

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras

**INFLUENCIA DEL CONTROL INTERNO EN
LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE ITE, AÑO 2019**

TESIS

Presentada por:

Bach. Antony Cristhian Mamani Huarecallo

Para optar el Título Profesional de:

CONTADOR PÚBLICO

TACNA –PERÚ

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

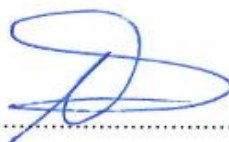
Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras

TESIS

**“INFLUENCIA DEL CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE ITE, AÑO 2019”**

Tesis sustentada y aprobada el 01 de setiembre del 2022; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE :



.....
Dr. CPC. Teodosio Rubén Soto Huanca

SECRETARIO :



.....
Mgr. CPC. Elizabeth Luisa Medina Soto

VOCAL :



.....
Dra. CPC. Julia Rosa Gutiérrez Pérez

ASESOR :



.....
CPC. Hernán Chau Palante

DEDICATORIA

A Dios, que me da la salud necesaria para poder lograr los objetivos profesionales y académicos que tengo trazados.

A mis queridos padres Rosa Huarecallo Apaza y Arnulfo Mamani Marca que siempre tuve su apoyo y me han ayudado para poder ser un profesional de excelencia, es por esta razón que el desarrollo de la presente tesis se la dedico a ellos quienes incondicionalmente han estado a mi lado.

AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento a la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann en especial a mi querida Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras, la cual me ha acogido durante el tiempo que estudié la carrera de mi agrado, asimismo un gran agradecimiento a los docentes quienes han inculcado sus conocimientos en formación de los profesionales de nuestra nación, en especial a mi docente asesor CPC. Hernán Chau Palante, quien con su experiencia, conocimiento e invaluable apoyo han permitido la elaboración de la presente.

A la Municipalidad Distrital de Ite por haberme permitido realizar mi investigación en sus instalaciones a través de la información brindada por los servidores de dicha entidad.

Finalmente, agradezco a todas aquellas personas que de alguna forma contribuyeron con el desarrollo del presente trabajo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN	xvii
ABSTRACT.....	xviii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Descripción del problema.....	3
1.2. Formulación del problema.....	6
1.2.1. Problema principal	6
1.2.2. Problemas específicos	6
1.3. Justificación e importancia de la investigación.....	6
1.3.1. Justificación	6
1.3.1.1 Justificación teórica.....	6
1.3.1.2 Justificación práctica	7
1.3.1.3 Justificación metodológica	7
1.3.1.4 Justificación social	8
1.3.2. Importancia	8
1.4. Objetivos de la investigación.....	9
1.4.1. Objetivo general.....	9
1.4.2. Objetivos específicos	9
1.5. Hipótesis	9
1.5.1. Hipótesis general	9
1.5.2. Hipótesis específicas	10
1.6. Variables.....	10

1.6.1. Identificación de variables.....	10
1.6.2. Operacionalización de variables	11
1.7. Limitación de la investigación	12
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	13
2.1. Antecedentes de la investigación.....	13
2.1.1. Internacionales.....	13
2.1.2. A nivel nacional.....	16
2.1.3. Locales.....	23
2.2. Bases Teóricas	28
2.2.1. Control interno	28
2.2.1.1. Definición.....	28
2.2.1.2. Importancia	30
2.2.1.3. Objetivos	31
2.2.1.4. Control Interno en el Sector Público	33
2.2.1.5. Sistema administrativo del Estado	35
2.2.1.5.1. LEY N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República	36
2.2.1.6. Componentes de Control Interno	37
2.2.1.6.1. Control Previo	38
2.2.1.6.2. Control Simultáneo.....	41
2.2.1.6.3. Control Posterior	45
2.2.2. Gestión de recursos humanos	46
2.2.2.1. Definición	46
2.2.2.2. Importancia	48
2.2.2.3. Objetivos	49

2.2.2.4. La Unidad de Recursos Humanos	50
2.2.2.5. El Sistema Nacional de Gestión de Recursos Humanos	51
2.2.2.5.1. LEY N° 30057 Ley del Servicio Civil	51
2.2.2.6. Componentes de la Gestión de Recursos Humanos	53
2.2.2.6.1. Planeación	53
2.2.2.6.2. Reclutamiento, Selección y Contratación.....	55
2.2.2.6.3. Desarrollo del personal	59
2.2.2.6.4. Evaluación de Desempeño	61
2.2.3. Aspectos generales de la Municipalidad Distrital de Ite	61
2.3. Definición de términos	67
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	70
3.1. Tipo de Investigación	70
3.2. Diseño de Investigación	70
3.3. Población y Muestra	71
3.3.1. Población	71
3.3.2. Muestra	73
3.4. Recolección de Datos	75
3.4.1. Procedimientos	75
3.4.2. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad	75
3.4.2.1. Técnicas de Recolección de Datos	75
3.4.2.2. Instrumentos de Recolección de Datos.....	76
3.4.2.3. Validez de Expertos	76
3.4.2.4. Confiabilidad del Instrumento.....	76
3.5. Tratamiento de Datos	76

3.5.1. Procesamiento de Datos.....	76
3.5.2. Análisis de Datos	77
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	78
4.1. Presentación de resultados.....	80
4.1.1. Variable independiente: Control Interno.....	80
4.1.2. Variable independiente: Gestion de recursos humanos.....	86
4.2. Contrastación de Hipótesis	140
4.3. Discusión de resultados	146
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	151
5.1. Conclusiones	151
5.2. Recomendaciones	152
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	154
ANEXOS.....	163

