externa

De acuerdo con la Resolución No. 320-2006-CG emitida por la Contralora General de la República (2006), todas las interacciones con los clientes, usuarios y ciudadanos deben ser manejadas de manera oportuna, segura y correcta para fomentar una imagen positiva. e inspirar confianza.

I. Canales de comunicación

Según Meléndez (2016), dichos canales deben garantizar que el mensaje llegue a cada usuario con prontitud y en cantidad y calidad suficiente para facilitar una mejor ejecución de los procesos, actividades y tareas.

2.2.2.5 Actividades de supervisión

Meléndez (2016) argumenta que para asegurar que los empleados estén desempeñando sus funciones de acuerdo con los objetivos de la organización, se requiere una vigilancia permanente. Esta supervisión puede ejercerse directa o indirectamente.

La Oficina del Contralor General de los Estados Unidos de América (2014) establece que las actividades de supervisión son actividades de control que se integran a los procesos y operaciones de la institución para lograr la mejora y evaluación continua.

A. Actividades de prevención y monitoreo

Según Meléndez (2016), este indicador muestra si todo está o no en línea con el logro de los objetivos y si se están tomando las medidas preventivas, ejecutorias y correctivas adecuadas para asegurar la idoneidad y calidad de las tareas asignadas.

B. Seguimiento de resultados

Para dar cumplimiento a la Resolución de la Contraloría General de la República No. 320-2006-CG, emitida en 2006, es necesario identificar las deficiencias y debilidades en un sistema de monitoreo y tomar las acciones correspondientes para subsanarlas.

C. Compromisos de mejoramiento

Promover la autoevaluación de la gestión y el control interno sobre el control interno es esencial para el cumplimiento de la Resolución de Contralora General No 320-2006-CG de la Contralora General de la República (2006). Por otro lado, también son necesarias evaluaciones independientes de organismos de supervisión autorizados.

2.2.3 Recursos humanos

2.2.3.1 Definición

Chiavenato (2007), refiere que, recursos humanos representa un área de la entidad que realiza más cambios, en este proceso de cambios ha ido tomado nombres como el de administración de recursos humanos, gestión del talento humanos, administración de asociados o colaboradores, administración de competencias, administración del capital humano, administración del capital intelectual y hasta administración con las personas. En tal sentido Chiavenato (2007), expone que existen tres significados sobre el término

recursos humanos o administración de recursos humanos, las cuales son:

❖ ***Los recursos humanos como función o departamento:***

Es la unidad operativa cuyo funcionamiento es de un área de staff, es un área que presta servicios con respecto al reclutamiento del personal, que abarca temas como la remuneración, la selección, la formación, la comunicación, la higiene y la seguridad en el trabajo, las prestaciones, entre otros. (Chiavenato, 2007).

❖ ***Los recursos humanos como un conjunto de prácticas de recursos humanos:***

Se refiere a la forma de cómo se manejan las actividades de reclutamiento, selección, formación, remuneración, prestaciones, comunicación, higiene y seguridad en el trabajo. (Chiavenato, 2007).

❖ ***Los recursos humanos como profesión:***

Se refiere a las personas que trabajan a tiempo completo en los recursos humanos, entre las cuales mencionamos, seleccionadores, formadores, administradores de salarios y prestaciones, ingenieros de seguridad, médicos laborales, entre otros. (Chiavenato, 2007).

Chiavenato (2007), expone diversos conceptos sobre recursos humanos los cuales mencionamos a continuación:

- ❖ Los recursos humanos, son el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o recursos humanos, aspectos como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño.
- ❖ Los recursos humanos, siguen una función administrativa dedicada a la integración, la formación, la evaluación y la remuneración de los empleados, se menciona que los administradores son en cierta medida gerentes de recursos humanos, ya que estos participan en el reclutamiento, las entrevistas, la selección y formación.
- ❖ El recurso humano, representa las decisiones referentes a las relaciones laborales que determinan la eficacia de los trabajadores y de las organizaciones.
- ❖ El recurso humano, representa la función de capacitación, desarrollo y motivación a los empleados, buscando la conservación de éstos.

- ❖ Los recursos humanos, son actividades que realizan especialistas y administradores, actividades como integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y evaluar a las personas con la finalidad de otorgar habilidades y competitividad a la organización.
- ❖ Los recursos humanos, representan el área que construye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos, cuidando el capital humano de las organizaciones, siendo este, el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito.

2.2.3.2 Objetivo de la administración de recursos humanos

Chiavenato (2007), explica que, el activo más importante en una organización es el recurso humano, en ese sentido, las organizaciones deben de darle mayor atención a sus trabajadores.

Una entidad, le dará mayor importancia a los recursos humanos, cuando su filosofía global y su cultura organizacional muestran esas creencias, el recurso humano, se denomina a la

función que va a permitir la colaboración eficaz de las personas (empleados, oficinistas, talentos o entre otros nombres), para el logro de los objetivos de la organización, pero también los logros individuales. (Chiavenato, 2007).

Chiavenato (2007), refiere que, de acuerdo a como sean tratadas las personas, estas aportarán en las fortalezas y debilidades de una institución, así, esto puede terminar siendo un problema o un éxito. Es recomendable refiere Chiavenato (2017), tratar a las personas como elementos fundamentales para la eficacia de la organización, los objetivos que se mencionan a continuación son los más fundamentales:

- ❖ Empujar a la organización al logro de sus objetivos y concretar su misión.
- ❖ Otorgar competitividad a la organización.
- ❖ Dar a la organización personas entrenadas y motivadas.

2.2.4 Gestión administrativa

2.2.4.1 Administración

Según Hernández (2011), la gestión implica hacer todo lo necesario para lograr una meta, ya sea la conclusión exitosa de una negociación o el cumplimiento de un deseo personal. Sin embargo, la gerencia está más dedicada a comprender los factores externos, como la posición de la empresa en el mercado y las circunstancias bajo las cuales se pueden lograr sus objetivos, mientras que la administración se enfoca en cuestiones internas.

Amaru (2009) define la administración como un procedimiento para la elección de metas y el uso más eficiente de los recursos disponibles. Además, explica que la administración se define como cinco decisiones principales que involucran planificación, organización, liderazgo, dirección y control.

Según Amaru (2009), la administración del siglo XXI se rige por nuevos paradigmas que toman en cuenta los

importantes cambios tecnológicos, económicos y sociales ocurridos desde el cambio de siglo. Como resultado, las empresas fomentan la productividad y reducen la planificación innecesaria, la palabra clave es competitividad, hay libre mercado, los países son más interdependientes entre sí, las tecnologías de la información están presentes en todos los procesos, el espíritu emprendedor se fortaleció en muchas personas, dando aumento de la administración empresarial, hay un mayor enfoque en los clientes y una mayor atención a las preocupaciones ambientales.

Por otro lado, es importante definir la administración pública de manera que permita a los investigadores enfocarse en el bien público, una idea cuya unidad de estudio está incrustada en el objetivo final de la investigación, como argumenta Galván (1980). Según Galván (1980), quien cita a Gulick y Urwick, la administración pública es una rama de las ciencias administrativas que se enfoca en el funcionamiento del gobierno, particularmente del poder ejecutivo. Además, Galván (1980) cita a Pfiffner y Prestnus, quienes dicen que la administración pública es el trabajo que realiza el gobierno para

lograr las metas que se ha propuesto; por su parte, Wilson es citado en Galván (1980) diciendo que la administración pública es la aplicación detallada y sistemática de la ley.

Por lo tanto, la gestión administrativa refleja los esfuerzos realizados para lograr metas dentro de los aspectos de planificación, organización, liderazgo y control de una institución; en nuestro caso, se trata del departamento de recursos humanos de la Municipalidad del Municipio Distrital de Alto de la Alianza.

2.2.4.2 Definición

Según Flint (2006), la gestión administrativa es la ejecución de la gestión, que abarca la solidez de las políticas y objetivos propuestos por la organización, los medios establecidos para lograr esos objetivos y los mecanismos de seguimiento y evaluación establecidos para evaluar los resultados.

Asimismo, Villegas (2005) señala que la meta del proceso es la coordinación efectiva de los recursos de un determinado grupo social hacia el logro de sus objetivos con la máxima productividad.

Asimismo, Rementera (2008) define la gestión administrativa como la actividad profesional que tiende a establecer metas y métodos para alcanzar dichas metas. Como tal, su objetivo es lograr granularidad en la arquitectura del sistema, la estrategia comercial y la administración de personas. La palabra "acción" proviene de la palabra latina "actionem", que significa cualquier manifestación de intención o expresión de interés que pueda afectar una situación determinada.

2.2.4.3 Componentes de la Gestión administrativa

Según las teorías de Amaru (2009), que se basa en el trabajo de Fayol (1987), la administración es un proceso en el que juegan papeles la planificación, la organización, el liderazgo, la coordinación y el control. Por otro lado, Amaru (2009) cita a Luther Gulick, quien propone que la administración incluye los pasos de planificar, organizar, asignar personal,

liderar, coordinar, recopilar y analizar datos y desarrollar un presupuesto. Además, Amaru (2009) cita a una serie de autores que, a partir de la década de 1960, proponen la planificación, la organización, la dirección y el control como elementos del proceso administrativo. Finalmente, a partir de la década de 1970, los autores proponen elementos como la planificación, la ejecución, el seguimiento y control y la finalización del proyecto.

En este estudio, examinaremos cómo las teorías de varios autores sobre planificación, organización, dirección y control pueden integrarse en un todo unificado.

A. Planeación

Según Amaru (2009), esta es una aplicación específica del proceso de toma de decisiones porque la planificación es esencialmente gestión de relaciones en el futuro. Todas las decisiones que definen el futuro de una empresa u organización deben ser deliberadas y planificadas.

Amaru (2009) afirma que la planificación consta de tres etapas: la recopilación de datos iniciales, el proceso de

planificación y el desarrollo de planes detallados. Las metas y los objetivos se enfatizan como el aspecto más crucial de los planes, ya que sin ellos no puede haber gestión. Las metas y los objetivos se definen en términos de indicadores de rendimiento, como la cantidad y la calidad de los resultados, así como las prioridades de asignación de recursos. Crear 30 artículos para el día 15 de cada mes al 97% de calidad con 160 horas de mano de obra cada trabajador, como ejemplo.

Según Louffat (2015), la planificación es el primer paso en el proceso administrativo ya que sienta las bases para una administración eficaz.

Según Louffat (2015), las piezas fundamentales de un plan incluyen su declaración de misión, declaración de visión, objetivos, estrategias, políticas, cronograma y presupuesto.

De acuerdo con Koontz y Weihrich (2013), la planificación se trata de elegir las misiones y metas

correctas para la organización para que puedan ser puestas en práctica; en otras palabras, todas las decisiones y acciones que se tomen deben estar orientadas a lograr esos objetivos. Las declaraciones de misión, las declaraciones de propósito, las metas, las estrategias, los objetivos, las medidas, las políticas, los procedimientos, las reglas, los programas, los presupuestos, etc., son todos ejemplos de los tipos de planes que se pueden elaborar.

Como resultado, echamos un vistazo a cómo el Municipio del Distrito de Alto de la Alianza, México, planifica sus necesidades de recursos humanos:

❖ Contratación de personal

Werther y Davis (2008), refiere que, en la administración pública, la contratación es una designación, al fijarse los términos y condiciones preexistentes por parte del Estado, no hay acuerdo de partes. En consecuencia, la contratación viene a ser el vínculo jurídico entre un empleado y el empleador para la prestación de servicios y su respectiva remuneración.

Para los fines de la presente investigación, el área de recursos humanos de la Municipalidad, debe planificar dichas contrataciones adecuadamente seleccionando al personal de acuerdo al perfil establecido en el MOF para el puesto respectivo.

❖ Capacitación y entrenamiento permanente

Chiavenato (2009), refiere que, la capacitación es el proceso de desarrollar cualidades en los recursos humanos, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan mejor al logro de los objetivos de la organización. El propósito de la capacitación es influir en los comportamientos de los individuos para aumentar su productividad en su trabajo.

En consecuencia, la investigación referida al área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza evalúa cómo se planifica el desarrollo de un programa de capacitación interna y externa.

❖ Desplazamiento de personal

Para el logro de los fines de la presente investigación, se evalúa en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza si se planificaron adecuadamente las permutas, destacados, traslados, reubicaciones y otras acciones de personal. Para Werther et al. (2008), los desplazamientos de un empleado transferido a un puesto similar en cuanto a sueldo, responsabilidad y nivel jerárquico se denomina movimiento lateral.

❖ Asistencia y permanencia de personal

Chiavenato (2009), refiere que, en cuanto a la planificación que realiza recursos humanos en cuanto a la permanencia y asistencia del personal, las personas no siempre trabajan como se espera de ellas, llegan tarde, faltan, pierden días de trabajo por diversas causas como enfermedad, compromisos personales que son atendidos en horarios laborales, sufren enfermedades o accidentes. En consecuencia, en la presente investigación en el área de recursos humanos de la

Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se planifica la adecuación de los reglamentos para los horarios de trabajo del personal.

B. Organización

Según Amaru (2009), poner en orden los recursos es fundamental para llevar a cabo los planes. Esto es lo que significa "organizar", lo que significa organizar sus activos de una manera que haga que su uso sea más eficiente. Visto desde una perspectiva silogística, "ordenar" es utilizar una estructura de acuerdo con un criterio que asigna importancia relativa a sus partes constituyentes.

Según Louffat (2015), la organización es la segunda parte del procedimiento administrativo de una empresa; su propósito es lograr un orden interno unificado dentro de la empresa mediante una planificación cuidadosa. Como referencia adicional, Louffat (2015) afirma que los elementos fundamentales de la organización son los modelos, organigramas, manuales, parámetros y componentes.

Según Koontz et al. (2013), la responsabilidad de una empresa es estructurarse conscientemente, con diferentes actores asumiendo responsabilidades específicas para ayudar a la empresa a alcanzar sus objetivos. Esto, a su vez, promueve un desempeño humano óptimo y facilita la cohesión organizacional.

Los siguientes son algunos de los factores que deben evaluarse para que la organización pueda mejorar:

- ❖ Contratación de personal

De acuerdo a lo conceptualizado en Werther et al. (2008), en la investigación desarrollada con respecto a la contratación de personal en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se evalúa si se organiza adecuadamente la selección de personal de acuerdo con el perfil establecido en el MOF para el puesto.

❖ Capacitación y entrenamiento permanente

Según lo definido por Chiavenato (2009), en el presente trabajo de investigación se evalúa en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, si se organiza adecuadamente el desarrollo de un programa permanente de capacitación interna y externa.

❖ Desplazamiento de personal

Según lo definido por Werther et al. (2008), en la presente investigación en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se evalúa si se organiza adecuadamente las permutas, destacados, traslados, reubicaciones y otras acciones de personal.

❖ Asistencia y permanencia de personal

Según lo definido por Chiavenato (2009), en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, se mide si se organiza

adecuadamente la adecuación de los reglamentos para los horarios de trabajo del personal.

C. Dirección

Según Amaru (2009), la dirección es la realización de las actividades planificadas, lo que inevitablemente requiere una inversión de energía mental y física. Los detalles de las actividades a realizar variarán dependiendo de la naturaleza de la organización, sus objetivos y las habilidades y experiencia de sus empleados.

Según la investigación de Koontz et al. (2013), el liderazgo efectivo es esencial para motivar a los empleados a alcanzar las metas organizacionales.

Los siguientes son algunos de los criterios que deben evaluarse para afinar el curso de acción:

❖ Contratación de personal

De la definición dada por Werther et al. (2008), se evalúa en el área de recursos humanos de la

Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza si se direcciona adecuadamente la selección de personal de acuerdo con el perfil establecido en el MOF para el puesto.

❖ Capacitación y entrenamiento permanente

De la definición de Chiavenato (2009), dada en la investigación, en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se evalúa si se direcciona adecuadamente el desarrollo de un programa permanente de capacitación interna y externa.

❖ Desplazamiento de personal

Da la definición por Werther et al. (2008), se evalúa en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza si se direcciona adecuadamente las permutas, destacados, traslados, reubicaciones y otras acciones de personal.

❖ Asistencia y permanencia de personal

Chiavenato (2009), conceptualiza sobre la importancia de los horarios de trabajo, en tal sentido en la presente investigación, se evalúa en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza si se direcciona adecuadamente la adecuación de los reglamentos para los horarios de trabajo del personal.

D. Control

Según Amaru (2009), “el control está ligado a la ejecución de metas”, y para ello es importante tener información sobre las actividades que se deben realizar para lograr dichas metas. Esto significa que el control utiliza la información para tomar decisiones, y que tanto la información como las decisiones que se toman refuerzan la orientación hacia la meta. Entonces, el control es un procedimiento que permite la toma de decisiones con el objetivo final de mantener una organización enfocada en un objetivo particular.

Control, según Koontz et al. (2013), es el proceso mediante el cual los eventos reales se alinean con los resultados previstos ajustando y monitoreando el desempeño individual y organizacional. De esta manera, las acciones de las personas se alinean con sus metas y objetivos:

❖ Contratación de personal

Werther et al. (2008), define la relación entre el empleado y el empleador, en tal sentido, la presente investigación, pretende evaluar en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza si se verifica adecuadamente que los requisitos para la selección de personal concuerden con el perfil establecido en el MOF para el puesto.

❖ Capacitación y entrenamiento permanente

Chiavenato (2009), expresa sobre la importancia de la capacitación para el cumplimiento de los objetivos establecidos, en consecuencia, se evalúa en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto

de la Alianza si se desarrolla adecuadamente un programa permanente de capacitación interna y externa, además de si se documenta adecuadamente el tipo de capacitación en relación directa con el puesto que desempeña el personal, por otro lado, es importante evaluar, si se documenta adecuadamente que las capacitaciones estén con base en los procesos de evaluación y si se verifica adecuadamente que los conocimientos adquiridos a través de la capacitación externa sean difundidos al interior de cada dependencia.

❖ Desplazamiento de personal

Werther et al. (2008), define sobre las condiciones del desplazamiento, en consecuencia, la presente investigación se evaluó en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza si se verifica adecuadamente que estén debidamente justificadas las permutas, destaques, traslados, reubicaciones y otras acciones de personal.

❖ Registro de personal

Chiavenato (2009), lo define al registro de personal como el conjunto de datos personales sobre cada trabajador, en consecuencia, la presente investigación evalúa si se establece adecuadamente registros donde se consigne la información de todo el personal nombrado o contratado, asimismo, si se verifica adecuadamente si la información presentada por el personal reúne los requisitos de veracidad y legalidad pertinentes.

❖ Asistencia y permanencia de personal

Chiavenato (2009), expone sobre la asistencia y permanencia de personal, por ende es necesario evaluar si en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se establece adecuadamente en el reglamento un horario de trabajo para el personal, además, saber si se desarrollan adecuadamente políticas para el control de permanencia, asignando la responsabilidad de supervisar al personal a su cargo durante la jornada

laboral, así como de hacer cumplir efectivamente sus funciones asignadas a los jefes de cada unidad orgánica.

2.2.5 Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza

2.2.5.1 Naturaleza jurídica

El Distrito Alto de la Alianza fue creado por Ley N° 23828 el 9 de mayo de 1984, teniendo como capital el Centro Poblado de La Esperanza. Posteriormente fue reformado por la Ley N° 27415 del 2 de febrero de 2001. Esta última ley también especifica que la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza (s/f) es el Órgano de Gobierno del Distrito Local con Competencia de Derecho Público. Su legitimidad como órgano representativo emana de la voluntad ciudadana.

2.2.5.2 Estructura orgánica

El Municipio Distrital Alto de la Alianza (s/f) señala que la Entidad, para el cumplimiento de su misión y el logro de sus objetivos, adopta la siguiente estructura orgánica, de acuerdo

con las necesidades reales, los recursos económicos y los límites de apropiación.

A. Órgano normativo y fiscalizador

A.1. Concejo Municipal

B. Órgano de alta dirección

B.1. Alcaldía

B.2. Gerencia Municipal

C. Órganos consultivos y de coordinación

C.1. Comisión de Regidores.

C.2. Consejo de Coordinación Local Distrital.

C.3. Junta de Delegados Vecinales Comunales.

C.4. Comité de Vaso de Leche.

C.5. Comité de Seguridad Ciudadana.

C.6. Comité Distrital de Defensa Civil.

C.7. Consejo de Coordinación Local.

D. Órgano de defensa y control institucional

D.1. Órgano de Control Institucional.

D.2. Procuraduría Pública Municipal.

E. Órganos de asesoramiento

E.1. Gerencia de Asesoría Jurídica

E.2. Gerencia de Administración

E.3. Gerencia de Planeamiento y presupuesto

F. Órganos de apoyo

F.1. Sub Gerencia de Secretaría General.

F.2. Sub Gerencia de Tecnologías de la Información.

F.3. Gerencia de Administración.

- Sub Gerencia de Recursos Humano
- Sub Gerencia de Logística y Patrimonio
- Sub Gerencia de Contabilidad
- Sub Gerencia de Tesorería

G. Órganos de línea

G.1. Sub Gerencia de Desarrollo Urbano y Gestión del
Riesgo de Desastres.

G.2. Sub Gerencia de Administración Tributaria.