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización.....	11
Tabla 2	Ventajas y desventajas del control interno.....	31
Tabla 3	Objetivos de la gestión de Recursos Humanos.....	49
Tabla 4	Población.....	72
Tabla 5	Muestra.....	74
Tabla 6	Control interno.....	80
Tabla 7	Control previo.....	82
Tabla 8	Control simultáneo.....	84
Tabla 9	Gestión de recursos humanos.....	86
Tabla 10	Planeación.....	88
Tabla 11	Reclutamiento, selección y contratación.....	90
Tabla 12	Desarrollo del personal.....	92
Tabla 13	Evaluación del desempeño.....	94
Tabla 14	El personal responsable del área de recursos humanos ha actualizado el cuadro de asignación de personal de forma permanente y para ello ha verificado la normativa vigente.....	96
Tabla 15	El personal responsable del área de recursos humanos ha actualizado el manual de organización y funciones frecuentemente, y para ello ha verificado la normativa vigente...	98
Tabla 16	El personal responsable del área de recursos humanos ha actualizado el reglamento de organización y funciones constantemente, y para ello ha verificado la normativa vigente...	99

Tabla 17	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la verificación de forma permanente de la normativa para contratación del régimen laboral del D.L. 1057...	100
Tabla 18	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la verificación frecuente de la normativa para contratación del régimen laboral del D.L. 276.....	101
Tabla 19	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la verificación permanente de la normativa para contratación del régimen laboral del D.L. 727.....	102
Tabla 20	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la verificación de forma permanente de la normativa para contratación del régimen laboral del D.L. 728.....	103
Tabla 21	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la actualización permanente del reglamento interno de trabajo respecto a la capacitación y para ello ha verificado la normativa vigente.....	104
Tabla 22	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la actualización constante del reglamento interno de trabajo respecto al clima laboral y para ello ha verificado la normativa vigente.....	105
Tabla 23	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la actualización de forma frecuente el reglamento interno de trabajo respecto al desempeño laboral y para ello ha verificado la normativa vigente.....	106
Tabla 24	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con actualizar de forma permanente el reglamento	107

interno de trabajo respecto a los procedimientos de evaluación del desempeño laboral y para ello ha verificado la normativa vigente.....

Tabla 25	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del cuadro de asignación de personal de forma permanente.....	109
Tabla 26	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del manual de organización y funciones frecuentemente.....	110
Tabla 27	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del reglamento de organización y funciones constantemente.....	111
Tabla 28	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la ejecución del proceso de contratación del régimen laboral del D.L. 1057 de forma permanente.....	112
Tabla 29	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la ejecución del proceso de contratación del régimen laboral del D.L. 276 de forma frecuente.....	113
Tabla 30	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la ejecución del proceso de contratación del régimen laboral del D.L. 727 de forma permanente.....	114
Tabla 31	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la ejecución del proceso	115

de contratación del régimen laboral del D.L. 728 de forma permanente

Tabla 32	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del reglamento interno de trabajo respecto a la capacitación y de acuerdo al plan anual de capacitaciones.....	116
Tabla 33	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del reglamento interno de trabajo respecto al clima laboral de forma permanente.....	117
Tabla 34	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del reglamento interno de trabajo respecto al desempeño laboral frecuentemente.....	118
Tabla 35	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la ejecución de los procedimientos de evaluación del desempeño laboral de forma permanente.....	119
Tabla 36	El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado de forma permanente planes de gestión de recursos humanos para ello ha verificado la visión institucional.....	120
Tabla 37	El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado de forma permanente planes de gestión de recursos humanos para ello ha verificado la misión institucional.....	122

Tabla 38	El personal responsable del área de recursos humanos ha verificado la planificación del requerimiento de recursos humanos eficazmente.....	123
Tabla 39	El personal responsable del área de recursos humanos ha elaborado un diagnóstico de las competencias laborales de los trabajadores.....	124
Tabla 40	El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado permanentemente acciones para definir la estrategia de recursos humanos, y para ello ha verificado si se ha realizado de acuerdo a la normativa vigente.....	125
Tabla 41	El personal responsable del área de recursos humanos ha actualizado las políticas de recursos humanos respecto a las condiciones externas, para ello ha verificado si se ha realizado según la normativa vigente.....	126
Tabla 42	El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado los procedimientos de publicación de vacantes para el reclutamiento, y ha verificado para su realización la normativa vigente.....	127
Tabla 43	El personal responsable del área de recursos humanos ha desarrollado los procedimientos de selección según normativa vigente.....	128
Tabla 44	El personal responsable del área de recursos humanos ha desarrollado los procedimientos de selección de forma transparente.....	129

Tabla 45	El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado el proceso de selección evaluando la capacidad profesional de los postulantes frecuentemente.....	130
Tabla 46	El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado el proceso de selección cumpliendo la evaluación de la entrevista de los postulantes permanentemente.....	131
Tabla 47	El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado la contratación del personal considerando los plazos de ley.....	132
Tabla 48	El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado capacitaciones de forma permanente al personal según las necesidades del puesto.....	133
Tabla 49	El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado permanentemente capacitaciones sobre el manejo del clima laboral.....	134
Tabla 50	El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado frecuentemente talleres de motivación laboral.....	135
Tabla 51	El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado programas de incentivos laborales no monetarios para incentivar la eficiencia y eficacia laboral.....	136
Tabla 52	El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado evaluaciones de desempeño en base a puestos de forma permanente.....	137
Tabla 53	El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado frecuentemente evaluaciones de desempeño..	138

considerando competencias profesionales, y ha verificado para su realización la normativa vigente

Tabla 54	El personal responsable del área de recursos humanos durante la evaluación del desempeño, ha verificado si el colaborador está fortaleciendo las competencias profesionales permanentemente...	139
Tabla 55	Correlación de la hipótesis general.....	141
Tabla 56	Correlación de la primera hipótesis.....	143
Tabla 57	Correlación de la segunda hipótesis.....	145

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Sistemas Administrativos del Estado	52
Figura 2 Tipos de control interno.....	55
Figura 3 Estructura Orgánica de la Municipalidad Distrital de Ite.....	80
Figura 4 Control interno	97
Figura 5 Control previo.....	99
Figura 6 Control simultáneo	101
Figura 7 Gestión de recursos humanos	103
Figura 8 Planeación	105
Figura 9 Reclutamiento, selección y contratación	107
Figura 10 Desarrollo del personal	109
Figura 11 Evaluación del desempeño	111

RESUMEN

El objetivo principal del presente trabajo de investigación fue identificar de qué manera influye el control interno en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019. La investigación es de tipo cuantitativo con el diseño no experimental – transeccional y descriptivo. Para la obtención de la información se empleó una encuesta a 61 trabajadores de la entidad, cuyo instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Como resultado se obtuvo un 55,7 % percibe que el control interno es regularmente adecuado, y también que, la gestión de recursos humanos es regularmente adecuada, por otro lado, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, en el que se observa un valor de 0,856 lo cual significa que existe una relación entre moderada y fuerte entre las variables, asimismo, con respecto al valor de “sig.” se obtuvo un resultado de 0,000 que es menor a 0,05 lo que nos indica que existe relación significativa. Por lo tanto, se puede afirmar que, existe una correlación entre fuerte y perfecta entre el Control Interno y Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019.

Palabras clave: Control interno, gestión de recursos humanos.

ABSTRACT

The main objective of this research work was to identify how internal control influences the human resources management of the District Municipality of Ite, year 2019. The research is quantitative with a non-experimental design - transactional and descriptive. To obtain the information, a survey of 61 workers of the entity was used, whose data collection instrument was the questionnaire. As a result, 55.7% perceive that internal control is regularly adequate, and also that human resource management is regularly adequate, on the other hand, the Spearman correlation coefficient was applied, in which a value of 0.856 which means that there is a relationship between moderate and strong between the variables, also, with respect to the value of "sig." a result of 0.000 was obtained, which is less than 0.05, which indicates that there is a significant relationship. Therefore, it can be affirmed that there is a correlation between strong and perfect between Internal Control and Human Resources Management of the District Municipality of Ite, year 2019.

Keywords: Internal control, human resources management.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como tema la influencia del control interno en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019.

El trabajo se realizó con el objetivo de identificar la relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos debido a que, es necesario un control interno adecuado, y más aún en la gestión de recursos humanos representando elementos sustanciales para la función vital en la municipalidad de ejercer un adecuado manejo del personal que permitirá el cumplimiento de objetivos. Por tal razón, es necesario analizar más a fondo el tema y así determinar si el control interno permite una adecuada gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Ite; por ello, se formuló la siguiente interrogante a desarrollar: ¿De qué manera influye el control interno en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019? La tesis de investigación consta de cinco capítulos:

En el Capítulo I se describe el problema, se indica la justificación e importancia de la investigación, se formulan los problemas de investigación, se establecen los objetivos y se plantea la hipótesis, se identifican las variables y la limitación de la investigación.

En el Capítulo II se da a conocer los antecedentes de la investigación y las bases teóricas de la variable dependiente e independiente, así como, el marco conceptual.

En el Capítulo III se refiere al marco metodológico en que se identifica el tipo de investigación, diseño de investigación, la población y muestra, la manera de recolección de datos y el tratamiento que se dará a los mismos.

En el Capítulo IV se presentan los resultados de las encuestas realizadas, se contrastan las hipótesis planteadas y se realiza una discusión de los resultados obtenidos.

Finalmente, en el Capítulo V se desarrollan las conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación realizada en la presente investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Hoy en día uno de los pilares más importantes de toda entidad, ya sea pública o privada, son los recursos humanos, ya que es a través de ello con lo cual toda organización podrá alcanzar el cumplimiento de sus objetivos y metas. Sin embargo, a través del tiempo se ha presentado una serie de problemas con la gestión del talento humano y por ende este repercute en el desempeño laboral del trabajador.

De esta manera, teniendo el precedente que vivimos en la actualidad en un escenario competitivo, se debe considerar una inversión en la formación del trabajador para el cumplimiento de lo trazado, contrario a ello cabe señalar que, muchas entidades públicas a nivel nacional carecen de un plan de incentivos y motivación para así poder hacer sentir importante al personal. Nolberto (2017), menciona que, el estudio de la gestión del talento debe partir de la valoración de los colaboradores, trabajando de forma efectiva.