G.3. Gerencia de Desarrollo Económico y Social.

- Sub Gerencia de Desarrollo Social

- Sub Gerencia de Desarrollo Económico
- Sub Gerencia de Gestión Ambiental

G.4. Gerencia de Gestión de Proyectos.

- Sub Gerencia de Formulación de Proyectos
- Sub Gerencia de Estudios
- Sub Gerencia de Ejecución de proyectos y mantenimiento

G.5. Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana.

H. Órganos desconcentrados

H.1. Grifo Municipal

H.2. Equipo Mecánico

H.3. Administración de Servicios Municipales

2.2.5.3 Misión institucional

Para la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza (s/f), la Entidad, es una Institución al servicio de su población, con Liderazgo y Capacidad para gobernar, generar desarrollo y mejorar la calidad de vida de la población.

2.2.5.4 Visión institucional

La Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza (s/f), refiere que, Alto de la Alianza es un distrito, moderno, seguro y ordenado con desarrollo económico, humano y social. Como ciudad evidencia cultura de paz y vida saludable. Ambientalmente sostenible y además se perciben condiciones de gobernabilidad en todos sus ámbitos.

2.2.5.5 Base legal

Según la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza (s/f), en su portal institucional, se hace mención de la base legal, tal como se refiere a continuación:

- Constitución Política del Perú 1993.
 - ✓ Título V: De las garantías constitucionales.
 - ✓ Disposiciones finales y transitorias.
- Ley de tributación Municipal. DL.776.
- Ley orgánica de las Municipalidades, Ley N°-27972 (26/05/2003).

- Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N°-27815.
- Ley de Bases de Descentralización, Ley N°-27783.
- Ley de Procedimientos Administrativos. Ley N°-27444.
- Ley marco de modernización de Gestión del Estado. Ley N°-27658.
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Ley N°-27806.
- Ley de Regulación de Habilitaciones Urbanas y de Edificaciones.
- Ley Marco de Licencia de Funcionamiento. Ley N°-28976.
- Ley de Sistema de Seguridad y Defensa Civil. Ley N°-28478.
- y de Control Interno. Ley N°-28876.
- Código Tributario.

2.3 Definición de términos básicos

A. Actividades de control gerencial

Comprende el conjunto de políticas y procedimientos establecidos para asegurar el cumplimiento de objetivos institucionales. (Paz Aranda, 2009)

B. Administración estratégica

Es un proceso continuo e interactivo empleado en el mantenimiento de la organización como un todo integrado con su ambiente. Este proceso involucra el análisis de los entornos interno y externo. (Lana, 2008)

C. Ambiente de control

Es el conjunto de elementos que son establecidos por la alta dirección para una buena convivencia en la organización y que permite el apoyo al control interno. (Estupiñán, 2017)

D. Competencia profesional

Son aquellas características que debe reunir el personal de acuerdo a las funciones y responsabilidades que le son designados, siendo necesario el seguimiento y capacitación. (Cepeda, 1997)

E. Control Interno

Es un proceso en el cual se involucra la alta dirección y el personal de una organización, para el logro de las metas y los objetivos institucionales, con eficiencia, eficacia, confiabilidad financiera, en el marco del cumplimiento de las normas vigentes. (Coopers y Lybrand, 1997)

F. Dirección

Comprende un elemento de la administración, el cual permite la ejecución de los planes con la guía del administrador, basado en la toma eficiente de decisiones. (Stoner, Freeman, y Gilbert, 1996)

G. Evaluación de costo beneficio

Es la correcta identificación del beneficio de la aplicación del control interno en la organización, así también su impacto a nivel de costos. (Estupiñán, 2017)

H. Evaluación de desempeño

Se define como aquel proceso periódico que permite medir el grado de eficacia y eficiencia de la ejecución del control interno. (Coopers y Lybrand, 1997)

I. Evaluación de riesgo

Es el análisis que efectúa una organización para determinar la posibilidad de fraude, asimismo le permite identificar y administrar los posibles riesgos que puedan impactar en el sistema de control interno. (Estupiñán, 2017)

J. Filosofía de la dirección

Es la forma de gestionar la entidad en el marco del control interno y la actitud que se tiene frente a la información financiera, las estimaciones contables y hacia el personal. (Coopers y Lybrand, 1997)

K. Flexibilidad al cambio

Comprende el rediseño de los sistemas de la entidad, respecto a cualquier eventualidad en la normativa o cambio en los objetivos institucionales. (Ley N° 320, 2006)

L. Gestión administrativa

Es el conjunto de planes y acciones que permiten la consecución de objetivos institucionales, que involucra el uso de los recursos financieros, humanos y materiales. (Stoner, Freeman y Gilbert, 1996)

M. Información y comunicación

Comprende los procesos y procedimientos que permiten la mejora de la entidad en cuanto a la ética, eficiencia, eficacia de las operaciones. (Ley N° 320, 2006)

N. Organización

Es la integración de recursos humanos, financieros y materiales, para realizar una estructura intencionada y de esa manera lograr los objetivos institucionales. (Guerras y Navas, 2015)

O. Planeación

Es la determinación de metas y objetivos de una entidad, y la ejecución de una línea de acción para lograrlas, siendo necesaria la evaluación del entorno. (Cuervo y Vásquez, 2008)

P. Rendición de cuentas

Es aquel acto que efectúa una persona que ocupa un cargo en la función pública, para dar conocimiento a la ciudadanía sobre la gestión de los recursos públicos. (Ley N° 29158, 2007)

Q. Segregación de funciones

Es la distribución de actividades para cada área para disminuir riesgos de error en los procesos o tareas. (Ley N° 320, 2006)

R. Supervisión

Es la acción de monitoreo de la organización en todos sus niveles, con el objetivo de mejorar la productividad y lograr los objetivos institucionales. (Cuervo y Vásquez, 2008)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Valderrama (2019), sobre la investigación básica, aclara que, también se le denomina teórica, pura o fundamental, y no busca dar soluciones a los problemas de la sociedad mediante una aplicación inmediata de lo investigado, sino que realiza aportes al conocimiento científico, en consecuencia, la presente investigación sobre el control interno en el área de recursos humanos y su incidencia en la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, es de tipo básica, teórica, pura o fundamental.

3.1.2 Diseño de investigación

Valderrama (2019), aclara sobre las investigaciones que toman hechos ya ocurridos denominándolas *ex post facto*, denominándolas investigaciones de diseño no experimental, es

decir, hechos que han ocurrido antes que se realice la investigación, además que, la muestra es observada en su ambiente natural, en su entorno real, asimismo, se le analiza para describir y medir sus niveles de correlación o causalidad. En conclusión, la presente investigación sobre control interno en el área de recursos humanos y la gestión administrativa, toma el diseño no experimental, además que analiza los hechos ocurridos en un periodo de tiempo siendo esta de tipo transversal – retrospectiva.

3.2 Población y muestra del estudio

3.2.1 Población

Valderrama (2019), menciona que, la población general se le denomina a la vez universo poblacional, que es la composición de personas a las cuales se realiza la investigación en un espacio y tiempo, para la presente investigación, la población corresponde a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza que la conforman 265 personas integradas por funcionarios, directivos, empleados

(profesionales, técnicos y auxiliares), obreros de limpieza y personal de vigilancia.

Tabla 1 *Población*

Detalle	Personal
Funcionarios y/o Directivos	25
Empleados / Profesionales	30
Empleados / Técnicos	15
Empleados / Auxiliares	5
Obreros / De limpieza	86
Obreros / Otros	53
Personal de Vigilancia	51
Total, personal / 31 de diciembre 2017	265

Fuente: Encuestas INEI (2018), Registro Nacional de Municipalidades (RENAMU).

3.2.2 Muestra

Ríos (2017), menciona que, se dan dos tipos de muestra, las probabilísticas que se dan al azar y las no probabilísticas el cual las elige el investigador de acuerdo a criterios de selección.

En consecuencia, en la presente investigación se ha optado por una muestra no probabilística, ya que no todos los elementos de la población cumplen con los parámetros

necesarios para lograr el fin de la investigación, es decir, siendo las variables control interno en el área de recursos humanos y gestión administrativa, variables que involucran un conocimiento previo sobre el tema, es necesario aplicar criterios de inclusión que permitan al investigador seleccionar a los sujetos que integrarán la muestra.

Carrasco (2017), refiere que, las muestras no probabilísticas intencionadas, son aquellas en las que el investigador selecciona según su propio criterio a los sujetos, dejando de lado las reglas matemáticas o estadísticas, es decir, el investigador selecciona su muestra de manera intencional, dando a elegir a aquellos sujetos que considere convenientes, en tal sentido, Carrasco (2017), sustenta la decisión de utilizar una muestra no probabilística escogiendo los sujetos a criterio del investigador, asimismo, Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018), refieren que, en las muestras no probabilísticas interviene el criterio del investigador para seleccionar a los sujetos de estudio, de acuerdo a las características de las investigaciones, se reconoce el muestreo intencional, en el que

el criterio que tiene el investigador es de acuerdo a la intención que persigue la investigación.

Por ende, considerando los aportes de Ríos (2017), Carrasco (2017), Ñaupas et al. (2018), la muestra de la presente investigación es no probabilística y estará conformada por 75 trabajadores entre funcionarios y empleados de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, que resultaron convenientes para el logro de los objetivos de la presente investigación según los criterios de inclusión que el investigador plantea.

Los criterios de inclusión planteados por el investigador para el logro de la investigación son los que se detallan a continuación:

Criterios de inclusión:

- ❖ Trabajadores con conocimiento previo en control interno y gestión administrativa.
- ❖ Trabajadores que sean empleados o funcionarios de la institución relacionados con el funcionamiento de las áreas administrativas.

Tabla 2 Muestra

Detalle	Personal
Funcionarios y/o Directivos	25
Empleados / Profesionales	30
Empleados / Técnicos	15
Empleados / Auxiliares	5
Total	75

Fuente: Elaboración propia.

3.3 Operacionalización de variables

3.3.1 Identificación

Variable Independiente:

X: Control interno en el área de recursos humanos.

Variable Dependiente:

Y: Gestión administrativa.

3.3.2 Operacionalización

Respecto a la operacionalización se detalla a continuación las variables, dimensiones e indicadores.

Tabla 3 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>V. Independiente:</p> <p>Control Interno en el área de recursos humanos.</p>	<p>Para la Contraloría General de la República (2014), que cita a la Real Academia, define control como, la acción y efecto de inspeccionar, comprobar, fiscalizar o intervenir en el área de recursos humanos.</p>	<p>El control interno corresponde al proceso que permite diagnosticar el ambiente de control, la evaluación de riesgo, la actividad de control gerencial, la información y comunicación y la supervisión, para el</p>	<p>Control interno en el ambiente de control.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Filosofía de la dirección. ▪ Integridad y valores éticos. ▪ Administración estratégica. ▪ Estructura organizacional. ▪ Administración de los recursos humanos. ▪ Competencia profesional. ▪ Asignación de autoridad y responsabilidad. ▪ Órgano de control Institucional.
		<p>logro de los objetivos y metas institucionales.</p>	<p>Control interno en la evaluación de riesgo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planeamiento de la gestión de riesgos. ▪ Identificación de los riesgos. ▪ Valoración de los riesgos. ▪ Respuesta al riesgo.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
			Control interno en las actividades de control gerencial.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Procedimiento de autorización y aprobación. ▪ Segregación de funciones. ▪ Evaluación de costo beneficio. ▪ Controles sobre accesos a los recursos o archivos. ▪ Verificación y conciliaciones. ▪ Evaluación de desempeño. ▪ Rendición de cuentas. ▪ Documentos de procesos actividades y tareas. ▪ Revisión de procesos, actividades y tareas. ▪ Controles para las tecnologías de información y comunicación.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
			Control interno en la información y comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Funciones y características de la información. ▪ Información y responsabilidad. ▪ Calidad y suficiencia de la información. ▪ Sistema de información. ▪ Flexibilidad del cambio. ▪ Archivo institucional o Central. ▪ Comunicación interna. ▪ Comunicación externa. ▪ Canales de comunicación.
			Control interno en la supervisión.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actividades de prevención y monitoreo. ▪ Seguimiento de resultados. ▪ Compromiso de mejoramiento.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
V. Dependiente: Gestión administrativa	La gestión administrativa, refleja las diligencias necesarias para el logro de los objetivos bajo los componentes de planeación, organización, dirección y control de una institución.	La gestión administrativa representa procesos de planeación, organización, dirección y control en la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza.	Planeación.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contratación de personal. ▪ Capacitación y entrenamiento permanente. ▪ Desplazamiento de personal. ▪ Asistencia y permanencia de personal.
			Organización.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contratación de personal. ▪ Capacitación y entrenamiento permanente. ▪ Desplazamiento de personal. ▪ Asistencia y permanencia de personal.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
			Dirección.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contratación de personal. ▪ Capacitación y entrenamiento permanente. ▪ Desplazamiento de personal. ▪ Asistencia y permanencia de personal.
			Control.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contratación de personal. ▪ Capacitación y entrenamiento permanente. ▪ Desplazamiento de personal. ▪ Registro de personal. ▪ Asistencia y permanencia de personal.

Fuente: Elaboración propia

3.4 Técnicas e instrumentos

3.4.1 Técnicas

Encuesta

Siendo la técnica de investigación procedimientos o actividades para obtener información según lo indica Valderrama (2019), en la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta, la misma que se aplicó a la muestra integrada por 75 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza.

3.4.2 Instrumentos

Cuestionario

El cuestionario de encuesta es un instrumento que corresponde a la técnica de la encuesta, en tal sentido, Valderrama (2019), refiere que, el instrumento de recolección de datos, es el documento que emplea el investigador para realizar la medición de las variables, en tal sentido, se aplicará

el instrumento del cuestionario de la encuesta a 75 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza para medir las variables del control interno en el área de recursos humanos y la gestión administrativa.

3.5 Tratamiento de datos

Para procesar los datos recogidos por los instrumentos de medición, se sistematizará con la ayuda de una hoja de Excel y se procesará mediante el programa estadístico SPSS, a fin de que se demuestre las hipótesis planteadas por el investigador.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.1.1 Presentación

Para la presentación de los datos recolectados mediante los instrumentos elaborados para la presente investigación, se realizarán en el orden de variables, dimensiones e indicadores mediante la estadística descriptiva se muestran las tablas y figuras elaboradas para interpretar y analizar los resultados.

4.1.2 Análisis de tablas y figuras de las variables

a) VARIABLE INDEPENDIENTE:

CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.

Tabla 4 Control interno en el área de recursos humanos

Categorías	n	%	% acumulado
Inadecuado	14	18,7	18,7
Regularmente adecuado	56	74,7	93,3
Adecuado	5	6,7	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

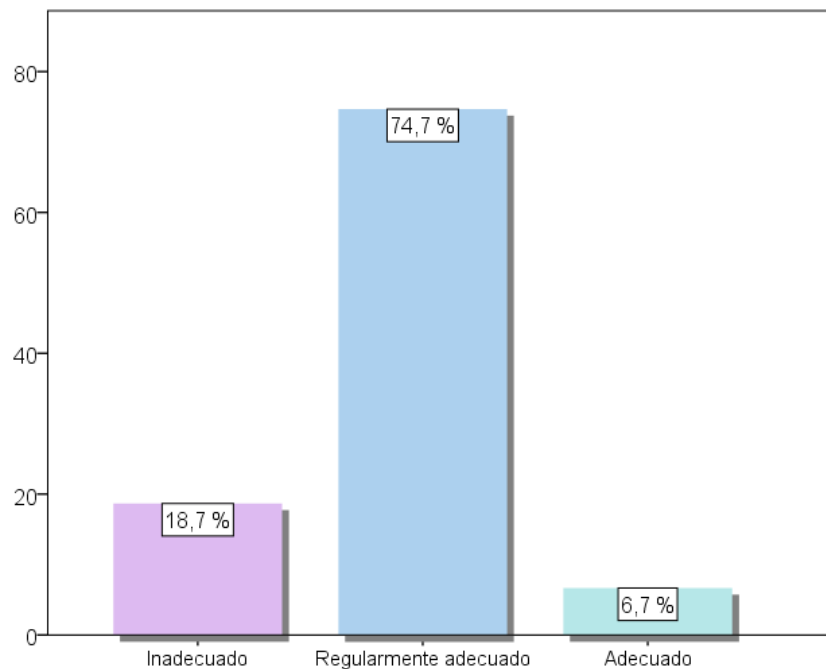


Figura 1 Control interno en el área de recursos humanos
Fuente: Tabla 4

Análisis e interpretación de la tabla 4

En la tabla 4, se muestra el resultado de la categorización de la variable Control interno en el área de recursos humanos del instrumento “Control interno en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017”.

Ante las respuestas de los trabajadores encuestados sobre la variable independiente Control interno en el área de recursos humanos luego de

realizada la categorización, el 18,7 % de los trabajadores percibe que es Inadecuado(a), mientras que el 74,7 % considera que es Regularmente adecuado(a), por último, el 6,7 % advierte que el control interno en el área de recursos humanos es Adecuado(a).

Ante tales resultados de la categorización realizada sobre la variable Control interno en el área de recursos humanos del instrumento “Control interno en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017”, la mayor parte de los trabajadores encuestados percibe que el control interno en el área de recursos humanos es Regularmente adecuado(a), según lo muestra la tabla 4.

b) VARIABLE DEPENDIENTE:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Tabla 5 *Gestión administrativa*

Categorías	n	%	% acumulado
Inadecuado	15	20,0	20,0
Regularmente adecuado	55	73,3	93,3
Adecuado	5	6,7	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

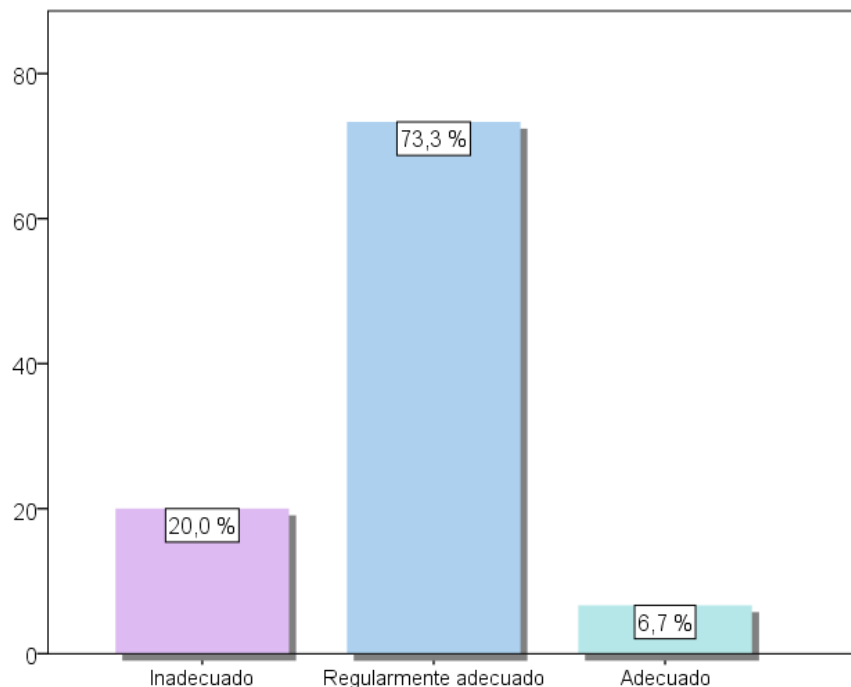


Figura 2 Gestión administrativa
Fuente: Tabla 5

Análisis e interpretación de la tabla 5

En la tabla 5, se muestra el resultado de la categorización de la variable Gestión administrativa del instrumento “Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017”.

Ante las respuestas de los trabajadores encuestados sobre la variable dependiente Gestión administrativa, luego de realizada la categorización, el 20,0 % de los trabajadores encuestados percibe que es Inadecuado(a),

mientras que el 73,3 % percibe que es Regularmente adecuado(a), por último, el 6,7 % considera que la Gestión administrativa es Adecuado(a).

Dado los resultados obtenidos de la categorización realizada sobre la variable Gestión administrativa del instrumento “Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017”, la mayor parte de los trabajadores encuestados percibe que la Gestión administrativa es Regularmente adecuado(a), según lo muestra la tabla 5.