De acuerdo a la Contraloría General de la República (2014), el control interno se define como un proceso integral por el titular, funcionario y los servidores de una entidad, con el fin de enfrentar los riesgos y así dar

seguridad razonable para alcanzar los objetivos de la entidad, asimismo, es importante que la entidad desarrolle una adecuada gestión de recursos humanos, por lo cual De Soto (2006), señaló que, los colaboradores son relevantes para la organización y por ende para la consecución de metas y objetivos, por ello las organizaciones pueden ser exitosas o no, dependerá de la gestión del talento de sus servidores, teniendo que ser capacitados, competentes y también comprometidos con el cumplimiento de sus funciones y cada una de las metas y políticas institucionales.

El Reglamento de Organización y Funciones (2012), de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, indica lo siguiente: Propiciar el desarrollo del personal realizando acciones y actividades destinadas a la capacitación y motivación del personal en forma selectiva con la finalidad de mejorar su formación profesional o técnica que conlleva a un mejor y cabal desempeño, es así que en dicha Unidad no se observa un íntegro cumplimiento de tal función. Por ello, respecto a los colaboradores de la municipalidad se pudo observar que la gestión del talento se efectúa mediante la selección del personal directamente del sector del partido político, siendo ello perjudicial en su mayor parte, ya que algunos carecen de conocimiento, otros no poseen las habilidades necesarias para laborar en un determinado cargo, en dichas circunstancias ingresan a laborar muchas personas, cada gestión procura colocar

personal cercano para liderar puestos de confianza, en tal sentido, en todas las entidades del Estado se hace necesario capacitar al personal para que afronten diversas tareas que les serán asignadas para el correcto desarrollo de sus funciones. El talento humano es considerado un factor fundamental para la mejora de forma continua de la entidad.

Adicional a lo mencionado anteriormente, es muy recurrente que el personal que labora en la Municipalidad Distrital de Ite no cuente con los recursos necesarios para desempeñar sus funciones de manera íntegra y/o en el plazo debido, la falta de actualización de los instrumentos de gestión (MOF, ROF, CAP, PAP, etc) que no responden a la realidad actual de la municipalidad, inadecuado clima laboral, deficiente atención de servicios a la población, carencia de evaluaciones de desempeño de los jefes inmediatos al personal a su cargo y deficiente segregación de funciones en los procesos, actividades y tareas de la municipalidad, además el no contar con un control interno adecuado conlleva a que las actividades ejercidas por el personal se desarrollen de manera deficiente, de este modo es que, el control interno tanto previo como simultáneo son relevantes desde el requerimiento o convocatoria de personal y en todos los subsistemas de

recursos humanos, siendo diseñado para mitigar los riesgos y asegurar de forma razonable el cumplimiento de objetivos y metas institucionales. De esta manera permitir el desarrollo integral de los trabajadores y proveerlo de las herramientas necesarias para así poder mejorar el servicio que se brinda a la población recurrente y en sus diferentes procesos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema principal

¿De qué manera influye el control interno en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019?

1.2.2. Problemas específicos

a) ¿De qué manera influye el control previo en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019?

b) ¿De qué forma influye el control simultáneo en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019?

1.3. Justificación e importancia de la investigación

1.3.1. Justificación

1.3.1.1 Justificación teórica

Para efectos del análisis de las variables control interno y

gestión de recursos humanos, es importante considerar los aspectos más relevantes que permitan estructurar la investigación, por tal motivo, es necesario profundizar en el conocimiento de las variables, para plantear recomendaciones en favor de la Municipalidad Distrital de Ite.

1.3.1.2 Justificación práctica

Para el estudio se ha considerado el análisis situacional del control interno y la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, siendo que presenta diversas falencias internas, con respecto a la gestión de recursos humanos. Con esta investigación se analizaron las variables mencionadas anteriormente para mejorar las actividades en lo referente al control interno, tanto previo como simultáneo y la gestión de recursos humanos.

1.3.1.3 Justificación metodológica

Está dada por la aplicación de la metodología de la investigación científica, observando sus protocolos del método científico sobre el control interno y la gestión de recursos humanos. Además, es importante señalar que el desarrollo del estudio ha permitido elaborar instrumentos de investigación que evalúan las variables de control interno y la gestión de recursos humanos de la

Municipalidad Distrital de Ite, año 2019.

1.3.1.4 Justificación social

La investigación beneficiará a los servidores de la Municipalidad Distrital de Ite, con el propósito de que se prevenga situaciones de incumplimiento de la normativa vigente sobre el control interno y la gestión de recursos humanos, lo cual a su vez tendrá un impacto positivo en la calidad de servicio que se brinde a la ciudadanía.

1.3.2. Importancia

El presente estudio es importante, pues existen constantes reclamos de los ciudadanos del Distrito de Ite debido al deficiente trámite de la documentación administrativa y por ende se justifica la investigación, ya que permitirá a través de las recomendaciones mejorar la gestión de los recursos humanos para el cumplimiento eficiente de las metas trazadas. Para el cumplimiento de ello, es necesario aplicar un sistema de control interno mediante el cual se podrá precisar aquellas necesidades requeridas por esta entidad.

Es a través del control interno en la Unidad de Recursos Humanos que se puede garantizar el desempeño eficiente de los servidores públicos y por ende de la institución, con el fin de cumplir la visión y misión trazadas

por la entidad.

Con la implementación de las recomendaciones elaboradas a partir de la investigación, la municipalidad a través del Área de Recursos Humanos obtendrá una mejora de su control interno, lo cual se reflejará en la eficiencia de sus procesos.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar de qué manera influye el control interno en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Identificar de qué manera influye el control previo en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019.
- b) Establecer de qué forma influye el control simultáneo en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

El control interno tiene una influencia significativa en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019.

1.5.2. Hipótesis específicas

- a) El control previo tiene influencia significativa en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019.
- b) El control simultáneo tiene influencia significativa en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019.

1.6. Variables

1.6.1. Identificación de variables

a) Variable independiente:

X: Control Interno

Dimensiones:

Control Previo

Control Simultáneo

b) Variable dependiente:

Y: Gestión de recursos humanos

Dimensiones

Planeación

Reclutamiento, selección y contratación

Desarrollo del personal

Evaluación de desempeño

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
	personal de la entidad en la búsqueda del cumplimiento de los objetivos institucionales.	que los servidores desarrollen sus funciones de manera eficiente.	Reclutamiento, selección y contratación Desarrollo del personal Evaluación de desempeño	-Procedimientos de reclutamiento y selección -Evaluación de postulantes -Contratación del personal -Capacitaciones -Programas de incentivos laborales no monetarios -Evaluaciones de desempeño -Verificación de fortalezas competenciales posterior a la evaluación de desempeño	de de

1.7. Limitación de la investigación

- Falta de estudios previos del control interno aplicado a la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, debido a lo cual no hay un precedente sobre el cual hacer un estudio.
- Difícil acceso a la información necesaria para la investigación por ser en ocasiones limitada o denegada, debido a que cierta información es confidencial o para obtenerla es necesario empezar un trámite que muchas veces resulta burocrático.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Internacionales

Alpusig (2012), efectuó el estudio titulado: “El control interno en el departamento de recursos humanos y su incidencia en la productividad de la Empresa Vivero Forestal Belisario Quevedo de la ciudad de Latacunga en el año 2011” – Ecuador. En su tesis para la obtención de título profesional, el autor tuvo como objetivo “determinar el control interno en el departamento de recursos humanos a través del informe COSO para optimizar la productividad de la empresa Vivero Forestal Belisario Quevedo”. Entre sus conclusiones, formula lo siguiente:

- ❖ No existe un manual de control interno formalmente establecido, la carencia de este instrumento, las actividades administrativas, contable y financieras funcionan normalmente sobre la base del conocimiento práctico adquirido por la experiencia de sus empleados.
- ❖ No existen políticas establecidas con claridad, la mayor parte de decisiones se las hace de forma impositiva, por este motivo los

trabajadores acatan temporalmente o hacen caso omiso de las mismas.

- ❖ Existe una persona responsable de actualizar los expedientes de empleados y trabajadores de la organización, pero no ejecuta un adecuado control interno lo que genera problemas en el departamento de Recursos Humanos.
- ❖ Existen muchas deficiencias en el departamento de Recursos Humanos por no contar con un manual de funciones, lo que ha conllevado a un trabajo aislado y de acuerdo a sus conveniencias.

De las conclusiones de la tesis citada se pudo desprender que al no existir herramientas que permitan un adecuado control interno, en este caso el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y el Manual de Organización y Funciones (MOF), por tanto, se podría decir que las funciones realizadas por los trabajadores se hacen de manera empírica.

Silva (2013), desarrolló el estudio titulado: “Diseño de un sistema de control interno aplicable al área administrativa y contable en la compañía INSERNIN C.A. dedicada a la producción y venta de adoquines” – Ecuador. En su tesis para la obtención de título profesional, el autor entre sus conclusiones, formuló lo siguiente:

- ❖ El comportamiento de la compañía a través del tiempo se ha ido deteriorando, por no disponer de adecuados

procedimientos para detectar deficiencias en la administración originando procesos poco confiables, y la falta de providencia para la protección razonable de sus registros, le impiden alcanzar niveles óptimos de competitividad, por tal motivo por efecto de evaluación de control interno se aplicó cuestionarios de control interno.

- ❖ En el área de recursos humanos, no existen documentos por escrito como, manuales de funciones y procedimientos, así como tampoco no disponen de procedimientos adecuados de archivo; sobre documentos y requisitos esenciales que general información confiable y transparencia del proceso de selección y reclutamiento, inducción, evaluación y contratación del personal.

Pilataxi (2015), desarrolló el estudio titulado: “Control interno y la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Bilingüe “CEBI” de la ciudad de Ambato” – Ecuador. En su tesis para la obtención de título profesional, el autor tuvo como objetivo “analizar el control interno y la gestión del talento humano en la organización administrativa en la Unidad Educativa Bilingüe “CEBI”, de la ciudad de Ambato para proponer alternativas de mejora”. Entre sus conclusiones, formula lo siguiente:

- ❖ De los resultados obtenidos en la encuesta no se logra

evaluar los procesos administrativos aplicados en el control interno, como la formación profesional, pruebas psicotécnicas y de conocimiento y entrevistas, para determinar la situación actual sobre la gestión del talento humano y optimizar el desempeño del personal en la Unidad Educativa Bilingüe “CEBI” de la ciudad de Ambato.

- ❖ Un adecuado control interno en la gestión de recursos humanos permite el cumplimiento correcto de las funciones administrativas. Por otro lado, la falta de control interno desde la convocatoria del personal hasta su formación en la entidad no permitirá conocer la situación presente de la gestión de recursos humanos.