VARIABLE INDEPENDIENTE:

CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

DIMENSIÓN (1): CONTROL INTERNO EN EL AMBIENTE DE CONTROL

Tabla 6 Control interno en el ambiente de control

Categorías	n	%	% acumulado
Inadecuado	17	22,7	22,7
Regularmente adecuado	45	60,0	82,7
Adecuado	13	17,3	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

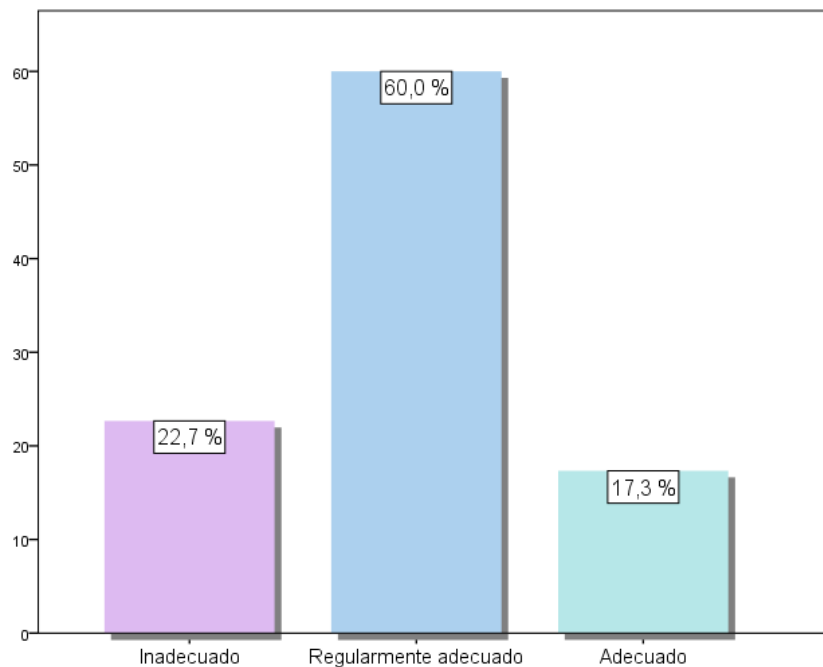


Figura 3 Control interno en el ambiente de control
Fuente: Tabla 6

Análisis e interpretación de la tabla 6

En la tabla 6, se muestra el resultado de la categorización de la variable Control interno en el área de recursos humanos en la dimensión (1) Control interno en el ambiente de control del instrumento “Control interno en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017”.

Ante las respuestas de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Control interno en el ambiente de control, luego de realizada la categorización, el 22,7 % de los trabajadores encuestados considera que es Inadecuado(a), mientras que el 60,0 % percibe que es Regularmente adecuado(a), por último, el 17,3 % percibe que el control interno en el ambiente de control es Adecuado(a).

Dado los resultados de la categorización realizada sobre la dimensión Control interno en el ambiente de control del instrumento “Control interno en el área administrativa de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017”, la mayor parte de los trabajadores encuestados percibe que el control interno en el ambiente de control es Regularmente adecuado(a), según lo muestra la tabla 6.

DIMENSIÓN (2): CONTROL INTERNO EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

Tabla 7 Control interno en la evaluación de riesgos

Categorías	n	%	% acumulado
Inadecuado	15	20,0	20,0
Regularmente adecuado	50	66,7	86,7
Adecuado	10	13,3	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

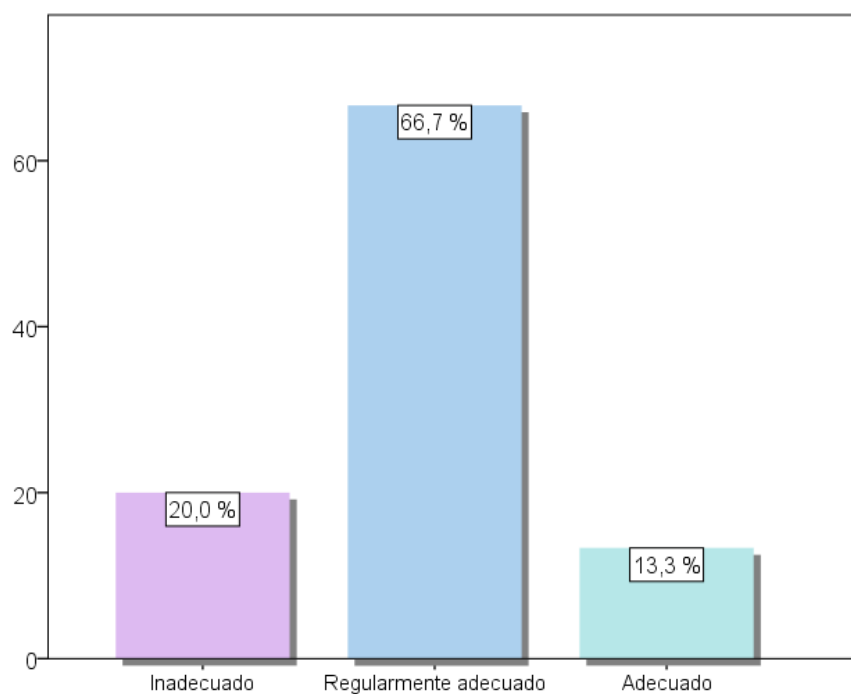


Figura 4 Control interno en la evaluación de riesgos

Fuente: Tabla 7

Análisis e interpretación de la tabla 7

En la tabla 7, se muestra el resultado de la categorización de la variable Control interno en el área de recursos humanos en la dimensión (2) Control interno en la evaluación de riesgos del instrumento “Control interno en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017”.

Ante las respuestas de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Control interno en la evaluación de riesgos, luego de realizada la categorización, el 20,0 % de los trabajadores encuestados percibe que es inadecuado(a), mientras que el 66,7 % percibe que es Regularmente adecuado(a), por último, el 13,3 % percibe que el control interno en la evaluación de riesgos es Adecuado(a).

Dado los resultados de la categorización realizada sobre la dimensión Control interno en la evaluación de riesgos del instrumento “Control interno en el área administrativa de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017”, la mayor parte de los trabajadores encuestados percibe que el control interno en la evaluación de riesgos es Regularmente adecuado(a), según lo muestra la tabla 7.

DIMENSIÓN (3): CONTROL INTERNO EN LA ACTIVIDAD DE CONTROL GERENCIAL

Tabla 8 Control interno en la actividad de control gerencial

Categorías	n	%	% acumulado
Inadecuado	16	21,3	21,3
Regularmente adecuado	52	69,3	90,7
Adecuado	7	9,3	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

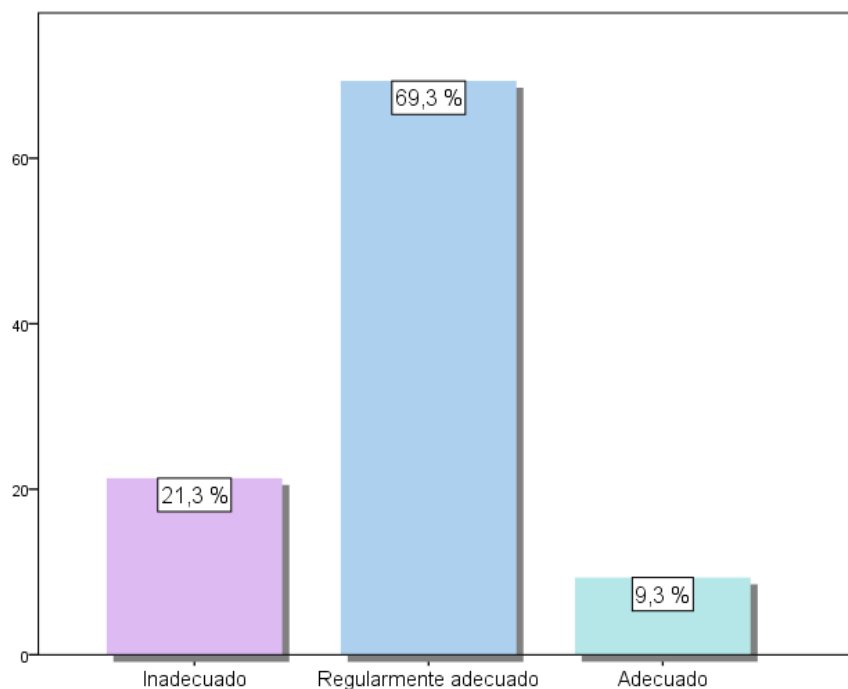


Figura 5 Control interno en la actividad de control gerencial
Fuente: Tabla 8

Análisis e interpretación de la tabla 8

En la tabla 8, se muestra el resultado de la categorización de la variable Control interno en el área de recursos humanos en la dimensión (3) Control interno en la actividad de control gerencial del instrumento “Control interno en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017”.

Ante las respuestas de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Control interno en la actividad de control gerencial, luego de realizada la categorización, el 21,3 % de los trabajadores encuestados percibe que es inadecuado(a), mientras que el 69,3 % percibe que es Regularmente adecuado(a), por último, el 9,3 % percibe que el control interno en la actividad de control gerencial es Adecuado(a).

Dado los resultados de la categorización realizada sobre la dimensión Control interno en la actividad de control gerencial del instrumento “Control interno en el área administrativa de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017”, la mayor parte de los trabajadores encuestados percibe que el control interno en la actividad de control gerencial es Regularmente adecuado(a), según lo muestra la tabla 8.

DIMENSIÓN (4): CONTROL INTERNO EN LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Tabla 9 Control interno en la información y comunicación

Categorías	n	%	% acumulado
Inadecuado	19	25,3	25,3
Regularmente adecuado	45	60,0	85,3
Adecuado	11	14,7	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

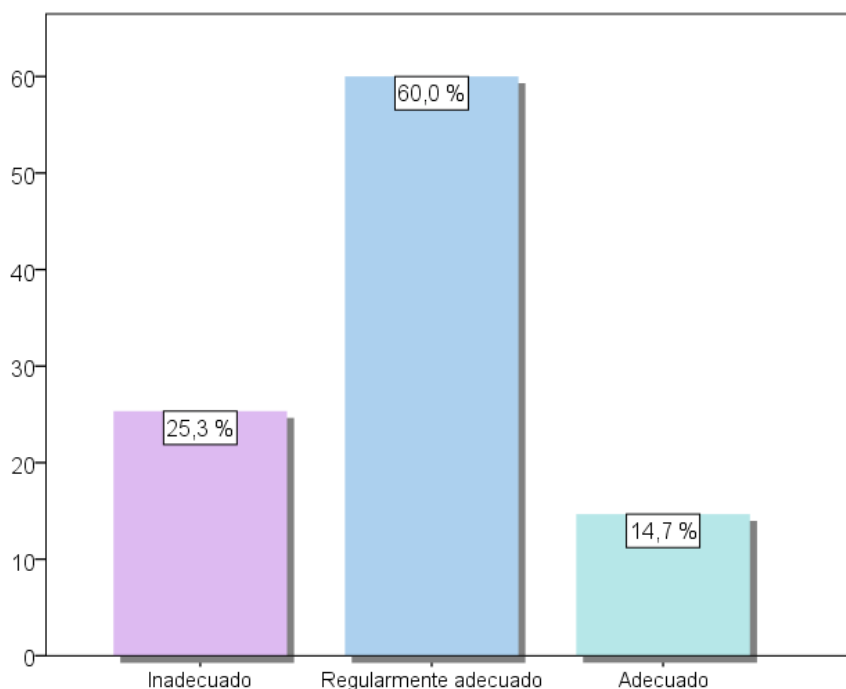


Figura 6 Control interno en la información y comunicación

Fuente: Tabla 9

Análisis e interpretación de la tabla 9

En la tabla 9, se muestra el resultado de la categorización de la variable Control interno en el área de recursos humanos en la dimensión (4) Control interno en la información y comunicación del instrumento “Control interno en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017”.

Ante las respuestas obtenidas de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Control interno en la información y comunicación, luego de realizada la categorización, el 25,3 % de los trabajadores encuestados percibe que es inadecuado(a), mientras que el 60,0 % percibe que es Regularmente adecuado(a), por último, el 14,7 % percibe que el control interno en la información y comunicación es Adecuado(a).

Dado los resultados de la categorización realizada sobre la dimensión Control interno en la información y comunicación del instrumento “Control interno en el área administrativa de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017”, la mayor parte de los trabajadores encuestados considera que el control interno en la información y comunicación es Regularmente adecuado(a), según lo muestra la tabla 9.

DIMENSIÓN (5): CONTROL INTERNO EN LA SUPERVISIÓN

Tabla 10 *Control interno en la supervisión*

Categoría	n	%	% acumulado
Inadecuado	25	33,3	33,3
Regularmente adecuado	41	54,7	88,0
Adecuado	9	12,0	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

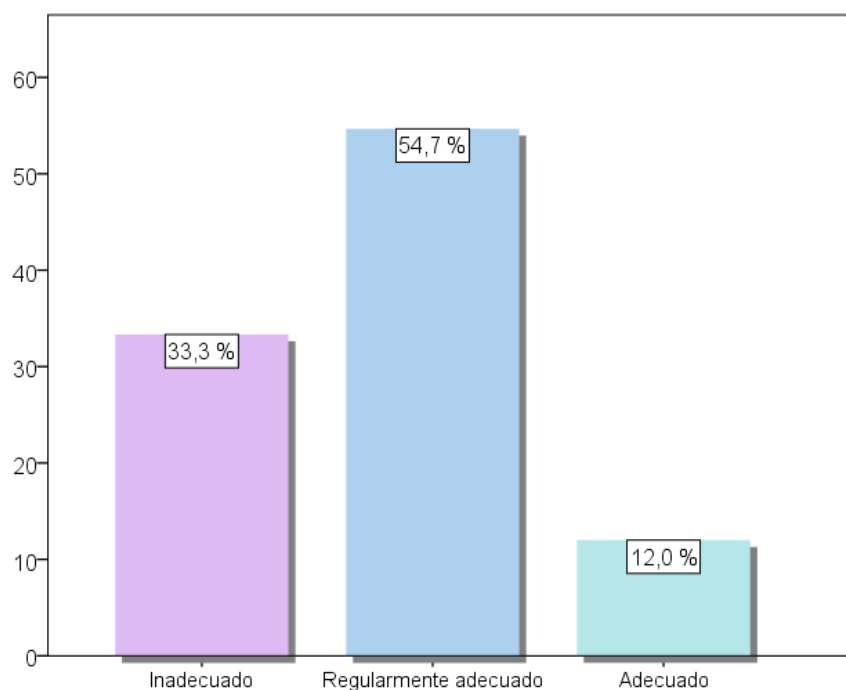


Figura 7 Control interno en la supervisión

Fuente: Tabla 10

Análisis e interpretación de la tabla 10

En la tabla 10, se muestra el resultado de la categorización de la variable Control interno en el área de recursos humanos en la dimensión (5) Control interno en la supervisión del instrumento “Control interno en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017”.

Ante las respuestas de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Control interno en la supervisión, luego de realizada la categorización, el 33,3 % de los trabajadores considera que es inadecuado(a), mientras que el 54,7 % percibe que es Regularmente adecuado(a), por último, el 12,0 % reconoce que el control interno en la supervisión es Adecuado(a).

Dado los resultados de la categorización realizada sobre la dimensión Control interno en la supervisión del instrumento “Control interno en el área administrativa de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017”, la mayor parte de los trabajadores encuestados percibe que el control interno en la supervisión es Regularmente adecuado(a), según lo muestra la tabla 10.

VARIABLE PENDIENTE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

DIMENSIÓN (1): PLANEACIÓN

Tabla 11 *Planeación*

Categoría	n	%	% acumulado
Inadecuado	17	22,7	22,7
Regularmente adecuado	48	64,0	86,7
Adecuado	10	13,3	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

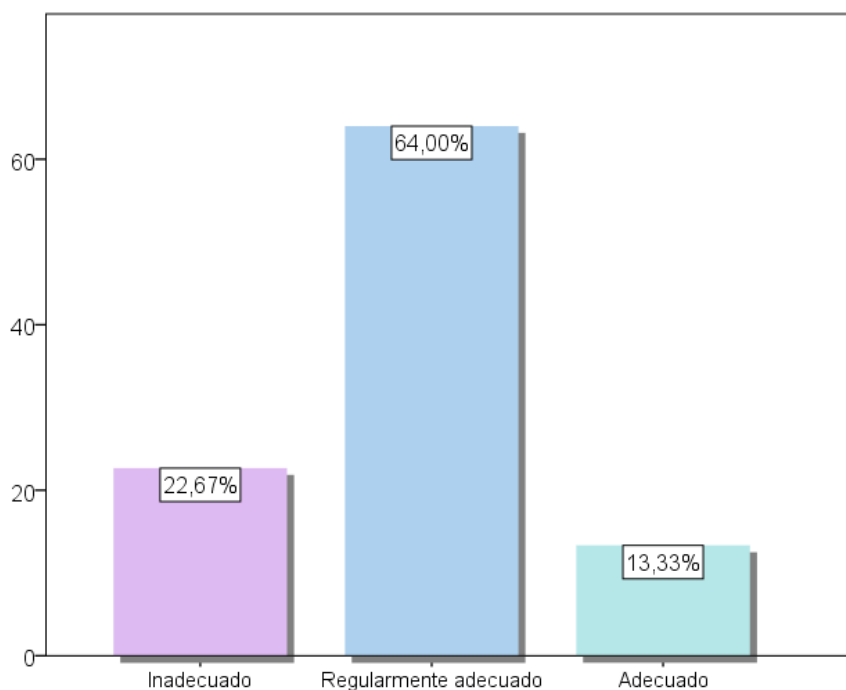


Figura 8 Planeación

Fuente: Tabla 11

Análisis e interpretación de la tabla 11

En la tabla 11, se muestra el resultado de la categorización de la variable Gestión administrativa en la dimensión (1) Planeación del instrumento “Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017”.

Ante las respuestas obtenidas de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Planeación, luego de realizada la categorización, el 22,7 % de los trabajadores considera que es Inadecuado(a), mientras que el 64,0 % percibe que es Regularmente adecuado(a), por último, el 13,3 % reconoce que la Planeación es Adecuado(a).

Dado los resultados de la categorización realizada sobre la dimensión Planeación del instrumento “Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017”, la mayor parte de los trabajadores encuestados percibe que la Planeación es Regularmente adecuado(a), según lo muestra la tabla 11.

DIMENSIÓN (2): ORGANIZACIÓN

Tabla 12 Organización

Categoría	n	%	% acumulado
Inadecuado	17	22,7	22,7
Regularmente adecuado	52	69,3	92,0
Adecuado	6	8,0	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

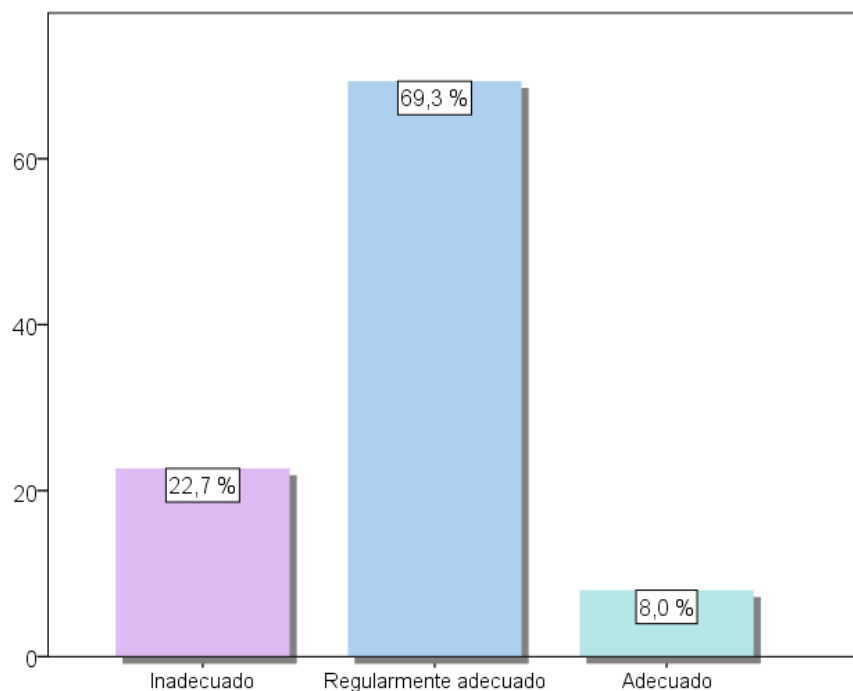


Figura 9 Organización

Fuente: Tabla 12

Análisis e interpretación de la tabla 12

En la tabla 12, se muestra el resultado de la categorización de la variable Gestión administrativa en la dimensión (2) Organización del instrumento “Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017”.

Ante las respuestas de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Organización, luego de realizada la categorización, el 22,7 % de los trabajadores percibe que es Inadecuado(a), mientras que el 69,3 % considera que es Regularmente adecuado(a), por último, el 8,0 % reconoce que la Organización es Adecuado(a).

Dado los resultados de la categorización realizada sobre la dimensión Organización del instrumento “Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017”, la mayor parte de los trabajadores encuestados percibe que la Organización es Regularmente adecuado(a), según lo muestra la tabla 12.