2.1.2. A nivel nacional

Cueva (2016), efectuó el estudio titulado “El control interno en la unidad de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Bagua para mejorar su gestión” – Año 2016 – Perú. En su tesis para la obtención de título profesional, el autor tuvo como objetivo “Efectuar el Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Bagua para mejorar su Gestión”. Entre sus conclusiones, formuló lo siguiente:

- ❖ En la organización no es la adecuada porque la municipalidad

cuenta con un Manual de Organización y Funciones, pero no se encuentra actualizada; y no se encuentra archivados los files del personal. Los documentos de gestión ROF, MOF, RIP, no han sido actualizados, asimismo no se cuenta con un MAPRO para que el personal brinde mejor atención al usuario.

- ❖ En la dirección se ha determinado que al personal no se le capacita para que puedan ejercer correctamente sus funciones, las remuneraciones no está de acorde a labor que realiza. Además, se observa que no se sigue con los correctos procesos al momento de seleccionar su personal por que contrata a personas que son de su partido político sin interesar el grado académico que posee.
- ❖ En la ejecución se observa que los trabajadores cumplen parcialmente con las funciones establecidas en el Manual Organización y Funciones, la elaboración de planillas de remuneraciones del personal se realiza manualmente, no se cuenta con un sistema, lo que dificulta emitir las declaraciones juradas ante la SUNAT, las informaciones de otras áreas de la municipalidad no llegan oportunamente.
- ❖ En el Control no se realiza la evaluación constante de las labores del personal al no contar con un registro del personal, cuando existen permisos, vacaciones y sanciones, y tampoco se incentiva al

personal cuando ellos realizan eficiente sus labores. (p. 58)

- ❖ Adicional a lo mencionado en párrafos más arriba, no solo es necesario tener herramientas de gestión como el MOF o el ROF, sino que también es necesario que estas estén actualizadas ya que los tiempos actuales exigen funciones que antes no existían.
- ❖ La falta de un sistema de planillas en la Unidad de Recursos Humanos conlleva a no poder realizar las planillas en el tiempo oportuno, no tener control adecuado del personal y no permitir que diferente documentación sea elaborada a tiempo.

Guevara (2017), efectuó el estudio titulado “El control interno y su impacto en el área de recursos humanos de las MYPES del Perú, caso Complex del Perú S.A.C. Tumbes, 2016” – Perú. En su tesis para la obtención de título profesional, el autor tuvo como objetivo “Describir y analizar el impacto del control interno en el área de recursos humanos de las MYPES del Perú: Caso Complex del Perú S.A.C. Tumbes, 2016”. Entre sus conclusiones, formula lo siguiente:

- ❖ Se ha determinado el impacto del control interno en las Micro y Pequeñas empresas del Perú, se desarrollan con la finalidad de hacer una gestión más eficiente y eficaz aplicadas y permite a las empresas implementar medidas de control, evaluar los riesgos e implementar planes de mejora, las empresas implementan medidas

de control, las que contribuyen en brindar mejores resultados en la gestión y desarrollar una gestión eficiente y efectiva en el cumplimiento de los objetivos y metas planificados.

- ❖ Se presentan deficiencias de control en el área de recursos humanos, debido a que el personal no es rotado en sus puestos de trabajo; algunos colaboradores desarrollan más de un cargo funcional incompatible para efecto de control.
- ❖ Se determinó que el control interno en los componentes de comportamiento organizacional, evaluación de riesgos y en ambientes de control tiene un impacto positivo, debido a que permite identificar los niveles de riesgos e implementar los planes de mejora, que permita realizar una gestión más eficiente, eficaz y económica, orientada preservar los activos y el cumplimiento de metas y objetivos planificados por las Micro y Pequeñas y Empresas.
- ❖ Al implantar adecuadamente el control interno en una organización permitirá obtener mejores resultados al momento de cumplir objetivos y metas.
- ❖ El personal en ocasiones necesita ser rotado debido a que estar en el mismo puesto de trabajo en ocasiones genera aburrimiento, sin embargo, esta práctica no permite la especialización del personal.
- ❖ Es indispensable mejorar el control interno a medida que se reportan

riesgos en alguna etapa de los procesos para así permitir una mejor gestión de los recursos.

Valladares (2017), desarrolló el estudio titulado: “Los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las entidades financieras de la provincia de Paita y su impacto en los resultados de gestión en el año 2016” – Perú. En su tesis para la obtención de título profesional, el autor tiene como objetivo “determinar los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las entidades financieras la provincia de Paita y su impacto en los resultados de gestión en el año 2016”. Entre sus conclusiones, formula lo siguiente:

- ❖ El 100 % de las entidades financieras de la provincia de Paita cuentan con un organigrama en el área de recursos humanos, lo que permite que todos conozcan los grados jerárquicos y tener correctamente definidas las líneas de autoridad, responsabilidad, dependencia así mismo cuentan con un manual de Organización y Funciones lo que permite tener claro las responsabilidades de cada colaborador, para tener una buena segregación de funciones en el personal.
- ❖ Se realiza el pago de los sueldos de sus colaboradores de manera puntual establecida en sus cronogramas de pagos vigente anual que manejan de manera interna, así mismo se realiza la contratación,

reclutamiento y selección del personal a través de convocatoria pública, el perfil del colaborador y los principales requisitos son publicados en las páginas oficiales de cada entidad, en las redes sociales y en las mismas entidades.