DIMENSIÓN (3): DIRECCIÓN

Tabla 13 *Dirección*

Categoría	n	%	% acumulado
Inadecuado	12	16,0	16,0
Regularmente adecuado	52	69,3	85,3
Adecuado	11	14,7	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

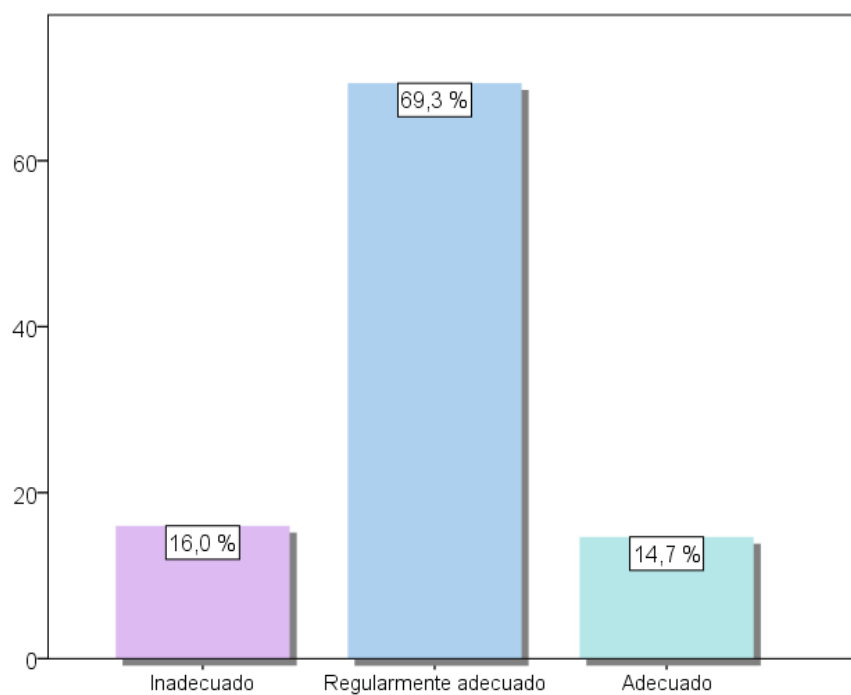


Figura 10 *Dirección*

Fuente: Tabla 13

Análisis e interpretación de la tabla 13

En la tabla 13, se muestra el resultado de la categorización de la variable Gestión administrativa en la dimensión (3) Dirección del instrumento “Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017”.

Ante las respuestas obtenidas de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Dirección, luego de realizada la categorización, el 16,0 % de los trabajadores percibe que es Inadecuado(a), mientras que el 69,3 % considera que es Regularmente adecuado(a), por último, el 14,7 % reconoce que la Dirección es Adecuado(a).

Dado los resultados de la categorización realizada sobre la dimensión Dirección del instrumento “Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017”, la mayor parte de los trabajadores encuestados percibe que la Dirección es Regularmente adecuado(a), según lo muestra la tabla 13.

DIMENSIÓN (4): CONTROL

Tabla 14 Control

Categorías	n	%	% acumulado
Inadecuado	17	22,7	22,7
Regularmente adecuado	51	68,0	90,7
Adecuado	7	9,3	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

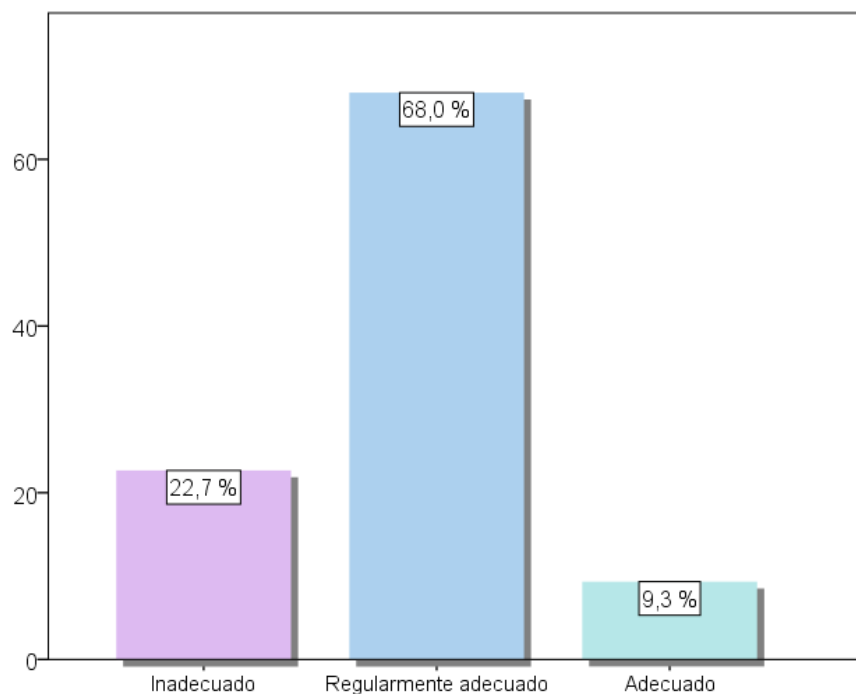


Figura 11 Control

Fuente: Tabla 14

Análisis e interpretación de la tabla 14

En la tabla 14, se muestra el resultado de la categorización de la variable Gestión administrativa en la dimensión (4) Control del instrumento “Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017”.

Ante las respuestas de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Control, luego de realizada la categorización, el 22,7 % de los trabajadores percibe que es Inadecuado(a), mientras que el 68,0 % considera que es Regularmente adecuado(a), por último, el 9,3 % reconoce que el Control es Adecuado(a).

Dado los resultados de la categorización realizada sobre la dimensión Control del instrumento “Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017”, la mayor parte de los trabajadores encuestados percibe que el Control es Regularmente adecuado(a), según lo muestra la tabla 14.

VARIABLE INDEPENDIENTE:

EL CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.

INDICADOR (Ítem 1): El Personal de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza cumple con tener una conducta y actitud de gestión adecuada respecto al control interno.

Tabla 15 *El Personal de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza cumple con tener una conducta y actitud de gestión adecuada respecto al control interno.*

Categorías	N	%	% acumulado
Nunca	6	8,0	8,0
Casi nunca	9	12,0	20,0
Algunas veces	39	52,0	72,0
Casi siempre	12	16,0	88,0
Siempre	9	12,0	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 15

El 8,0 % de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza consideran que Nunca se cumple con tener una conducta y actitud de gestión adecuada respecto al control interno, el 12,0 % indica que Casi nunca, el 52,0 % manifiesta que Algunas veces, el 16,0 % señala que Casi siempre y el 12,0 % refiere que Siempre. De lo descrito anteriormente, la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 2): En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza existe un código de Ética debidamente aprobado y difundido mediante reuniones o talleres.

Tabla 16 *En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza existe un código de Ética debidamente aprobado y difundido mediante reuniones o talleres.*

Categorías	N	%	% acumulado
Nunca	7	9,3	9,3
Casi nunca	21	28,0	37,3
Algunas veces	22	29,3	66,7
Casi siempre	14	18,7	85,3
Siempre	11	14,7	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 16

El 9,3 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refieren que Nunca existe un código de Ética debidamente aprobado y difundido mediante reuniones o talleres, el 28,0 % indica que Casi nunca, el 29,3 % manifiesta que Algunas veces, el 18,7 % señala que Casi siempre y el 14,7 % refiere que Siempre. De lo anteriormente expuesto concluimos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 3): El Personal de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza tiene conocimiento general de la visión, misión, metas y objetivos para su administración y control efectivo de los cuales se derivan la programación de operaciones periódicas.

Tabla 17 *El Personal de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza tiene conocimiento general de la visión, misión, metas y objetivos para su administración y control efectivo de los cuales se derivan la programación de operaciones peri*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	9	12,0	12,0
Casi nunca	13	17,3	29,3
Algunas veces	26	34,7	64,0
Casi siempre	17	22,7	86,7
Siempre	10	13,3	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 17

El 12,0 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, refieren que Nunca tienen conocimiento general de la visión, misión, metas y objetivos para su administración y control efectivo de los cuales se derivan la programación de operaciones periódicas, el 17,3 % indica que Casi nunca, el 34,7 % manifiesta que Algunas veces, el 22,7 % señala que Casi siempre y el 13,3 % refiere que Siempre. De lo anterior, la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 4): Considera que la estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza está acorde a la realidad.

Tabla 18 *Considera que la estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza está acorde a la realidad.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	6	8,0	8,0
Casi nunca	22	29,3	37,3
Algunas veces	24	32,0	69,3
Casi siempre	14	18,7	88,0
Siempre	9	12,0	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 18

El 8,0 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, refieren que Nunca Consideran que la estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza está acorde a la realidad, el 29,3 % indica que Casi nunca, el 32,0 % manifiesta que Algunas veces, el 18,7 % señala que Casi siempre y el 12,0 % refiere que Siempre. De lo anterior, la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 5): El titular o funcionario designado ha establecido políticas y procedimientos del personal del área de recursos humanos que labora en la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza de manera que garantice el desarrollo profesional y asegure la transparencia, eficacia y vocación de servicio a la comunidad.

Tabla 19 *El titular o funcionario designado ha establecido políticas y procedimientos del personal del área de recursos humanos que labora en la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza de manera que garantice el desarrollo profesional y asegure la transparencia.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	11	14,7	14,7
Casi nunca	15	20,0	34,7
Algunas veces	30	40,0	74,7
Casi siempre	13	17,3	92,0
Siempre	6	8,0	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 19

El 14,7 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca el titular o funcionario designado ha establecido políticas y procedimientos del personal del área de recursos humanos, el 20,0 % indica que Casi nunca, el 40,0 % manifiesta que Algunas veces, el 17,3 % señala que Casi siempre y el 8,0 % refiere que Siempre. De lo anteriormente expuesto, la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 6): El personal que ocupa cada cargo en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza cuenta con las competencias establecidas en el perfil del cargo.

Tabla 20 *El personal que ocupa cada cargo en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza cuenta con las competencias establecidas en el perfil del cargo.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	6	8,0	8,0
Casi nunca	19	25,3	33,3
Algunas veces	30	40,0	73,3
Casi siempre	12	16,0	89,3
Siempre	8	10,7	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 20

El 8,0 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca el personal que labora en el área de recursos humanos cuenta con las competencias establecidas en el perfil del cargo, el 25,3 % indica que Casi nunca, el 40,0 % manifiesta que Algunas veces, el 16,0 % señala que Casi siempre y el 10,7 % refiere que Siempre. De lo anterior, se evidencia que, la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 7): El personal que ocupa cada cargo de trabajo en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza conoce sus responsabilidades y actúa de acuerdo con los niveles de autoridad que le corresponden.

Tabla 21 *El personal que ocupa cada cargo de trabajo en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza conoce sus responsabilidades y actúa de acuerdo con los niveles de autoridad que le corresponden.*

Categorías	N	%	% acumulado
Nunca	7	9,3	9,3
Casi nunca	24	32,0	41,3
Algunas veces	25	33,3	74,7
Casi siempre	10	13,3	88,0
Siempre	9	12,0	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 21

El 9,3 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca el personal que ocupa cada cargo de trabajo en el área de recursos humanos conoce sus responsabilidades y actúa de acuerdo con los niveles de autoridad que le corresponden, el 32,0 % indica que Casi nunca, el 33,3 % manifiesta que Algunas veces, el 13,3 % señala que Casi siempre y el 12,0 % refiere que Siempre. De lo anterior, se evidencia que, la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 8): Los Órgano de Control evalúan los controles de los procesos vigentes e identifican oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo.

Tabla 22 *Los Órgano de Control evalúan los controles de los procesos vigentes e identifican oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo.*

Categorías	N	%	% acumulado
Nunca	6	8,0	8,0
Casi nunca	19	25,3	33,3
Algunas veces	19	25,3	58,7
Casi siempre	18	24,0	82,7
Siempre	13	17,3	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 22

El 8,0 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca los Órgano de Control evalúan los controles de los procesos vigentes e identifican oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo, el 25,3 % indica que Casi nunca, el 25,3 % manifiesta que Algunas veces, el 24,0 % señala que Casi siempre y el 17,3 % refiere que Siempre. De lo anterior, se evidencia que, la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Casi nunca y Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 9): La Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza ha establecido y difundido lineamientos y políticas para la administración de riesgos.

Tabla 23 *La Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza ha establecido y difundido lineamientos y políticas para la administración de riesgos.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	10	13,3	13,3
Casi nunca	28	37,3	50,7
Algunas veces	18	24,0	74,7
Casi siempre	13	17,3	92,0
Siempre	6	8,0	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 23

El 13,3 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza ha establecido y difundido lineamientos y políticas para la administración de riesgos, el 37,3 % indica que Casi nunca, el 24,0 % manifiesta que Algunas veces, el 17,3 % señala que Casi siempre y el 8,0 % refiere que Siempre. De lo anterior, se evidencia que, la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Casi nunca.

INDICADOR (Ítem 10): En la identificación de riesgos se ha tomado en consideración aspectos internos (de la entidad) y externos (fuera de la entidad).

Tabla 24 *En la identificación de riesgos se ha tomado en consideración aspectos internos (de la entidad) y externos (fuera de la entidad).*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	7	9,3	9,3
Casi nunca	12	16,0	25,3
Algunas veces	22	29,3	54,7
Casi siempre	21	28,0	82,7
Siempre	13	17,3	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 24

El 9,3 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca en la identificación de riesgos se ha tomado en consideración aspectos internos (de la entidad) y externos (fuera de la entidad), el 16,0 % indica que Casi nunca, el 29,3 % manifiesta que Algunas veces, el 28,0 % señala que Casi siempre y el 17,3 % refiere que Siempre. De lo anterior, se evidencia que, la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 11): En el desarrollo de sus actividades se ha determinado y cuantificado la posibilidad de que ocurran los riesgos identificados (probabilidad de ocurrencia).

Tabla 25 *En el desarrollo de sus actividades se ha determinado y cuantificado la posibilidad de que ocurran los riesgos identificados (probabilidad de ocurrencia).*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	5	6,7	6,7
Casi nunca	16	21,3	28,0
Algunas veces	27	36,0	64,0
Casi siempre	17	22,7	86,7
Siempre	10	13,3	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 25

El 6,7 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca en el desarrollo de sus actividades se ha determinado y cuantificado la posibilidad de que ocurran los riesgos identificados (probabilidad de ocurrencia), el 21,3 % indica que Casi nunca, el 36,0 % manifiesta que Algunas veces, el 22,7 % señala que Casi siempre y el 13,3 % refiere que Siempre. De lo anterior, se evidencia que, la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 12): Se han definido lineamientos para efectuar seguimiento periódico a los controles desarrollados con respecto a los riesgos.

Tabla 26 *Se han definido lineamientos para efectuar seguimiento periódico a los controles desarrollados con respecto a los riesgos.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	6	8,0	8,0
Casi nunca	12	16,0	24,0
Algunas veces	32	42,7	66,7
Casi siempre	16	21,3	88,0
Siempre	9	12,0	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 26

El 8,0 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca se han definido lineamientos para efectuar seguimiento periódico a los controles desarrollados con respecto a los riesgos, el 16,0 % indica que Casi nunca, el 42,7 % manifiesta que Algunas veces, el 21,3 % señala que Casi siempre y el 12,0 % refiere que Siempre. De lo anterior, se evidencia que, la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 13): En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza los procedimientos de autorización y aprobación para los procesos, actividades y tareas están claramente definidos en manuales o directivas y son realizados para todos los procesos y actividades.

Tabla 27 *En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza los procedimientos de autorización y aprobación para los procesos, actividades y tareas están claramente definidos en manuales o directivas y son realizados para todos los procesos y actividades.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	11	14,7	14,7
Casi nunca	20	26,7	41,3
Algunas veces	18	24,0	65,3
Casi siempre	17	22,7	88,0
Siempre	9	12,0	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 27

El 14,7 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca en el área de recursos humanos los procedimientos de autorización y aprobación para los procesos, actividades y tareas están claramente definidos en manuales o directivas y son realizados para todos los procesos y actividades, el 26,7 % indica que Casi nunca, el 24,0 % manifiesta que Algunas veces, el 22,7 % señala que Casi siempre y el 12,0 % refiere que Siempre. De lo anterior, se evidencia que, la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Casi nunca.

INDICADOR (Ítem 14): En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza las actividades expuestas a riesgos de error o fraude han sido asignadas a diferentes personas o equipos de trabajo.

Tabla 28 *En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza las actividades expuestas a riesgos de error o fraude han sido asignadas a diferentes personas o equipos de trabajo.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	10	13,3	13,3
Casi nunca	17	22,7	36,0
Algunas veces	24	32,0	68,0
Casi siempre	17	22,7	90,7
Siempre	7	9,3	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 28

El 13,3 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca en el área de recursos humanos las actividades expuestas a riesgos de error o fraude han sido asignadas a diferentes personas o equipos de trabajo, el 22,7 % indica que Casi nunca, el 32,0 % manifiesta que Algunas veces, el 22,7 % señala que Casi siempre y el 9,3 % refiere que Siempre. De lo anterior, se evidencia que, la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 15): En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza el costo de los controles establecidos para sus actividades está de acuerdo a los resultados esperados (beneficios).

Tabla 29 *En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza el costo de los controles establecidos para sus actividades está de acuerdo a los resultados esperados (beneficios).*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	7	9,3	9,3
Casi nunca	11	14,7	24,0
Algunas veces	36	48,0	72,0
Casi siempre	11	14,7	86,7
Siempre	10	13,3	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 29

El 9,3 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca en el área de recursos humanos el costo de los controles establecidos para sus actividades está de acuerdo a los resultados esperados (beneficios), el 14,7 % indica que Casi nunca, el 48,0 % manifiesta que Algunas veces, el 14,7 % señala que Casi siempre y el 13,3 % refiere que Siempre. De lo anterior, se evidencia que, la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 16): En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se han establecido políticas y procedimientos documentados que se siguen para la utilización y protección de los recursos o archivos.

Tabla 30 *En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se han establecido políticas y procedimientos documentados que se siguen para la utilización y protección de los recursos o archivos.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	11	14,7	14,7
Casi nunca	19	25,3	40,0
Algunas veces	26	34,7	74,7
Casi siempre	13	17,3	92,0
Siempre	6	8,0	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 30

El 14,7 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca en el área de recursos humanos se han establecido políticas y procedimientos documentados que se siguen para la utilización y protección de los recursos o archivos, el 25,3 % indica que Casi nunca, el 34,7 % manifiesta que Algunas veces, el 17,3 % señala que Casi siempre y el 8,0 % refiere que Siempre. De lo anterior, la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 17): Las unidades orgánicas periódicamente llevan a cabo verificaciones sobre la ejecución de los procesos, actividades y tareas.

Tabla 31 *Las unidades orgánicas periódicamente llevan a cabo verificaciones sobre la ejecución de los procesos, actividades y tareas.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	10	13,3	13,3
Casi nunca	16	21,3	34,7
Algunas veces	27	36,0	70,7
Casi siempre	12	16,0	86,7
Siempre	10	13,3	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 31

El 13,3 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca las unidades orgánicas periódicamente llevan a cabo verificaciones sobre la ejecución de los procesos, actividades y tareas, el 21,3 % indica que Casi nunca, el 36,0 % manifiesta que Algunas veces, el 16,0 % señala que Casi siempre y el 13,3 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 18): La evaluación de desempeño se hace con base en los planes organizacionales, disposiciones normativas vigentes.

Tabla 32 *La evaluación de desempeño se hace con base en los planes organizacionales, disposiciones normativas vigentes.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	10	13,3	13,3
Casi nunca	13	17,3	30,7
Algunas veces	32	42,7	73,3
Casi siempre	11	14,7	88,0
Siempre	9	12,0	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 32

El 13,3 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refieren que Nunca la evaluación de desempeño se hace con base en los planes organizacionales, disposiciones normativas vigentes, el 17,3 % indica que Casi nunca, el 42,7 % manifiesta que Algunas veces, el 14,7 % señala que Casi siempre y el 12,0 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 19): La Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza cuenta con procedimientos y lineamientos internos que se siguen para la rendición de cuentas.

Tabla 33 *La Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza cuenta con procedimientos y lineamientos internos que se siguen para la rendición de cuentas.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	10	13,3	13,3
Casi nunca	12	16,0	29,3
Algunas veces	35	46,7	76,0
Casi siempre	11	14,7	90,7
Siempre	7	9,3	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 33

El 13,3 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza cuenta con procedimientos y lineamientos internos que se siguen para la rendición de cuentas, el 16,0 % indica que Casi nunca, el 46,7 % manifiesta que Algunas veces, el 14,7 % señala que Casi siempre y el 9,3 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 20): Los procesos, actividades y tareas en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se encuentran definidas, establecidas y documentadas al igual que sus modificaciones.

Tabla 34 *Los procesos, actividades y tareas en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se encuentran definidas, establecidas y documentadas al igual que sus modificaciones.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	6	8,0	8,0
Casi nunca	21	28,0	36,0
Algunas veces	27	36,0	72,0
Casi siempre	12	16,0	88,0
Siempre	9	12,0	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 34

El 8,0 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca los procesos, actividades y tareas en el área de recursos humanos se encuentran definidas, establecidas y documentadas al igual que sus modificaciones, el 28,0 % indica que Casi nunca, el 36,0 % manifiesta que Algunas veces, el 16,0 % señala que Casi siempre y el 12,0 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 21): En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se revisan periódicamente los procesos, actividades y tareas con el fin de que se estén desarrollando de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente.

Tabla 35 *En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se revisan periódicamente los procesos, actividades y tareas con el fin de que se estén desarrollando de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	11	14,7	14,7
Casi nunca	11	14,7	29,3
Algunas veces	31	41,3	70,7
Casi siempre	17	22,7	93,3
Siempre	5	6,7	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 35

El 14,7 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca en el área de recursos humanos se revisan periódicamente los procesos, actividades y tareas con el fin de que se estén desarrollando de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente, el 14,7 % indica que Casi nunca, el 41,3 % manifiesta que Algunas veces, el 22,7 % señala que Casi siempre y el 6,7 % refiere que Siempre. De lo anterior, la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 22): En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se han creado perfiles de usuario de acuerdo con las funciones de los empleados, creación de usuarios con accesos propios (contraseñas) y relación de cada usuario con el perfil correspondiente.

Tabla 36 *En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se han creado perfiles de usuario de acuerdo con las funciones de los empleados, creación de usuarios con accesos propios (contraseñas) y relación de cada usuario con el perfil correspondiente.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	10	13,3	13,3
Casi nunca	20	26,7	40,0
Algunas veces	25	33,3	73,3
Casi siempre	15	20,0	93,3
Siempre	5	6,7	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 36

El 13,3 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca en el área de recursos humanos se han creado perfiles de usuario de acuerdo con las funciones de los empleados, creación de usuarios con accesos propios(contraseñas) y relación de cada usuario con el perfil correspondiente, el 26,7 % indica que Casi nunca, el 33,3 % manifiesta que Algunas veces, el 20,0 % señala que Casi siempre y el 6,7 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 23): En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se han definido niveles para el acceso del personal al sistema de información.

Tabla 37 *En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se han definido niveles para el acceso del personal al sistema de información.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	8	10,7	10,7
Casi nunca	17	22,7	33,3
Algunas veces	31	41,3	74,7
Casi siempre	14	18,7	93,3
Siempre	5	6,7	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 37

El 10,7 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refieren que Nunca en el área de recursos humanos se han definido niveles para el acceso del personal al sistema de información, el 22,7 % indica que Casi nunca, el 41,3 % manifiesta que Algunas veces, el 18,7 % señala que Casi siempre y el 6,7 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 24): Los titulares y funcionarios identifican las necesidades de información de todos los procesos y han implementado los controles necesarios en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza.

Tabla 38 *Los titulares y funcionarios identifican las necesidades de información de todos los procesos y han implementado los controles necesarios en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	10	13,3	13,3
Casi nunca	32	42,7	56,0
Algunas veces	14	18,7	74,7
Casi siempre	14	18,7	93,3
Siempre	5	6,7	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 38

El 13,3 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca los titulares y funcionarios identifican las necesidades de información de todos los procesos y han implementado los controles necesarios en el área de recursos humanos, el 42,7 % indica que Casi nunca, el 18,7 % manifiesta que Algunas veces, el 18,7 % señala que Casi siempre y el 6,7 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Casi nunca.

INDICADOR (Ítem 25): En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se han diseñado, evaluado e implementado mecanismos para asegurar la calidad y suficiencia de la información.

Tabla 39 *En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se han diseñado, evaluado e implementado mecanismos para asegurar la calidad y suficiencia de la información.*

Categorías	N	%	% acumulado
Nunca	11	14,7	14,7
Casi nunca	17	22,7	37,3
Algunas veces	24	32,0	69,3
Casi siempre	12	16,0	85,3
Siempre	11	14,7	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 39

El 14,7 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se han diseñado, evaluado e implementado mecanismos para asegurar la calidad y suficiencia de la información, el 22,7 % indica que Casi nunca, el 32,0 % manifiesta que Algunas veces, el 16,0 % señala que Casi siempre y el 14,7 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 26): La entidad está integrada a un solo sistema de información y se ajusta a las necesidades de sus actividades.

Tabla 40 *La entidad está integrada a un solo sistema de información y se ajusta a las necesidades de sus actividades.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	7	9,3	9,3
Casi nunca	15	20,0	29,3
Algunas veces	25	33,3	62,7
Casi siempre	15	20,0	82,7
Siempre	13	17,3	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 40

El 9,3 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca la entidad está integrada a un solo sistema de información y se ajusta a las necesidades de sus actividades, el 20,0 % indica que Casi nunca, el 33,3 % manifiesta que Algunas veces, el 20,0 % señala que Casi siempre y el 17,3 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 27): En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se revisan periódicamente los sistemas de información y de ser necesario se rediseñan para asegurar su adecuado funcionamiento.

Tabla 41 *En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se revisan periódicamente los sistemas de información y de ser necesario se rediseñan para asegurar su adecuado funcionamiento.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	9	12,0	12,0
Casi nunca	10	13,3	25,3
Algunas veces	31	41,3	66,7
Casi siempre	13	17,3	84,0
Siempre	12	16,0	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 41

El 12,0 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca en el área de recursos humanos se revisan periódicamente los sistemas de información y de ser necesario se rediseñan para asegurar su adecuado funcionamiento, el 13,3 % indica que Casi nunca, el 41,3 % manifiesta que Algunas veces, el 17,3 % señala que Casi siempre y el 16,0 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 28): Los ambientes utilizados por el archivo institucional cuentan con una ubicación y acondicionamiento apropiado.

Tabla 42 *Los ambientes utilizados por el archivo institucional cuentan con una ubicación y acondicionamiento apropiado.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	7	9,3	9,3
Casi nunca	19	25,3	34,7
Algunas veces	23	30,7	65,3
Casi siempre	17	22,7	88,0
Siempre	9	12,0	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 42

El 9,3 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca los ambientes utilizados por el archivo institucional cuentan con una ubicación y acondicionamiento apropiado, el 25,3 % indica que Casi nunca, el 30,7 % manifiesta que Algunas veces, el 22,7 % señala que Casi siempre y el 12,0 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 29): En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se cuenta con mecanismos y procedimientos para la denuncia de actos indebidos por parte del personal.

Tabla 43 *En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se cuenta con mecanismos y procedimientos para la denuncia de actos indebidos por parte del personal.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	11	14,7	14,7
Casi nunca	15	20,0	34,7
Algunas veces	16	21,3	56,0
Casi siempre	16	21,3	77,3
Siempre	17	22,7	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 43

El 14,7 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca en el área de recursos humanos se cuenta con mecanismos y procedimientos para la denuncia de actos indebidos por parte del personal, el 20,0 % indica que Casi nunca, el 21,3 % manifiesta que Algunas veces, el 21,3 % señala que Casi siempre y el 22,7 % refiere que Siempre. De lo anterior, la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Siempre.

INDICADOR (Ítem 30): En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza la entidad cuenta con mecanismos y procedimientos para asegurar la adecuada atención de los requerimientos externos de información (Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública).

Tabla 44 *En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza la entidad cuenta con mecanismos y procedimientos para asegurar la adecuada atención de los requerimientos externos de información (Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública).*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	7	9,3	9,3
Casi nunca	28	37,3	46,7
Algunas veces	17	22,7	69,3
Casi siempre	12	16,0	85,3
Siempre	11	14,7	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 44

El 9,3 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca en el área de recursos humanos la entidad cuenta con mecanismos y procedimientos para asegurar la adecuada atención de los requerimientos externos de información, el 37,3 % indica que Casi nunca, el 22,7 % manifiesta que Algunas veces, el 16,0 % señala que Casi siempre y el 14,7 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Casi nunca.

INDICADOR (Ítem 31): En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se ha implementado alguna política que estandarice una comunicación interna y externa, considerándose diversos tipos de comunicación: memorando, paneles informativos, boletines, revistas, etc.

Tabla 45 *En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se ha implementado alguna política que estandarice una comunicación interna y externa, considerándose diversos tipos de comunicación: memorando, paneles informativos, boletines, revistas, etc.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	10	13,3	13,3
Casi nunca	15	20,0	33,3
Algunas veces	29	38,7	72,0
Casi siempre	11	14,7	86,7
Siempre	10	13,3	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 45

El 13,3 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca en el área de recursos humanos se ha implementado alguna política que estandarice una comunicación interna y externa, considerándose diversos tipos de comunicación: memorando, paneles informativos, boletines, revistas, el 20,0 % indica que Casi nunca, el 38,7 % manifiesta que Algunas veces, el 14,7 % señala que Casi siempre y el 13,3 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 32): En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se realizan acciones para conocer oportunamente si los procesos en los que interviene se desarrollan de acuerdo a los procedimientos establecidos (monitoreo).

Tabla 46 *En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se realizan acciones para conocer oportunamente si los procesos en los que interviene se desarrollan de acuerdo con los procedimientos establecidos (monitoreo).*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	11	14,7	14,7
Casi nunca	16	21,3	36,0
Algunas veces	29	38,7	74,7
Casi siempre	10	13,3	88,0
Siempre	9	12,0	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 46

El 14,7 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca en el área de recursos humanos se realizan acciones para conocer oportunamente si los procesos en los que interviene se desarrollan de acuerdo con los procedimientos establecidos, el 21,3 % indica que Casi nunca, el 38,7 % manifiesta que Algunas veces, el 13,3 % señala que Casi siempre y el 12,0 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 33): En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza cuando se descubre oportunidades de mejora, se disponen medidas para desarrollarlas.

Tabla 47 *En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza cuando se descubre oportunidades de mejora, se disponen medidas para desarrollarlas.*

Categorías	N	%	% acumulado
Nunca	9	12,0	12,0
Casi nunca	22	29,3	41,3
Algunas veces	22	29,3	70,7
Casi siempre	13	17,3	88,0
Siempre	9	12,0	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 47

El 12,0 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca en el área de recursos humanos cuando se descubre oportunidades de mejora, se disponen medidas para desarrollarlas, el 29,3 % indica que Casi nunca, el 29,3 % manifiesta que Algunas veces, el 17,3 % señala que Casi siempre y el 12,0 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Casi nunca y Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 34): En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se efectúa periódicamente autoevaluaciones que le permite proponer planes de mejora que son ejecutados posteriormente.

Tabla 48 *En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se efectúa periódicamente autoevaluaciones que le permite proponer planes de mejora que son ejecutados posteriormente.*

Categorías	N	%	% acumulado
Nunca	2	2,7	2,7
Casi nunca	11	14,7	17,3
Algunas veces	35	46,7	64,0
Casi siempre	18	24,0	88,0
Siempre	9	12,0	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 48

El 2,7 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca en el área de recursos humanos se efectúa periódicamente autoevaluaciones que le permite proponer planes de mejora que son ejecutados posteriormente, el 14,7 % indica que Casi nunca, el 46,7 % manifiesta que Algunas veces, el 24,0 % señala que Casi siempre y el 12,0 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

INDICADOR (Ítem 1): El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza planifica adecuadamente la selección de personal de acuerdo con el perfil establecido en el MOF para el puesto.

Tabla 49 *El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza planifica adecuadamente la selección de personal de acuerdo con el perfil establecido en el MOF para el puesto.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	1	1,3	1,3
Casi nunca	11	14,7	16,0
Algunas veces	29	38,7	54,7
Casi siempre	25	33,3	88,0
Siempre	9	12,0	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 49

El 1,3 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca el área de recursos humanos planifica adecuadamente la selección de personal de acuerdo con el perfil establecido en el MOF para el puesto, el 14,7 % indica que Casi nunca, el 38,7 % manifiesta que Algunas veces, el 33,3 % señala que Casi siempre y el 12,0 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 2): El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza planifica adecuadamente el desarrollo de un programa permanente de capacitación interna y externa.

Tabla 50 *El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza planifica adecuadamente el desarrollo de un programa permanente de capacitación interna y externa.*

Categorías	N	%	% acumulado
Nunca	6	8,0	8,0
Casi nunca	12	16,0	24,0
Algunas veces	40	53,3	77,3
Casi siempre	10	13,3	90,7
Siempre	7	9,3	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 50

El 8,0 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca el área de recursos humanos planifica adecuadamente el desarrollo de un programa permanente de capacitación interna y externa, el 16,0 % indica que Casi nunca, el 53,3 % manifiesta que Algunas veces, el 13,3 % señala que Casi siempre y el 9,3 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 3): El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza planifica adecuadamente las permutas, destacados, traslados, reubicaciones y otras acciones de personal.

Tabla 51 *El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza planifica adecuadamente las permutas, destacados, traslados, reubicaciones y otras acciones de personal.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	6	8,0	8,0
Casi nunca	24	32,0	40,0
Algunas veces	25	33,3	73,3
Casi siempre	13	17,3	90,7
Siempre	7	9,3	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 51

El 8,0 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca el área de recursos humanos planifica adecuadamente las permutas, destacados, traslados, reubicaciones y otras acciones de personal, el 32,0 % indica que Casi nunca, el 33,3 % manifiesta que Algunas veces, el 17,3 % señala que Casi siempre y el 9,3 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 4): El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza planifica adecuadamente la adecuación de los reglamentos para los horarios de trabajo del personal.

Tabla 52 *El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza planifica adecuadamente la adecuación de los reglamentos para los horarios de trabajo del personal.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	10	13,3	13,3
Casi nunca	24	32,0	45,3
Algunas veces	21	28,0	73,3
Casi siempre	10	13,3	86,7
Siempre	10	13,3	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 52

El 13,3 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca el área de recursos humanos planifica adecuadamente la adecuación de los reglamentos para los horarios de trabajo del personal, el 32,0 % indica que Casi nunca, el 28,0 % manifiesta que Algunas veces, el 13,3 % señala que Casi siempre y el 13,3 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Casi nunca.

INDICADOR (Ítem 5): El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza organiza adecuadamente la selección de personal de acuerdo con el perfil establecido en el MOF para el puesto.

Tabla 53 *El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza organiza adecuadamente la selección de personal de acuerdo con el perfil establecido en el MOF para el puesto.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	2	2,7	2,7
Casi nunca	20	26,7	29,3
Algunas veces	23	30,7	60,0
Casi siempre	17	22,7	82,7
Siempre	13	17,3	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 53

El 2,7 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca el área de recursos humanos organiza adecuadamente la selección de personal de acuerdo con el perfil establecido en el MOF para el puesto, el 26,7 % indica que Casi nunca, el 30,7 % manifiesta que Algunas veces, el 30,7 % señala que Casi siempre y el 22,7 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 6): El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza organiza adecuadamente el desarrollo de un programa permanente de capacitación interna y externa.

Tabla 54 *El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza organiza adecuadamente el desarrollo de un programa permanente de capacitación interna y externa.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	9	12,0	12,0
Casi nunca	11	14,7	26,7
Algunas veces	36	48,0	74,7
Casi siempre	11	14,7	89,3
Siempre	8	10,7	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 54

El 12,0 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca el área de recursos humanos organiza adecuadamente el desarrollo de un programa permanente de capacitación interna y externa, el 14,7 % indica que Casi nunca, el 48,0 % manifiesta que Algunas veces, el 14,7 % señala que Casi siempre y el 10,7 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 7): El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza organiza adecuadamente las permutas, destacados, traslados, reubicaciones y otras acciones de personal.

Tabla 55 *El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza organiza adecuadamente las permutas, destacados, traslados, reubicaciones y otras acciones de personal.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	6	8,0	8,0
Casi nunca	27	36,0	44,0
Algunas veces	21	28,0	72,0
Casi siempre	15	20,0	92,0
Siempre	6	8,0	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 55

El 8,0 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca el área de recursos humanos organiza adecuadamente las permutas, destacados, traslados, reubicaciones y otras acciones de personal, el 36,0 % indica que Casi nunca, el 28,0 % manifiesta que Algunas veces, el 20,0 % señala que Casi siempre y el 8,0 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Casi nunca.

INDICADOR (Ítem 8): El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza organiza adecuadamente la adecuación de los reglamentos para los horarios de trabajo del personal.

Tabla 56 *El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza organiza adecuadamente la adecuación de los reglamentos para los horarios de trabajo del personal.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	2	2,7	2,7
Casi nunca	18	24,0	26,7
Algunas veces	25	33,3	60,0
Casi siempre	24	32,0	92,0
Siempre	6	8,0	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 56

El 2,7 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca el área de recursos humanos organiza adecuadamente la adecuación de los reglamentos para los horarios de trabajo del personal, el 24,0 % indica que Casi nunca, el 33,3 % manifiesta que Algunas veces, el 32,0 % señala que Casi siempre y el 8,0 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 9): El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza direcciona adecuadamente la selección de personal de acuerdo con el perfil establecido en el MOF para el puesto.

Tabla 57 *El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza direcciona adecuadamente la selección de personal de acuerdo con el perfil establecido en el MOF para el puesto.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	10	13,3	13,3
Casi nunca	24	32,0	45,3
Algunas veces	17	22,7	68,0
Casi siempre	14	18,7	86,7
Siempre	10	13,3	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 57

El 13,3 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca el área de recursos humanos direcciona adecuadamente la selección de personal de acuerdo con el perfil establecido en el MOF para el puesto, el 32,0 % indica que Casi nunca, el 22,7 % manifiesta que Algunas veces, el 18,7 % señala que Casi siempre y el 13,3 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Casi nunca.

INDICADOR (Ítem 10): El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza direcciona adecuadamente el desarrollo de un programa permanente de capacitación interna y externa.

Tabla 58 *El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza direcciona adecuadamente el desarrollo de un programa permanente de capacitación interna y externa.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	3	4,0	4,0
Casi nunca	14	18,7	22,7
Algunas veces	29	38,7	61,3
Casi siempre	19	25,3	86,7
Siempre	10	13,3	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 58

El 4,0 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca el área de recursos humanos direcciona adecuadamente el desarrollo de un programa permanente de capacitación interna y externa, el 18,7 % indica que Casi nunca, el 38,7 % manifiesta que Algunas veces, el 25,3 % señala que Casi siempre y el 13,3 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 11): El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza direcciona adecuadamente las permutas, destacados, traslados, reubicaciones y otras acciones de personal.

Tabla 59 *El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza direcciona adecuadamente las permutas, destacados, traslados, reubicaciones y otras acciones de personal.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	10	13,3	13,3
Casi nunca	14	18,7	32,0
Algunas veces	28	37,3	69,3
Casi siempre	10	13,3	82,7
Siempre	13	17,3	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 59

El 13,3 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca el área de recursos humanos direcciona adecuadamente las permutas, destacados, traslados, reubicaciones y otras acciones de personal, el 18,7 % indica que Casi nunca, el 37,3 % manifiesta que Algunas veces, el 13,3 % señala que Casi siempre y el 17,3 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 12): El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza direcciona adecuadamente la adecuación de los reglamentos para los horarios de trabajo del personal.

Tabla 60 *El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza direcciona adecuadamente la adecuación de los reglamentos para los horarios de trabajo del personal.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	6	8,0	8,0
Casi nunca	19	25,3	33,3
Algunas veces	27	36,0	69,3
Casi siempre	10	13,3	82,7
Siempre	13	17,3	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 60

El 8,0 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca el área de recursos humanos direcciona adecuadamente la adecuación de los reglamentos para los horarios de trabajo del personal, el 25,3 % indica que Casi nunca, el 36,0 % manifiesta que Algunas veces, el 13,3 % señala que Casi siempre y el 17,3 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 13): El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza verifica adecuadamente que los requisitos para la selección de personal concuerden con el perfil establecido en el MOF para el puesto.

Tabla 61 *El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza verifica adecuadamente que los requisitos para la selección de personal concuerden con el perfil establecido en el MOF para el puesto.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	6	8,0	8,0
Casi nunca	11	14,7	22,7
Algunas veces	23	30,7	53,3
Casi siempre	25	33,3	86,7
Siempre	10	13,3	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 61

El 8,0 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca el área de recursos humanos verifica adecuadamente que los requisitos para la selección de personal concuerden con el perfil establecido en el MOF para el puesto, el 14,7 % indica que Casi nunca, el 30,7 % manifiesta que Algunas veces, el 33,3 % señala que Casi siempre y el 13,3 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Casi siempre.

INDICADOR (Ítem 14): El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza desarrolla adecuadamente un programa permanente de capacitación interna y externa.

Tabla 62 *El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza desarrolla adecuadamente un programa permanente de capacitación interna y externa.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	10	13,3	13,3
Casi nunca	19	25,3	38,7
Algunas veces	26	34,7	73,3
Casi siempre	10	13,3	86,7
Siempre	10	13,3	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 62

El 13,3 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca el área de recursos humanos desarrolla adecuadamente un programa permanente de capacitación interna y externa, el 25,3 % indica que Casi nunca, el 34,7 % manifiesta que Algunas veces, el 13,3 % señala que Casi siempre y el 13,3 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 15): El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza documenta adecuadamente el tipo de capacitación en relación directa con el puesto que desempeña el personal.

Tabla 63 *El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza documenta adecuadamente el tipo de capacitación en relación directa con el puesto que desempeña el personal.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	6	8,0	8,0
Casi nunca	15	20,0	28,0
Algunas veces	22	29,3	57,3
Casi siempre	21	28,0	85,3
Siempre	11	14,7	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 63

El 8,0 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca el área de recursos humanos documenta adecuadamente el tipo de capacitación en relación directa con el puesto que desempeña el personal, el 20,0 % indica que Casi nunca, el 29,3 % manifiesta que Algunas veces, el 28,0 % señala que Casi siempre y el 14,7 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 16): El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza documenta adecuadamente que las capacitaciones estén con base en los procesos de evaluación.

Tabla 64 *El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza documenta adecuadamente que las capacitaciones estén con base en los procesos de evaluación.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	6	8,0	8,0
Casi nunca	13	17,3	25,3
Algunas veces	26	34,7	60,0
Casi siempre	17	22,7	82,7
Siempre	13	17,3	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 64

El 8,0 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca el área de recursos humanos documenta adecuadamente que las capacitaciones estén con base en los procesos de evaluación, el 17,3 % indica que Casi nunca, el 34,7 % manifiesta que Algunas veces, el 22,7 % señala que Casi siempre y el 17,3 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 17): El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza verifica adecuadamente que los conocimientos adquiridos a través de la capacitación externa sean difundidos al interior de cada dependencia.