- ❖ Además de ello el estudio determina que el 80 % de las organizaciones cuenta con programas de entrenamiento y capacitación para trabajadores, lo que demuestra que las entidades le dan más importancia a la actualización y capacitación constante lo que permite que sus colaboradores tengan la información adecuada.
- ❖ Según el trabajo de investigación realizado se demuestra que los colaboradores han podido crecer profesionalmente en la entidad donde laboran, pues han ascendido a diversos cargos de confianza lo que genera un mejor clima laboral, así mismo se indica que sus jefes reconocen sus buenos resultados y son motivados con reconocimientos (bonos, premios en viajes al extranjero ,descuentos corporativos en las empresas afiliadas, tasas preferenciales, etc.) son adecuadas como medio de motivación lo que ayuda a aumentar el autoestima y seguridad del colaborador; al recibir la información correcta y clara al inicio e incorporación en la empresa para poder conocer sus funciones, derechos y obligaciones.

- ❖ Se considera que la aplicación de mecanismos de control interno permitió la protección de los recursos de la empresa evitando pérdidas por fraudes o negligencias; garantizó eficacia, eficiencia y economía en las operaciones además de ello se considera que se estimula las buenas prácticas en el entorno laboral.
- ❖ Se considera que la aplicación de las normas de Control interno promueve la seguridad, la calidad y la mejora continua en la organización, velan por procesos de planeación y mecanismos adecuados para el diseño y desarrollo organizacional garantizando el logro de los objetivos empresariales.
- ❖ Un organigrama correctamente realizado permite conocer los niveles jerárquicos en una organización, lo cual permitirá tener conocimiento de cada área de la entidad.
- ❖ Uno de los principales motivos por el cual en muchas ocasiones el personal no cumple total o correctamente sus funciones establecidas es por el motivo económico, ya que tendremos a un trabajador con ganas de trabajar si se le paga de manera puntual, a diferencia de tener un trabajador que tiene retrasos en su pago cumplirá sus funciones sin ganas. De la misma manera ocurre si es que al trabajador se le paga un adicional por el cumplimiento de metas, este trabajará de forma más entusiasmada.

- ❖ Unos trabajadores con una formación adecuada permiten que los procesos en la organización se desarrollen fluidamente, lo cual se podrá lograr a través de la capacitación constante al personal, a fin de que estos puedan cumplir una labor eficiente. Asimismo, estar en un mejor ambiente laboral permite que los trabajadores tengan una mejor motivación lo cual se refleja a la hora de cumplir las metas en la entidad.
- ❖ Uno de los objetivos fundamentales del control interno es salvaguardar los activos que las empresas posean evitando su pérdida o también el gasto excesivo del mismo.

2.1.3. Locales

Manuel (2013), desarrolló el estudio denominado: “La gestión de recursos humanos y su incidencia en el cumplimiento de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2010. Una propuesta de auditoría de recursos humanos” – Perú. En su tesis para la obtención de Maestría, el autor tuvo como objetivo “Determinar si la gestión de recursos humanos incide en el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Pocollay en el año 2010”. Entre sus conclusiones, formula lo siguiente:

- ❖ Las políticas de personal establecidas tienen una incidencia poco

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

- ❖ La selección e inducción de personal tiene una incidencia poco favorable en el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Pocollay, debido a que no hay un adecuado proceso de reclutamiento, se realiza en forma no tan coherente e integral, asimismo, no se selecciona al personal de acuerdo a las exigencias de perfiles técnicos o profesionales para las contrataciones.
- ❖ La capacitación y desarrollo de los recursos humanos tiene una incidencia poco favorable en el cumplimiento de los objetivos institucionales, ya que la entidad no le da debida prioridad mejorar: el aspecto profesional, el desarrollo personal, el desarrollo laboral de los recursos humanos.

- ❖ La práctica incorrecta de reclutar al personal por preferencias podría ser corregida con la capacitación, sin embargo, la suma de ambos conllevaría a que el personal en cuestión no sea el apto para el cumplimiento de sus funciones asignadas.

Valeriano (2016), desarrolló el estudio titulado: “Influencia de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral, de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Tacna, periodo 2015-2016” – Perú. En su tesis para la obtención de título profesional, el autor tuvo como objetivo “Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral en la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Tacna en el periodo 2015 al 2016”. Entre sus conclusiones, formula lo siguiente:

- ❖ La productividad laboral por parte de los colaboradores es baja, debido al deficiente manejo de la gestión de recursos humanos dentro de la Institución, un indicador a resaltar por parte de los trabajadores es la falta de recursos físicos que existe, lo cual indica la poca productividad que se obtiene por falta de los mismos, limitándolos a desertar de trabajos encargados por su jefe inmediato, lo que como resultado se tendría llamadas de atención , generando un ambiente hostil, esto normalmente se debe por dos motivos el primero es por falta de presupuesto en el área ,lo cual obstaculiza a

la adquisición de materiales de oficina, el otro es por las malas prácticas de valores de algunos trabajadores del GRT.

- ❖ Según los datos recolectados en la Investigación realizada, la mayoría de encuestados, es decir el 33 % manifestó que casi nunca los estimulan en aprendizaje y desarrollo dentro de ello se encuentran los inventivos, costos de capacitaciones para su crecimiento profesional y mejora de una adecuada productividad, por lo que se concluye en implementar un Plan de Formación y Capacitación profesional con la finalidad de optimizar la aplicación de recursos y procesos. (p. 161)
- ❖ Parte importante de la gestión de recursos humanos radica en abastecer a los empleados de recursos físicos necesarios para el desarrollo de sus funciones tales como computadoras, fotocopidora, útiles de escritorio, etc.
- ❖ Es común observar en las gerencias de administración de las instituciones públicas la falta de presupuesto en cuanto a la adquisición de recursos necesarios para el desarrollo normal de las operaciones de los trabajadores, ello debido al poco presupuesto para la compra de estos que algunas entidades manejan. Como consecuencia no se cumplirían total o correctamente algunas labores encomendadas lo cual conllevaría a llamadas de atención

generando así un ambiente poco cómodo para los empleados.

Machaca (2017), desarrolló el estudio denominado: “Relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores administrativo públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza. 2017” – Perú. En su tesis para la obtención de Maestría, el autor tuvo como objetivo: “Determinar si existe relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores administrativos públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, Tacna, 2017”. Entre sus conclusiones, formula lo siguiente:

- ❖ Se determinó que existe relación entre la gestión de los recursos humanos dimensión planificación de recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores administrativos públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, Tacna, 2017, de acuerdo a la prueba estadística aplicada chi-cuadrado de Pearson.
- ❖ Se determinó que existe relación entre la gestión de los recursos humanos dimensión integración de recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores administrativos públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, Tacna, 2017, de acuerdo a la prueba estadística aplicada chi-cuadrado de Pearson.
- ❖ Se determinó que no existe relación entre la gestión de los recursos humanos dimensión desarrollo del talento humano y el desempeño

laboral de los servidores administrativos públicos de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, Tacna, 2017, de acuerdo a la prueba estadística aplicada chi-cuadrado de Pearson. (pp. 105 – 106)

- ❖ La cuarta conclusión a la que llega el autor se refiere a que la planificación del talento humano busca anticiparse a las necesidades del talento humanos de la organización, además se refiere a las distintas actividades a realizar relacionadas con la gestión del personal.
- ❖ Como conclusión final respecto a la dimensión que desarrolló el tesista, llega a la conclusión que no existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, esto se podría traducir a que es poco común observar capacitación en una entidad pública para el desarrollo del personal.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Control interno

2.2.1.1. Definición

De acuerdo a Mantilla (2003), el control interno comprende todo proceso que se efectúa por directores, así como también el área administrativa de cada entidad, para brindar seguridad de forma razonable a los objetivos en la medida de dar efectividad, eficiencia,

confiabilidad y también cumplimiento de la normatividad.

Así mismo, según INTOSAI (2004), señaló que es un proceso integral diseñado para minimizar los riesgos y brindar seguridad e información razonable, para cumplir con los objetivos y metas institucionales y gerenciales como:

- Ejecución ordenada, ética, económica, eficiente y efectiva de las operaciones.
- Cumplimiento de las obligaciones de responsabilidad.
- Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables.
- Salvaguarda de los recursos para evitar pérdidas, mal uso y daño.

Dicho de otra forma, el control interno es un instrumento que se emplea en una organización para proporcionar una seguridad razonable respecto a las operaciones realizadas por una entidad, es así que este no constituye un acontecimiento aislado, sino que se deriva de una serie de acciones que están presentes en todas las actividades realizadas día a día por una entidad.

Todos los procesos que son llevados a cabo en una entidad son coordinados en función a la planificación previamente realizada. El control interno es parte de dichos procesos y de esta manera es que permite el desarrollo del proceso de una manera adecuada.

A pesar que el control interno esté muy bien diseñado, este solo aporta un grado de seguridad razonable para la consecución de objetivos en la entidad. Pero, las posibilidades de conseguir tales objetivos acordes al control interno se ven limitadas debido a ciertas negligencias y/o fraudes cometidos por los integrantes de la entidad.

El control interno es universal, es decir, es aplicable a todas las áreas de una entidad y de su efectividad depende que se obtenga información correcta para la toma de decisiones de los encargados de la entidad.

2.2.1.2. Importancia

El control interno en toda clase de organización es importante, ya que permite el adecuado control de las organizaciones en los procesos que este realiza y en el manejo de la información, con el fin de generar un grado de confiabilidad suficiente para permitir la integridad del registro de las operaciones, así como su custodia.

Existe una serie de ventajas y desventajas que devienen del control interno tales como se muestran en la Tabla 2:

Tabla 2

Ventajas y desventajas del control interno

VENTAJAS	DESVENTAJAS
Promueve la eficiencia organizacional para el logro de los objetivos y la misión	Se pueden pasar inadvertidos ciertas situaciones anormales en su elaboración
Asegura que todas las acciones institucionales sean acorde a las normas constitucionales, legales y reglamentarias.	El control no puede superar el valor de lo que se quiere controlar
Aumentan la satisfacción del cliente por la implementación de procedimientos que aseguran el cumplimiento de requerimientos,	El factor de error humano
Permite la obtención de información financiera de manera oportuna y confiable como herramienta útil de gestión y control	No cubre las necesidades que se necesita que cubra
Mejora la productividad y eficiencia, lo que lleva a la reducción de costos.	Pérdida de tiempo al no estar familiarizado con el sistema

Nota. Tomado de *Ventajas y desventajas del Control Interno