Tabla 65 *El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza verifica adecuadamente que los conocimientos adquiridos a través de la capacitación externa sean difundidos al interior de cada dependencia.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	7	9,3	9,3
Casi nunca	19	25,3	34,7
Algunas veces	23	30,7	65,3
Casi siempre	17	22,7	88,0
Siempre	9	12,0	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 65

El 9,3 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca el área de recursos humanos verifica adecuadamente que los conocimientos adquiridos a través de la capacitación externa sean difundidos al interior de cada dependencia, el 25,3 % indica que Casi nunca, el 30,7 % manifiesta que Algunas veces, el 22,7 % señala que Casi siempre y el 12,0 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 18): El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza verifica adecuadamente que estén debidamente justificadas las permutas, destacados, traslados, reubicaciones y otras acciones de personal.

Tabla 66 *El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza verifica adecuadamente que estén debidamente justificadas las permutas, destacados, traslados, reubicaciones y otras acciones de personal.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	11	14,7	14,7
Casi nunca	15	20,0	34,7
Algunas veces	24	32,0	66,7
Casi siempre	16	21,3	88,0
Siempre	9	12,0	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 66

El 14,7 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca el área de recursos humanos verifica adecuadamente que estén debidamente justificadas las permutas, destacados, traslados, reubicaciones y otras acciones de personal, el 20,0 % indica que Casi nunca, el 32,0 % manifiesta que Algunas veces, el 21,3 % señala que Casi siempre y el 12,0 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 19): El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza establece adecuadamente registros donde se consigne la información de todo el personal nombrado o contratado.

Tabla 67 *El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza establece adecuadamente registros donde se consigne la información de todo el personal nombrado o contratado.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	7	9,3	9,3
Casi nunca	28	37,3	46,7
Algunas veces	17	22,7	69,3
Casi siempre	12	16,0	85,3
Siempre	11	14,7	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 67

El 9,3 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca el área de recursos humanos establece adecuadamente registros donde se consigne la información de todo el personal nombrado o contratado, el 37,3 % indica que Casi nunca, el 22,7 % manifiesta que Algunas veces, el 16,0 % señala que Casi siempre y el 14,7 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Casi nunca.

INDICADOR (Ítem 20): El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza verifica adecuadamente si la información presentada por el personal reúne los requisitos de veracidad y legalidad pertinentes.

Tabla 68 *El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza verifica adecuadamente si la información presentada por el personal reúne los requisitos de veracidad y legalidad pertinentes.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	11	14,7	14,7
Casi nunca	17	22,7	37,3
Algunas veces	24	32,0	69,3
Casi siempre	12	16,0	85,3
Siempre	11	14,7	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 68

El 14,7 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca el área de recursos humanos verifica adecuadamente si la información presentada por el personal reúne los requisitos de veracidad y legalidad pertinentes, el 22,7 % indica que Casi nunca, el 32,0 % manifiesta que Algunas veces, el 16,0 % señala que Casi siempre y el 14,7 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 21): El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza establece adecuadamente en el reglamento un horario de trabajo para el personal.

Tabla 69 *El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza establece adecuadamente en el reglamento un horario de trabajo para el personal.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	10	13,3	13,3
Casi nunca	19	25,3	38,7
Algunas veces	30	40,0	78,7
Casi siempre	10	13,3	92,0
Siempre	6	8,0	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 69

El 13,3 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca el área de recursos humanos establece adecuadamente en el reglamento un horario de trabajo para el personal, el 25,3 % indica que Casi nunca, el 40,0 % manifiesta que Algunas veces, el 13,3 % señala que Casi siempre y el 8,0 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Algunas veces.

INDICADOR (Ítem 22): El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza desarrolla adecuadamente políticas para el control de permanencia, asignando la responsabilidad de supervisar al personal a su cargo durante la jornada laboral, así como de hacer cumplir efectivamente sus funciones asignadas a los jefes de cada unidad orgánica.

Tabla 70 *El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza desarrolla adecuadamente políticas para el control de permanencia, asignando la responsabilidad de supervisar al personal a su cargo durante la jornada laboral, así como de hacer cumplir efectivamente sus funciones asignadas a los jefes de cada unidad orgánica.*

Categorías	n	%	% acumulado
Nunca	5	6,7	6,7
Casi nunca	18	24,0	30,7
Algunas veces	21	28,0	58,7
Casi siempre	22	29,3	88,0
Siempre	9	12,0	100,0
Total	75	100,0	

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Análisis e interpretación de la tabla 70

El 6,7 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza refiere que Nunca el área de recursos humanos desarrolla adecuadamente políticas para el control de permanencia, asignando la responsabilidad de supervisar al personal a su cargo durante la jornada laboral, así como de hacer cumplir efectivamente sus funciones asignadas a los jefes de cada unidad orgánica, el 24,0 % indica que Casi nunca, el 28,0 % manifiesta que Algunas veces, el 29,3 % señala que Casi siempre y el 12,0 % refiere que Siempre. En consecuencia, tenemos que la mayoría de trabajadores encuestados manifiesta que Casi siempre.

4.2 Contrastación de la hipótesis

VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

El control interno en el área de recursos humanos incide positiva y significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

Ho: El control interno en el área de recursos humanos no incide positiva y significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

Hipótesis alterna

H1: El control interno en el área de recursos humanos incide positiva y significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

b) **Nivel de significancia:** 0,05

Para todo valor de la probabilidad igual o menor que 0,05; se rechaza H_0 .

c) **Elección de la prueba estadística:** Correlación de Tau b de Kendall.

Correlación del control interno en el área de recursos humanos y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

Tabla 71 *Correlaciones*

		Control interno en el área de recursos humanos		
			Gestión administrativa	
Tau_b de Kendall	Control interno en el área de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,728**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,728**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Sistematización de datos

d) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,05 .

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,05 .

e) Conclusión:

Dado que el valor-p es menor a 0,05; entonces, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el control interno en el área de recursos humanos incide positiva y significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

VERIFICACIÓN DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El control interno en el ambiente de control del área de recursos humanos incide positiva y significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

Ho: El control interno en el ambiente de control del área de recursos humanos no incide positiva y significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

Hipótesis alterna

H1: El control interno en el ambiente de control del área de recursos humanos incide positiva y significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

b) Nivel de significancia: 0,05

Para todo valor de la probabilidad igual o menor que 0,05; se rechaza H_0 .

c) Elección de la prueba estadística: Correlación de Correlación de Tau b de Kendall.

Correlación del control interno en el ambiente de control del área de recursos humanos y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

Tabla 72 *Correlaciones*

			Ambiente de control	Gestión administrativa
Tau_b de Kendall	Ambiente de control	Coeficiente de correlación	1,000	,637**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,637**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Sistematización de datos

d) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,05.

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,05.

e) Conclusión:

Dado que el valor-p es menor a 0,05; entonces, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el control interno en el ambiente de control del área de recursos humanos incide positiva y

significativamente en la gestión administrativa de la
Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

VERIFICACIÓN DE LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El control interno en la evaluación de riesgo del área de recursos humanos incide positiva y significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

Ho: El control interno en la evaluación de riesgo del área de recursos humanos no incide positiva y significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

Hipótesis alterna

H1: El control interno en la evaluación de riesgo del área de recursos humanos incide positiva y significativamente en la

gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

b) Nivel de significancia: 0,05

Para todo valor de la probabilidad igual o menor que 0,05; se rechaza H_0 .

c) Elección de la prueba estadística: Correlación de Correlación de Tau b de Kendall.

Correlación del control interno en la evaluación de riesgo del área de recursos humanos y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

Tabla 73 *Correlaciones*

			Evaluación de riesgos	Gestión administrativa
Tau_b de Kendall	Evaluación de riesgos	Coeficiente de correlación	1,000	,694**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,694**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Sistematización de datos

d) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,05 .

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,05 .

e) Conclusión:

Dado que el valor-p es menor a 0,05; entonces, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el control interno en la evaluación de riesgo del área de recursos humanos incide positiva y significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

VERIFICACIÓN DE LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El control interno en las actividades de control gerencial del área de recursos humanos incide positiva y significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

Ho: El control interno en las actividades de control gerencial del área de recursos humanos no incide positiva y significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

Hipótesis alterna

H1: El control interno en las actividades de control gerencial del área de recursos humanos incide positiva y significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

b) Nivel de significancia: 0,05

Para todo valor de la probabilidad igual o menor que 0,05; se rechaza H_0 .

c) Elección de la prueba estadística: Correlación de Correlación de Tau b de Kendall.

Correlación del control interno en las actividades de control gerencial del área de recursos humanos y la gestión

administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

Tabla 74 *Correlaciones*

			Actividades de control gerencial	Gestión administrativa
Tau_b de Kendall	Actividades de control gerencial	Coeficiente de correlación	1,000	,708**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,708**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Sistematización de datos

d) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,05 .

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,05 .

e) Conclusión:

Dado que el valor-p es menor a 0,05; entonces, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el control interno en las actividades de control gerencial del área de recursos humanos

incide positiva y significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

VERIFICACIÓN DE LA CUARTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El control interno en la información y comunicación del área de recursos humanos incide positiva y significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

Ho: El control interno en la información y comunicación del área de recursos humanos no incide positiva y significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

Hipótesis alterna

H1: El control interno en la información y comunicación del área de recursos humanos incide positiva y significativamente en la

gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

b) Nivel de significancia: 0,05

Para todo valor de la probabilidad igual o menor que 0,05; se rechaza H_0 .

c) Elección de la prueba estadística: Correlación de Correlación de Tau b de Kendall.

Correlación del control interno en la información y comunicación del área de recursos humanos y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

Tabla 75 Correlaciones

			Información y comunicación	Gestión administrativa
Tau_b de Kendall	Información y comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,707**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,707**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Sistematización de datos

d) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,05 .

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,05 .

e) Conclusión:

Dado que el valor-p es menor a 0,05; entonces, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el control interno en la información y comunicación del área de recursos humanos incide positiva y significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

VERIFICACIÓN DE LA QUINTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El control interno en las actividades de supervisión del área de recursos humanos incide positiva y significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

Ho: El control interno en las actividades de supervisión del área de recursos humanos no incide positiva y significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

Hipótesis alterna

H1: El control interno en las actividades de supervisión del área de recursos humanos incide positiva y significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

b) Nivel de significancia: 0,05

Para todo valor de la probabilidad igual o menor que 0,05; se rechaza H_0 .

c) Elección de la prueba estadística: Correlación de Correlación de Tau b de Kendall.

Correlación del control interno en las actividades de supervisión del área de recursos humanos y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

Tabla 76 *Correlaciones*

			Supervisión	Gestión administrativa
Tau_b de Kendall	Supervisión	Coeficiente de correlación	1,000	,537**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,537**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Sistematización de datos

d) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,05.

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,05.

e) Conclusión:

Dado que el valor-p es menor a 0,05; entonces, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el control interno en las actividades de supervisión del área de recursos humanos incide positiva y significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Discusión de resultados

La presente investigación denominada “Control interno en el área de recursos humanos y su incidencia en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017”, se ha trabajado teniendo en cuenta la variable independiente control interno en el área de recursos humanos y su dimensiones como son: Control interno en el ambiente de control, Control interno en la evaluación de riesgo, Control interno en la actividad de control gerencial, Control interno en la información y comunicación, Control interno en la información y comunicación, Control interno en la supervisión. Así como también se ha tenido en consideración la variable dependiente Gestión administrativa y sus dimensiones: Planeación, organización, dirección y control.

Respecto a los resultados obtenidos en el presente estudio, la percepción de los trabajadores sobre la variable independiente Control Interno en el área de recursos humanos, luego de realizada

la categorización, el 18,7 % indica que es Inadecuado(a), mientras que el 74,7 % señala que es Regularmente adecuado(a), por último, el 6,7 % considera que el control interno en el área de recursos humanos es Adecuado(a).

Los hallazgos del análisis estadístico son parcialmente corroborados por los de Carrillo (2011), quien concluye que el Instituto Nacional de Salud cuenta con una estructura de control interno moderadamente favorable, lo que afecta la calidad de la gestión administrativa durante la ejecución de los contratos debido a que los trabajadores de esos departamentos desconocen de sus funciones y responsabilidades y no están sujetos a supervisión.

Además, se refieren a los hallazgos de Rejas (2013) de que “el nivel de control interno resulta ser regular”, “dicho sistema de control interno contribuye consistentemente al cumplimiento de las metas trazadas en el plan estratégico de la institución”, “la aplicabilidad y flexibilidad del sistema de control interno de dicho municipio son consistentes con lo esperado”, y “en consecuencia, el sistema de control interno que se ha implementado es consistente con lo

esperado, por lo que se amerita una adecuada capacitación del personal afín.

En la misma línea, tales resultados se vinculan a Layme (2015), quien concluyó que, el nivel de evaluación de las normas de control interno, se asocian al nivel de cumplimiento de los componentes de del sistema de control interno en la gestión de las actividades de la Subgerencia de personal y bienestar social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto. Asimismo, se evidencia que el cumplimiento total de las normas no es eficaz, por ende, sus actividades no son eficaces.

De acuerdo a la dimensión control interno en el ambiente de control, la percepción de los trabajadores, luego de realizada la categorización el 22,7 % indica que es inadecuado(a), mientras que el 60,0 % señala que es Regularmente adecuado(a), por último, el 17,3 % considera que el control interno en el ambiente de control es Adecuado(a).

Tales hallazgos se relacionan de forma parcial con Paiva (2013), quien concluyó que, para el ambiente de control, en vista que

existe una mala segregación de funciones, los errores por causas involuntarias, omisiones o actos ilícitos no se detectan, las mismas personas realizan las mismas funciones, asimismo, el personal no conoce la misión y visión de la empresa, esto no permite lograr los objetivos y metas planteados, además Meza (2017), concluyó que, existe una correlación fuerte, directa y estadísticamente significativa entre el ambiente de control interno y la gestión administrativa del área de abastecimiento en el Municipio de Huachis en el año 2016.

De acuerdo a la dimensión Control interno en la evaluación de riesgo, la percepción de los trabajadores, luego de realizada la categorización, el 20,0 % indica que es inadecuado(a), mientras que el 66,7 % señala que es Regularmente adecuado(a), por último, el 13,3 % considera que el control interno en la evaluación de riesgos es Adecuado(a).

Tales hallazgos se vinculan de forma parcial con Paiva (2013), quien concluyó que, la evaluación de riesgos no cuenta con procedimientos establecidos lo que lo hace más vulnerable al riesgo de fraude.

De acuerdo a la dimensión Control interno en la actividad de control gerencial, la percepción de los trabajadores, luego de realizada la categorización, el 21,3 % percibe que es inadecuado(a), mientras que el 69,3 % percibe que es Regularmente adecuado(a), por último, el 9,3 % considera que el control interno en la actividad de control gerencial es Adecuado(a).

Tales resultados se relacionan de forma parcial con Meza (2017), quien concluyó que, se han descubierto problemas en una variedad de áreas, incluido el entorno de control, la evaluación de riesgos, las actividades generales de control, los sistemas de información y comunicación y la supervisión.

De acuerdo a la dimensión Control interno en la información y comunicación, la percepción de los trabajadores, luego de realizada la categorización, el 25,3 % indica que es inadecuado(a), mientras que el 60,0 % señala que es Regularmente adecuado(a), por último, el 14,7 % considera que el control interno en la información y comunicación es Adecuado(a).

Tales resultados se relacionan de forma parcial con Meza (2017), quien concluyó que, durante el año 2016, la administración del abastecimiento de agua del Municipio de Huachis tuvo una relación regular, directa y significativa con los sistemas de información y comunicación que lo atienden. En esta línea, Caljaro (2016) llegó a la conclusión de que la información y comunicación en el sector Tesorería afecta la gestión administrativa ya que los datos que tienen los gerentes no son confiables ni oportunos.

De acuerdo a la dimensión Control interno en la supervisión, la percepción de los trabajadores, luego de realizada la categorización, el 33,3 % indica que es inadecuado(a), mientras que el 54,7 % señala que es Regularmente adecuado(a), por último, el 12,0 % considera que el control interno en la supervisión es Adecuado(a).

Tales hallazgos se vinculan de forma parcial con Caljaro (2016), quien concluyó que, existe una falta de control y supervisión de los procesos a mejorar por la fiscalización en el área de tesorería, lo que repercute en la gestión administrativa de las municipalidades distritales de la provincia de Tacna. Asimismo, Paiva (2013), concluyó que, la supervisión no cuenta con ningún método aplicable

a caja chica, caja general, lo cual evidencia notoriamente la falta de control.

Respecto a los resultados obtenidos en el presente estudio, la percepción de los trabajadores sobre la variable dependiente Gestión administrativa, luego de realizada la categorización, el 20,0 % indica que es inadecuado(a), mientras que el 73,3 % señala que es Regularmente adecuado(a), por último, el 6,7 % considera que la Gestión administrativa es Adecuado(a).

Tales resultados obtenidos del análisis estadístico se vinculan de forma parcial con Beltrán (2017), quien concluyó que, hay problemas de planificación, organización, dirección y control de la administración. La falta de objetivos estratégicos tiene la culpa, ya que impide una comunicación interna eficaz. Hay influencia del control interno en la gestión administrativa por la insatisfacción del personal y la falta de capacitación..

De acuerdo a la dimensión Planeación, la percepción de los trabajadores, luego de realizada la categorización, el 22,7 % indica que es inadecuado(a), mientras que el 64,0 % señala que es

Regularmente adecuado(a), por último, el 13,3 % considera que la Planeación es Adecuado(a).

Tales hallazgos se vinculan de forma parcial con Carrillo (2011), quien concluyó que, al detallar los procesos de selección que se utilizarán para lograr las metas y objetivos de la institución, el plan anual de adquisiciones facilita la gestión administrativa eficiente durante el proceso de adquisiciones.

De acuerdo a la dimensión Organización, la percepción de los trabajadores, luego de realizada la categorización, el 22,7 % indica que es inadecuado(a), mientras que el 69,3 % señala que es Regularmente adecuado(a), por último, el 8,0 % considera que la Organización es Adecuado(a).

Tales resultados se vinculan con Carmona (2017), quien concluyó que, a mayor y adecuada nivel de aplicación del control interno, existe una mayor y adecuada organización de la gestión administrativa en la Entidad, esto debido a que se ha comprobado la existencia de una relación positiva entre el control interno y la

organización de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital del Rímac en el año 2016.

De acuerdo a la dimensión Dirección, la percepción de los trabajadores, luego de realizada la categorización, el 16,0 % indica que es inadecuado(a), mientras que el 69,3 % señala que es Regularmente adecuado(a), por último, el 14,7 % considera que la Dirección es Adecuado(a).

Tales hallazgos se vinculan de forma parcial con Carmona (2017), quien concluyó que, a mayor y adecuado nivel de aplicación del control interno, existe una mayor y adecuada dirección de la gestión administrativa en la Entidad, esto debido a que se ha comprobado la existencia de una relación positiva entre el control interno y la dirección de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital del Rímac en el año 2016.

De acuerdo a la dimensión Control, la percepción de los trabajadores, luego de realizada la categorización, el 22,7 % indica que es inadecuado(a), mientras que el 68,0 % señala que es

Regularmente adecuado(a), por último, el 9,3 % considera que el Control es Adecuado(a).

Tales resultados se vinculan de forma parcial con Carmona (2017), quien concluyó que, a mayor y adecuado nivel de aplicación del control interno, existe una mayor y adecuado control administrativo de la gestión administrativa en la Entidad, esto debido a que se ha comprobado la existencia de una relación positiva entre el control interno y el control administrativo de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital del Rímac en el año 2016.

CONCLUSIONES

PRIMERA

El control interno en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, es implementada de forma regular en la gestión administrativa, debido a que el coeficiente Tau b de Kendall es 0,728 y el valor p es $0,000 <$ que el nivel de significancia $\alpha.0,05$. En consecuencia, los componentes del control interno, inciden de forma regular en la gestión administrativa, lo cual conlleva a que la entidad no pueda lograr todos sus objetivos y políticas institucionales establecidas.

SEGUNDA

El control interno en el ambiente de control de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, tiene deficiencias en la gestión administrativa, debido a que el coeficiente Tau b de Kendall es 0,637 y el valor p es $0,000 <$ que el nivel de significancia $\alpha.0,05$. Es decir, el código de ética no está debidamente difundido a los trabajadores, y no están totalmente involucrados con la misión, visión, metas y objetivos de la institución, asimismo las competencias para el perfil de un cargo no se encuentran implementadas en forma eficiente.

TERCERA

El control interno, en lo que respecta a la evaluación de riesgos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza Influye de manera regular en la gestión administrativa, debido a que el coeficiente Tau b de Kendall es 0,694 y el valor p es $0,000 <$ que el nivel de significancia $\alpha.0,05$. Por consiguiente, presenta debilidades y no cumple con la difusión de lineamientos y políticas para la administración de riesgos. Por otro lado, los riesgos internos y externos se identifican ocasionalmente.

CUARTA

El control interno en las actividades de control gerencial de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, afecta regularmente a la gestión administrativa, debido a que el coeficiente Tau b de Kendall es 0,708 y el valor p es $0,000 <$ que el nivel de significancia $\alpha.0,05$. De manera que, los procedimientos de autorización y aprobación para los procesos no están claramente definidos. Asimismo, las actividades expuestas a riesgos de error o fraude han sido asignadas en pocas ocasiones a diferentes personas o equipos de trabajo, por otro lado, la ejecución sobre los procesos, actividades y tareas no se realizan constantemente.

QUINTA

El control interno en cuanto a las actividades de información y comunicación de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, incide regularmente en la gestión administrativa, debido a que el coeficiente Tau b de Kendall es 0,707 y el valor p es 0,000 < que el nivel de significancia α .0,05. Por consiguiente, la definición de los niveles para el acceso del personal al sistema de información es regular; los funcionarios no identifican las necesidades de información de todos los procesos ni implementan controles necesarios. Asimismo, la entidad no cuenta con mecanismos y procedimientos para asegurar la adecuada atención de los requerimientos externos de información.

SEXTA

El control interno en las actividades de supervisión del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, incide regularmente en la gestión administrativa, debido a que el coeficiente Tau b de Kendall es 0,537 y el valor p es 0,000 < que el nivel de significancia α .0,05. En vista a que, no se realizan apropiadamente acciones para conocer de forma pertinente los procesos en los que intervienen, como: detectar deficiencias y debilidades, autoevaluación sobre la gestión, y

monitoreo permanente, estos se efectúan de forma regular, y no periódicamente.

RECOMENDACIONES

PRIMERA

Las directivas y demás normativas internas del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se deben actualizar en coordinación con el Gerente Municipal y Administrador de la municipalidad, además se recomienda realizar capacitaciones de control interno bajo el modelo COSO al área de recursos humanos a fin de cumplir con los componentes del control interno.

SEGUNDA

En cuanto al control interno en el ambiente de control, se debe difundir debidamente el código de ética a los trabajadores, e involucrarlos con la misión, visión, metas y objetivos de la institución. Asimismo, implementar las directivas internas correspondientes al área de recursos humanos a fin de asignar funciones, cargos responsabilidades específicas en cuanto a los procesos administrativos y la gestión del recurso humano de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, a fin de que conozcan y reconozcan sus responsabilidades y el cumplimiento del control interno en cuanto al ambiente de control.

TERCERA

Respecto al control interno en la evaluación de riesgo, el área de recursos humanos debe implementar políticas de identificación de riesgos y documentarlos a fin de realizar acciones en coordinación con la Gerencia Municipal y el Administrador de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, al que permitan una oportuna y adecuada mitigación de los riesgos, tanto interno como externos.

CUARTA

En cuanto al control interno en las actividades de control gerencial, se debe definir formalmente las responsabilidades de cada proceso, actividad o tareas. Siendo imprescindible la implementación de directivas que segreguen las funciones para que los trabajadores tengan bien definidas sus responsabilidades. Asimismo, la verificación de los procesos y actividades deben realizarse con mayor frecuencia.

QUINTA

Respecto al control interno en la información y comunicación, se recomienda, por parte del área de recursos humanos, la asignación de un responsable sobre la información y comunicación, a fin de que los comunicados, directivas, manuales e instructivos o normas, sean de

conocimiento de todo el personal en forma oportuna, evitando descoordinaciones. Dicha responsabilidad debe estar inmersa en las directivas a implementarse con el fin de asignar las funciones antes mencionadas al responsable.

SEXTA

En cuanto al control interno en las actividades de supervisión, se debe coordinar y programar las actividades de monitoreo al área de recursos humanos con la OCI en forma periódica a fin de emitir mejoras continuas e implementando y haciéndoles seguimiento permanentemente.

BIBLIOGRAFÍA

- Galván Escobedo, J. (1980). *Tratado de administración general*. México: Instituto Nacional de Administración Pública.
- Amaru Maximiano , A. C. (2009). *Fundamentos de administración, Teoría general y proceso administrativo*. México: Pearson Educación.
- Andicoechea Arondo, L. (2014). *El control interno. Concepto e interés creciente del control interno*. Obtenido de ocw.ehu.eus: https://ocw.ehu.eus/pluginfile.php/1823/mod_resource/content/1/2-CAP-1-Concepto_e_interes_creciente_del_control_interno.pdf
- Beltrán Loli, A. A. (2017). *Evaluación del control interno y su influencia en la gestión administrativa del grifo Inversiones Santa Rosa E.I.R.L., Chimbote 2017*. Obtenido de core.ac.uk: <https://core.ac.uk/download/pdf/159491505.pdf>
- Caljaro Quiroz, G. D. (2016). *El control interno en el área de tesorería y la gestión administrativa de las municipalidades distritales de la provincia de Tacna, año 2011*. Obtenido de repositorio.unjbg.edu.pe: http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/1076/TM22_8_Caljaro_Quiroz_GD%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carmona Vera, J. I. (2017). *El control interno y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital del Rímac – 2016*. Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe:

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5466>

Carrillo Yapuchura, I. (2011). *Proceso de control interno y su influencia en la ejecución de las adquisiciones de la oficina de logística del Instituto Nacional de Salud - Lima*. Obtenido de repositorio.unjbg.edu.pe:

<http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/657/TM0104.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cepeda, G. (1997). *Auditoría y control interno*. Colombia: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill.

Congreso de la República del Perú. (23 de julio de 2002). *Ley orgánica del sistema nacional de control y de la Contraloría General de la República*. Obtenido de leyes.congreso.gob.pe:
<http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27785.pdf>

Congreso de la República del Perú. (16 de abril de 2006). *Ley de Control Interno de las entidades del Estado* . Obtenido de pcm.gob.pe:

http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2016/06/Ley_N_28716.pdf

Contraloría General de la República. (3 de noviembre de 2006). Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG. *Normas de Control Interno*. Lima, Perú.

Contraloría General de la República. (agosto de 2014). *Marco conceptual del control interno*. Obtenido de doc.contraloria.gob.pe: http://doc.contraloria.gob.pe/Control-Interno/web/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf

Contraloría General de la República del Perú. (26 de junio de 1998). *Aprueban normas técnicas de control interno para el Sector Público*. Obtenido de minagri.gob.pe: https://www.minagri.gob.pe/portal/download/pdf/herramientas/organizaciones/oga/oficina_personal/rc07298.pdf

Coopers & Lybrand. (1997). *Los nuevos conceptos del control interno (Informe COSO)*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.

COSO. (May de 2013). *Internal Control - Integrated Framework*. Obtenido de coso.org: <https://www.coso.org/Documents/990025P-Executive-Summary-final-may20.pdf>

Cuervo García, Á., & Vásquez Ordás, C. (2008). *Introducción a la Administración de empresas*. España: Civitas Ediciones.

Estupiñán Gaitán, R. (2017). *Control Interno y Fraudes Análisis de informe COSO I,II y III con base a los ciclos transaccionales*. Colombia: Ecoe Ediciones.

Ética empresarial. (s/f). *Información básica sobre la Ley de los Estados Unidos de Prácticas Corruptas en el Extranjero*. Obtenido de trade.gov:

https://www.trade.gov/goodgovernance/adobe/Bus_Ethics_sp/apendices/apendices_f_informacion.pdf

Flint, P. (2006). *Gerencia Integral*. Lima: Editora Jurídica Grijley E.I.R.L.

González Méndez, L. (2005). *El control interno y el cuadro de mando integral, una poderosa combinación intangible*. Obtenido de nodo50.org:

https://www.nodo50.org/cubasigloXXI/economia/gmendez_310705.pdf

Guerras Martín, L., & Navas López, J. E. (2015). *La Dirección estratégica de la empresa: Teoría y aplicaciones*. Madrid: Civitas Ediciones.

Guzmán Coello, K. E., & Vera Rodríguez, M. S. (marzo de 2015). *El control interno como parte de la gestión administrativa y financiera de los*

centros de atención y cuidado diario. Caso: Centro de atención y cuidado diario “El Pedregal” de Guayaquil. Obtenido de dspace.ups.edu.ec:

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9947/1/UPS-GT001072.pdf>

Karimi, F. (17 de mayo de 2017). *Watergate: el escándalo que cambió la política estadounidense.* Obtenido de cnnespanol.cnn.com: <https://cnnespanol.cnn.com/2017/05/17/watergate-el-escandalo-que-cambio-la-politica-estadounidense/>

Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). *Elementos de administración, un enfoque internacional y de innovación.* México D.F.: Programas Educativos S.A.

Lana, R. A. (2008). *La administración estratégica como herramienta de gestión. Visión del Futuro.*

Layme Mamani, E. S. (2015). *Evaluación de los componentes del sistema de control interno y sus efectos en la gestión de la subgerencia de personal y bienestar social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2014.* Obtenido de repositorio.ujcm.edu.pe: http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/22/Egla_Tesis_titulo_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ley N° 28716. (18 de abril de 2006). *Ley de control interno de las entidades del Estado*. Obtenido de [doc.contraloria.gob.pe:
http://doc.contraloria.gob.pe/CONTROL-
INTERNO/WEB/documentos/normativa/Ley_28716.pdf](http://doc.contraloria.gob.pe:doc.contraloria.gob.pe/CONTROL-INTERNO/WEB/documentos/normativa/Ley_28716.pdf)

Ley N° 29158. (2007). Ley Orgánica del Poder ejecutivo. *Diario de los debates*.

Ley N° 320. (Octubre de 2006). Normas de Control Interno. *El Peruano*.

Louffat, E. (2015). *Administración, fundamentos del proceso administrativo*. Buenos Aires: Cengage Learning .

Lugo C., D. (30 de julio de 2002). *LEY Sarbanes-Oxley*. Obtenido de <http://interamerican-usa.com/articulos/Leyes/Ley-Sar-Oxley.htm>:
<http://interamerican-usa.com/articulos/Leyes/Ley-Sar-Oxley.htm>

Meléndez Torres, J. B. (2015). *Compilado de control interno*. Obtenido de [erp.uladech.edu.pe](http://erp.uladech.edu.pe:erp.uladech.edu.pe):
<https://erp.uladech.edu.pe/archivos/01/01018/textobase/106.pdf>

Meléndez Torres, J. B. (2016). *Control Interno*. Ancash: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Meza Melgarejo , E. R. (2017). *Control interno y gestión administrativa en el Área de Abastecimientos de la Municipalidad Distrital de Huachis,*

periodo 2016. Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12005/meza_me.pdf?sequ

Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza. (s/f). *Reseña histórica.*
Obtenido de munialtoalianza.gob.pe:
<http://www.munialtoalianza.gob.pe/Inicio/detalle/m4>

Paiva Acuña, F. J. (setiembre de 2013). *Control interno y su incidencia en la rentabilidad de empresa cobros del norte S.A.* Obtenido de camjol.info:
<https://www.camjol.info/index.php/FAREM/article/view/2630/2380>

Paz Aranda, J. C. (2009). *Control interno Público.* Obtenido de
<http://controlinternopublico.blogspot.com/2009/05/actividades-de-control-gerencial.html>

Rejas Chambe, B. H. (2013). *Propuesta de un instrumento de control interno basado en el modelo COSO para la Municipalidad Distrital “Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa” de Tacna, en el año 2012.*
Obtenido de repositorio.unjbg.edu.pe:
http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/1015/TM137_Rejas_Chambe_BH%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rementería Piñones, A. (2008). *Políticas Bibliotecarias: análisis y diagnóstico de las bibliotecas chilenas*. Santiago: Editorial Universidad Bolivariana.

Ruiz Aguilar, R. E. (2005). *Sistema de Control Interno*. Obtenido de fcasua.contad.unam.mx:
<http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2005/contaduria/4/1461.pdf>

Saavedra Machuca, M. P. (2010). *Estudio del control interno y externo en el cumplimiento de objetivos y metas en el sector municipal*. Obtenido de bibliotecadigital.academia.cl:
<http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/380/Tesis%20TCOAU%2048.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración*. Mexico: Prentice Hall Hispanoamerica S.A.

Tribunal Constitucional del Perú. (octubre de 2015). *Compendio normativo*. Obtenido de tc.gob.pe:
https://www.tc.gob.pe/tc/private/adjuntos/cec/publicaciones/publicacion/Compendio_Normativo.pdf

Valderrama Mendoza, S., & Jaime Velásquez, C. (2019). *El desarrollo de la tesis: Descriptiva-Comparativa, correlacional y cuasiexperimental*.

Lima: Editorial San Marcos.

Villegas, H. (2005). *Curso de Finanzas, Derecho Financiero y Tributario*.

Lima: Editorial Empresa Peruana de Servicios Editoriales.

ANEXOS

ANEXO 01, MATRIZ DE CONSISTENCIA: “CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ALTO DE LA ALIANZA, AÑO 2017”.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿En qué medida el control interno en el área de recursos humanos incide en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017?</p> <p>Problemas secundarios</p> <p>a) ¿Cómo el control interno en el ambiente de control del área de recursos humanos influye en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Mostrar en qué medida el control interno en el área de recursos humanos incide en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Explicar cómo el control interno en el ambiente de control del área de recursos humanos influye en la gestión administrativa de la</p>	<p>Hipótesis principal</p> <p>El control interno en el área de recursos humanos incide positiva y significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.</p> <p>Hipótesis secundarias</p> <p>a) El control interno en el ambiente de control del área de recursos humanos influye en forma significativa en la</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>X: El control interno en el área de recursos humanos.</p> <p>Dimensión 1</p> <p>Control interno en el ambiente de control.</p> <p>Indicadores</p> <p>- Filosofía de la dirección.</p>	<p>Población</p> <p>265 personas integradas por funcionarios, directivos, empleados (profesionales, técnicos y auxiliares), obreros de limpieza y personal de vigilancia de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza.</p> <p>Muestra</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>El tipo de investigación es básica, Valderrama (2019)</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental Explicativo</p> <p>Técnicas</p>

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA
<p>de Alto de la Alianza, año 2017?</p> <p>b) ¿De qué manera el control interno en la evaluación de riesgo del área de recursos humanos influye en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017?</p> <p>c) ¿En qué medida el control interno en las actividades de control gerencial del área de recursos humanos afecta en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017?</p> <p>d) ¿De qué manera el control interno en la información y comunicación del área de recursos humanos afecta en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017?</p> <p>e) ¿Cómo el control interno en las actividades de supervisión del área de</p>	<p>Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.</p> <p>b) Definir de qué manera el control interno en la evaluación de riesgo del área de recursos humanos influye en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.</p> <p>c) Identificar en qué medida el control interno en las actividades de control gerencial del área de recursos humanos afecta en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.</p> <p>d) Analizar de qué manera el control interno en la información y comunicación del área de recursos humanos afecta en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de</p>	<p>gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.</p> <p>b) El control interno en la evaluación de riesgo del área de recursos humanos influye de manera regular en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.</p> <p>c) El control interno en las actividades de control gerencial del área de recursos humanos afecta significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.</p> <p>d) Existe una relación significativa entre el control interno en la información y comunicación del área de recursos humanos y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital</p>	<p>- Integridad y valores éticos.</p> <p>- Administración estratégica.</p> <p>- Estructura organizacional.</p> <p>- Administración de los recursos humanos.</p> <p>- Competencia profesional.</p> <p>- Asignación de autoridad y responsabilidad.</p> <p>- Órgano de control Institucional.</p> <p>Dimensión 2</p> <p>Control interno en la evaluación de riesgos.</p> <p>Indicadores</p> <p>- Planeamiento de la gestión de riesgos</p> <p>- Identificación de los riesgos.</p>	<p>75 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, muestra no probabilística a elección del investigador.</p>	<p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p> <p>Tratamiento de datos</p> <p>Microsoft Excel</p> <p>Soporte informático SPSS v. 24.</p>

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA
<p>recursos humanos incide en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017?</p>	<p>Alto de la Alianza, año 2017. e) Fundamentar cómo el control interno en las actividades de supervisión del área de recursos humanos incide en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.</p>	<p>de Alto de la Alianza, año 2017. e) Existe relación positiva y significativa entre el control interno en las actividades de supervisión del área de recursos humanos y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017.</p>	<p>- Valoración de los riesgos. - Respuesta al riesgo.</p> <p>Dimensión 3 Control interno en las actividades de control gerencial.</p> <p>Indicadores</p> <p>- Procedimiento de autorización y aprobación. - Segregación de funciones. - Evaluación de costo beneficio. - Controles sobre accesos a los recursos o archivos. - Verificación y conciliaciones. - Evaluación de desempeño. - Rendición de cuentas.</p>		

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA
			<ul style="list-style-type: none"> - Documentos de procesos actividades y tareas. - Revisión de procesos, actividades y tareas. - Controles para las tecnologías de información y comunicación. <p>Dimensión 4 Control interno en la Información y comunicación.</p> <p style="text-align: center;">Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Funciones y características de la información. - Información y responsabilidad. - Calidad y suficiencia de la información. - Sistema de información. 		

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA
			<ul style="list-style-type: none"> - Flexibilidad del cambio. - Archivo institucional o Central. - Comunicación interna. - Comunicación externa. - Canales de comunicación. <p>Dimensión 5 Control interno en las actividades de supervisión.</p> <p style="text-align: center;">Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actividades de prevención y monitoreo. - Seguimiento de resultados. - Compromiso de mejoramiento. <p>Variable Dependiente:</p>		

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA
			<p>Y: Gestión administrativa</p> <p>Dimensión 1 Planeación</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratación personal. de - Capacitación y entrenamiento permanente. - Desplazamiento personal. de - Asistencia y permanencia personal. de <p>Dimensión 2 Organización</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratación personal. de - Capacitación y entrenamiento permanente. - Desplazamiento personal. de 		

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA
			<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia y permanencia personal. de Dimensión 3 Dirección Indicadores - Contratación de personal. - Capacitación y entrenamiento permanente. - Desplazamiento de personal. - Asistencia y permanencia personal. de Dimensión 4 Control Indicadores - Contratación de personal. - Capacitación y entrenamiento permanente. 		

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA
			<ul style="list-style-type: none"> - Desplazamiento de personal. - Registro de personal. - Asistencia. y permanencia de personal. 		

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 02 - INSTRUMENTO 1

“CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ALTO DE LA ALIANZA, AÑO 2017.”

Señores trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, el presente cuestionario desarrollado por la Bachiller VERÓNICA HERNANI MAQUERA tiene el objetivo de “Mostrar en qué medida el control interno en el área de recursos humanos incide en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017”, el instrumento es en forma anónima.

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica

CATEGORÍAS				
5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

EL CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

Nro.	CONTROL INTERNO EN EL AMBIENTE DE CONTROL	CATEGORÍA				
		5	4	3	2	1
01	El Personal de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza cumple con tener una conducta y actitud de gestión adecuada respecto al control interno.					
02	En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza existe un código de Ética debidamente aprobado y difundido mediante reuniones o talleres.					
03	El Personal de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza tiene conocimiento general de la visión, misión, metas y objetivos para su administración y control efectivo de los cuales se derivan la programación de operaciones periódicas.					

04	Considera que la estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza está acorde a la realidad.					
05	El titular o funcionario designado ha establecido políticas y procedimientos del personal del área de recursos humanos que labora en la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza de manera que garantice el desarrollo profesional y asegure la transparencia, eficacia y vocación de servicio a la comunidad.					
06	El personal que ocupa cada cargo en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza cuenta con las competencias establecidas en el perfil del cargo.					
07	El personal que ocupa cada cargo de trabajo en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza conoce sus responsabilidades y actúa de acuerdo con los niveles de autoridad que le corresponden.					
08	Los Órgano de Control evalúan los controles de los procesos vigentes e identifican oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo.					
Nro.	CONTROL INTERNO EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS	CATEGORÍA				
		5	4	3	2	1
09	La Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza ha establecido y difundido lineamientos y políticas para la administración de riesgos.					
10	En la identificación de riesgos se ha tomado en consideración aspectos internos (de la entidad) y externos (fuera de la entidad).					
11	En el desarrollo de sus actividades se ha determinado y cuantificado la posibilidad de que ocurran los riesgos identificados (probabilidad de ocurrencia).					
12	Se han definido lineamientos para efectuar seguimiento periódico a los controles desarrollados con respecto a los riesgos.					

Nro.	CONTROL INTERNO EN LAS ACTIVIDADES DE CONTROL GERENCIAL	CATEGORÍA				
		5	4	3	2	1
13	En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza los procedimientos de autorización y aprobación para los procesos, actividades y tareas están claramente definidos en manuales o directivas y son realizados para todos los procesos y actividades.					
14	En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza las actividades expuestas a riesgos de error o fraude han sido asignadas a diferentes personas o equipos de trabajo.					
15	En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza el costo de los controles establecidos para sus actividades está de acuerdo a los resultados esperados (beneficios).					
16	En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se han establecido políticas y procedimientos documentados que se siguen para la utilización y protección de los recursos o archivos.					
17	Las unidades orgánicas periódicamente llevan a cabo verificaciones sobre la ejecución de los procesos, actividades y tareas.					
18	La evaluación de desempeño se hace con base en los planes organizacionales, disposiciones normativas vigentes.					
19	La Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza cuenta con procedimientos y lineamientos internos que se siguen para la rendición de cuentas.					
20	Los procesos, actividades y tareas en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se encuentran definidas, establecidas y documentadas al igual que sus modificaciones.					

21	En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se revisan periódicamente los procesos, actividades y tareas con el fin de que se estén desarrollando de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente.					
22	En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se han creado perfiles de usuario de acuerdo con las funciones de los empleados, creación de usuarios con accesos propios(contraseñas) y relación de cada usuario con el perfil correspondiente.					
Nro.	CONTROL INTERNO EN LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	CATEGORÍA				
		5	4	3	2	1
23	En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se han definido niveles para el acceso del personal al sistema de información.					
24	Los titulares y funcionarios identifican las necesidades de información de todos los procesos y han implementado los controles necesarios en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza.					
25	En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se han diseñado, evaluado e implementado mecanismos para asegurar la calidad y suficiencia de la información.					
26	La entidad está integrada a un solo sistema de información y se ajusta a las necesidades de sus actividades.					
27	En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se revisan periódicamente los sistemas de información y de ser necesario se rediseñan para asegurar su adecuado funcionamiento.					
28	Los ambientes utilizados por el archivo institucional cuentan con una ubicación y acondicionamiento apropiado.					

29	En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se cuenta con mecanismos y procedimientos para la denuncia de actos indebidos por parte del personal.					
30	En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza la entidad cuenta con mecanismos y procedimientos para asegurar la adecuada atención de los requerimientos externos de información (Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública)					
31	En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se ha implementado alguna política que estandarice una comunicación interna y externa, considerándose diversos tipos de comunicación: memorando, paneles informativos, boletines, revistas.					
Nro.	CONTROL INTERNO EN LAS ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN	CATEGORÍA				
		5	4	3	2	1
32	En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se realizan acciones para conocer oportunamente si los procesos en los que interviene se desarrollan de acuerdo con los procedimientos establecidos (monitoreo).					
33	En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza cuando se descubre oportunidades de mejora, se disponen medidas para desarrollarlas.					
34	En el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza se efectúa periódicamente autoevaluaciones que le permite proponer planes de mejora que son ejecutados posteriormente.					

Fuente: Adaptación de la Resolución de Contraloría N° 458-2008-CG.

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN.

ANEXO 03 - INSTRUMENTO 2

**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRICTAL DE ALTO DE LA ALIANZA, AÑO 2017”.**

Señores trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, el presente cuestionario desarrollado por la Bachiller VERÓNICA HERNANI MAQUERA tiene el objetivo de “Mostrar en qué medida el control interno en el área de recursos humanos incide en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, año 2017”, el instrumento es en forma anónima.

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica

CATEGORÍAS				
5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nro.	PLANEACIÓN	CATEGORÍA				
		5	4	3	2	1
01	El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza planifica adecuadamente la selección de personal de acuerdo con el perfil establecido en el MOF para el puesto.					
02	El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza planifica adecuadamente el desarrollo de un programa permanente de capacitación interna y externa.					
03	El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza planifica adecuadamente las permutas, destacados, traslados, reubicaciones y otras acciones de personal.					
04	El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza planifica adecuadamente la					

	adecuación de los reglamentos para los horarios de trabajo del personal.					
Nro.	ORGANIZACIÓN	CATEGORÍA				
		5	4	3	2	1
05	El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza organiza adecuadamente la selección de personal de acuerdo con el perfil establecido en el MOF para el puesto.					
06	El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza organiza adecuadamente el desarrollo de un programa permanente de capacitación interna y externa.					
07	El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza organiza adecuadamente las permutas, destaques, traslados, reubicaciones y otras acciones de personal.					
08	El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza organiza adecuadamente la adecuación de los reglamentos para los horarios de trabajo del personal.					
Nro.	DIRECCIÓN	CATEGORÍA				
		5	4	3	2	1
09	El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza direcciona adecuadamente la selección de personal de acuerdo con el perfil establecido en el MOF para el puesto.					
10	El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza direcciona adecuadamente el desarrollo de un programa permanente de capacitación interna y externa.					
11	El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza direcciona adecuadamente las permutas, destaques, traslados, reubicaciones y otras acciones de personal.					

12	El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza direcciona adecuadamente la adecuación de los reglamentos para los horarios de trabajo del personal.					
Nro.	CONTROL	CATEGORÍA				
		5	4	3	2	1
13	El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza verifica adecuadamente que los requisitos para la selección de personal concuerden con el perfil establecido en el MOF para el puesto.					
14	El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza desarrolla adecuadamente un programa permanente de capacitación interna y externa.					
15	El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza documenta adecuadamente el tipo de capacitación en relación directa con el puesto que desempeña el personal.					
16	El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza documenta adecuadamente que las capacitaciones estén con base en los procesos de evaluación.					
17	El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza verifica adecuadamente que los conocimientos adquiridos a través de la capacitación externa sean difundidos al interior de cada dependencia.					
18	El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza verifica adecuadamente que estén debidamente justificadas las permutas, destacados, traslados, reubicaciones y otras acciones de personal.					

19	El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza establece adecuadamente registros donde se consigne la información de todo el personal nombrado o contratado.					
20	El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza verifica adecuadamente si la información presentada por el personal reúne los requisitos de veracidad y legalidad pertinentes.					
21	El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza establece adecuadamente en el reglamento un horario de trabajo para el personal.					
22	El área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza desarrolla adecuadamente políticas para el control de permanencia, asignando la responsabilidad de supervisar al personal a su cargo durante la jornada laboral, así como de hacer cumplir efectivamente sus funciones asignadas a los jefes de cada unidad orgánica.					

Fuente: Adaptación de la Resolución de Contraloría N° 458-2008-CG.

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN.

ANEXO 04, MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS – Variable independiente.

Control interno en el área de recursos humanos																																				
	Ambiente de control								Evaluación de riesgos				Actividades de control gerencial										Información y comunicación								Supervisión					
	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18	P.19	P.20	P.21	P.22	P.23	P.24	P.25	P.26	P.27	P.28	P.29	P.30	P.31	P.32	P.33	P.34		
Suj_001	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	3	3	
Suj_002	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
Suj_003	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	
Suj_004	3	3	2	3	4	3	3	3	3	1	4	3	1	1	3	3	3	2	4	2	1	4	3	3	5	4	4	3	3	2	3	3	4	4		
Suj_005	3	4	4	4	1	3	4	3	4	4	5	4	2	2	4	1	4	4	4	4	2	3	4	4	1	1	4	1	1	1	4	3	3	4		
Suj_006	3	4	3	3	3	4	5	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3		
Suj_007	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Suj_008	3	1	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	5	3	5	3	1		
Suj_009	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Suj_010	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	
Suj_011	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Suj_012	5	3	2	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	5	5	3	3	2	2	4	4	4	5	4	3	3	3	5	5	3	2	3		
Suj_013	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	
Suj_014	3	2	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	1	1	4	4	3	3	3	3	1	1	3	1	1	4	3	3	5	2	3	3	4	3		
Suj_015	5	5	5	5	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	
Suj_016	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Suj_017	4	5	5	2	4	5	3	5	2	4	3	5	4	4	3	3	2	1	1	2	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	1	3		
Suj_018	3	4	3	3	2	4	2	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	3	3	3	2	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4		
Suj_019	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	2	4	5	5	4	4	3	2	2	3	3	5	3	3	3	3	2	2	3		
Suj_020	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4		

Control interno en el área de recursos humanos																																			
	Ambiente de control								Evaluación de riesgos				Actividades de control gerencial										Información y comunicación								Supervisión				
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34	
Suj_021	3	3	3	3	3	2	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	5	1	4	5	5	3	3	3	3	
Suj_022	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suj_023	3	3	3	2	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	1	5	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	3	3	5	5	5	5	
Suj_024	3	4	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	5	1	4	4	3	3	4	
Suj_025	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
Suj_026	3	3	4	4	4	3	4	5	3	5	3	4	2	3	4	2	2	4	3	4	3	4	4	3	5	5	5	4	5	2	2	2	2	2	
Suj_027	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	1	1	1	3	
Suj_028	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	
Suj_029	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
Suj_030	3	5	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	1	1	4	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1	4	3	3	5	2	3	3	4	3	
Suj_031	5	5	5	5	3	4	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	
Suj_032	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
Suj_033	4	2	1	2	5	5	3	5	2	4	3	5	4	4	3	3	2	1	1	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	3	
Suj_034	3	4	3	3	2	4	2	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	3	3	3	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	
Suj_035	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	2	4	5	3	4	4	3	3	2	3	3	5	3	3	3	2	2	3		
Suj_036	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	
Suj_037	3	3	3	3	3	2	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	5	1	4	5	5	3	4	3	3	
Suj_038	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suj_039	3	3	3	2	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	1	5	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	3	3	5	5	5	5	
Suj_040	3	4	3	3	2	3	3	2	2	4	4	2	5	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	5	1	4	4	4	3	4	
Suj_041	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
Suj_042	3	3	4	4	4	5	4	5	3	5	3	2	2	3	5	2	2	3	3	3	3	4	4	3	5	5	5	4	5	2	2	2	2	2	

Control interno en el área de recursos humanos																																			
	Ambiente de control								Evaluación de riesgos				Actividades de control gerencial										Información y comunicación								Supervisión				
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34	
Suj_043	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	1	3	3	3	
Suj_044	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	
Suj_045	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	
Suj_046	3	2	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	1	1	4	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1	4	3	3	5	2	3	3	4	3	
Suj_047	5	5	5	5	3	4	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	
Suj_048	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Suj_049	4	2	1	2	4	3	3	5	2	4	3	5	4	4	3	3	2	1	1	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	
Suj_050	3	4	3	3	2	4	2	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	3	3	3	2	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	
Suj_051	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	2	4	5	3	3	4	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	2	2	3	
Suj_052	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	
Suj_053	3	3	3	3	3	2	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	5	3	4	5	5	3	4	3	3		
Suj_054	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Suj_055	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	1	5	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	3	3	5	5	5	5	
Suj_056	3	4	3	2	2	3	3	2	2	4	4	4	5	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	5	1	4	4	4	3	4	
Suj_057	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
Suj_058	3	3	4	4	4	3	4	5	3	5	3	2	2	3	5	2	2	4	3	3	3	4	4	3	5	5	5	4	5	2	2	2	2	2	
Suj_059	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	1	1	1	3		
Suj_060	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	
Suj_061	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	
Suj_062	3	2	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	1	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	4	3	3	5	2	3	3	4	3	
Suj_063	3	5	5	5	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	
Suj_064	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Control interno en el área de recursos humanos																																			
	Ambiente de control								Evaluación de riesgos				Actividades de control gerencial										Información y comunicación								Supervisión				
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34	
Suj_065	4	2	1	3	4	3	3	5	2	4	3	5	4	4	3	3	2	1	1	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	
Suj_066	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	3	3	3	2	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	
Suj_067	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	2	4	5	5	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
Suj_068	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4		
Suj_069	3	3	3	3	3	2	1	4	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	5	1	4	5	5	3	4	3	3	
Suj_070	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Suj_071	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	1	5	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	3	3	5	3	5	5	
Suj_072	3	4	3	2	2	3	3	2	2	4	4	4	5	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	5	1	4	4	3	3	4	
Suj_073	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
Suj_074	3	3	4	4	4	3	4	5	3	5	3	4	2	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	5	5	5	4	5	2	2	3	2	2	
Suj_075	4	4	3	3	4	3	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	1	1	3	3		

Fuente: *Elaboración propia.*

ANEXO 05, MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS – Variable dependiente.

	Gestión administrativa																					
	Planeación				Organización				Dirección				Control									
	P_35	P_36	P_37	P_38	P_39	P_40	P_41	P_42	P_43	P_44	P_45	P_46	P_47	P_48	P_49	P_50	P_51	P_52	P_53	P_54	P_55	P_56
Suj_001	3	2	1	2	1	2	2	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	3	2
Suj_002	2	1	2	1	3	2	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1
Suj_003	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3
Suj_004	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	5	3	3
Suj_005	4	1	1	5	1	1	1	1	5	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4
Suj_006	3	3	3	2	3	3	4	4	2	5	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
Suj_007	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Suj_008	3	4	5	1	2	3	3	4	1	4	3	3	3	5	5	3	3	3	5	2	3	4
Suj_009	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suj_010	3	4	4	4	4	1	4	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
Suj_011	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Suj_012	3	3	4	3	2	3	5	4	4	4	4	4	5	3	3	2	3	3	5	5	4	3
Suj_013	3	3	4	3	4	1	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	4	3
Suj_014	4	1	1	3	2	1	4	4	4	4	1	1	3	3	5	4	3	5	2	1	1	4
Suj_015	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	2
Suj_016	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
Suj_017	3	3	2	1	2	3	3	3	1	1	2	2	2	1	4	5	3	2	2	2	2	1
Suj_018	5	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4
Suj_019	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	2	4	3	3	3	3	2	5
Suj_020	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4

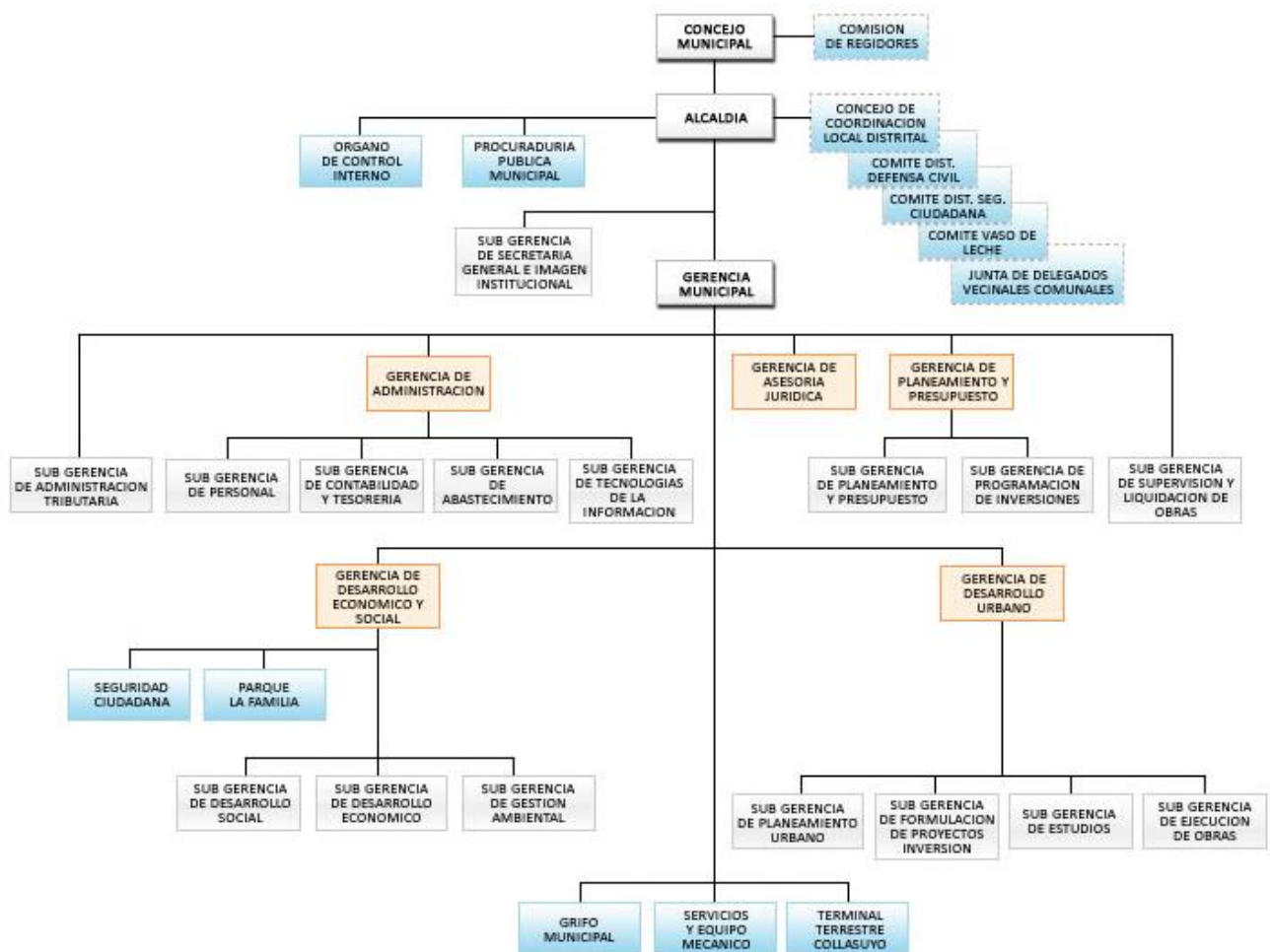
Gestión administrativa																						
	Planeación				Organización				Dirección				Control									
	P_35	P_36	P_37	P_38	P_39	P_40	P_41	P_42	P_43	P_44	P_45	P_46	P_47	P_48	P_49	P_50	P_51	P_52	P_53	P_54	P_55	P_56
Suj_021	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3	3
Suj_022	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suj_023	4	4	3	5	3	3	1	2	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	3	3	3	4
Suj_024	3	2	2	4	4	4	2	4	4	3	2	2	4	3	4	3	5	1	4	4	2	3
Suj_025	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	4	4	4	3	3	3	3	3	4	1	3
Suj_026	4	3	2	2	5	4	2	4	2	4	4	3	3	2	3	4	4	5	2	5	4	4
Suj_027	3	3	3	1	3	3	3	2	1	3	3	3	1	1	4	3	2	4	3	3	3	2
Suj_028	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
Suj_029	3	3	4	3	4	1	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	4	3
Suj_030	4	1	1	3	2	1	4	4	4	4	1	1	3	3	4	4	3	5	2	1	1	4
Suj_031	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	2
Suj_032	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
Suj_033	3	3	2	1	2	3	3	3	1	1	2	2	2	1	5	5	3	2	2	2	2	1
Suj_034	5	5	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4
Suj_035	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	2	4	3	3	3	3	2	5
Suj_036	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4
Suj_037	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3	3
Suj_038	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suj_039	4	4	3	5	3	3	1	2	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	3	3	3	4
Suj_040	3	2	2	4	4	4	2	4	3	3	2	2	4	3	4	3	5	1	4	4	2	3
Suj_041	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	1	3
Suj_042	4	3	2	2	5	4	2	4	2	4	4	3	3	2	3	4	4	3	2	5	4	4

Gestión administrativa																						
	Planeación				Organización				Dirección				Control									
	P_35	P_36	P_37	P_38	P_39	P_40	P_41	P_42	P_43	P_44	P_45	P_46	P_47	P_48	P_49	P_50	P_51	P_52	P_53	P_54	P_55	P_56
Suj_043	3	3	3	1	3	3	3	2	1	3	3	3	1	1	4	3	2	4	3	3	3	2
Suj_044	3	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
Suj_045	3	3	4	3	4	1	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	4	3
Suj_046	4	1	1	3	2	1	4	4	4	4	1	1	3	3	4	4	3	3	2	1	1	4
Suj_047	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	2
Suj_048	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
Suj_049	3	3	2	1	2	3	3	3	1	3	2	2	2	1	5	5	3	2	2	2	2	1
Suj_050	5	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4
Suj_051	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	2	4	3	3	3	3	2	5
Suj_052	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4
Suj_053	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3
Suj_054	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suj_055	4	4	3	5	3	3	1	2	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	3	3	3	4
Suj_056	3	2	2	4	4	5	2	4	3	3	2	2	4	3	4	3	5	1	4	4	2	3
Suj_057	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	1	3
Suj_058	4	3	2	2	5	5	2	4	2	4	4	3	3	2	3	4	4	3	2	5	4	4
Suj_059	3	3	3	1	3	3	3	2	1	3	3	3	1	1	4	3	2	4	3	3	3	2
Suj_060	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
Suj_061	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	4	3
Suj_062	4	1	1	3	2	4	4	4	4	4	1	1	3	3	4	4	3	3	2	1	1	4
Suj_063	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	2
Suj_064	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2

Gestión administrativa																						
Planeación				Organización				Dirección				Control										
	P_35	P_36	P_37	P_38	P_39	P_40	P_41	P_42	P_43	P_44	P_45	P_46	P_47	P_48	P_49	P_50	P_51	P_52	P_53	P_54	P_55	P_56
Suj_065	3	3	2	1	2	3	3	3	1	1	2	2	2	1	4	5	3	2	2	2	2	1
Suj_066	5	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4
Suj_067	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	2	4	3	3	3	3	2	5
Suj_068	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4
Suj_069	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3	3
Suj_070	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suj_071	4	4	3	5	3	3	1	2	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	3	3	3	4
Suj_072	3	2	2	4	4	5	2	4	3	3	2	2	4	3	4	3	5	1	4	4	2	3
Suj_073	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	1	3
Suj_074	4	3	2	2	5	4	2	4	2	4	4	3	3	2	3	4	4	3	2	5	4	4
Suj_075	3	3	3	1	3	3	3	2	1	3	3	3	1	1	4	3	2	4	3	3	3	2

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 06: ORGANIGRAMA



Fuente: <http://www.munialtoalianza.gob.pe/Inicio/detalle/m19> - Portal de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza.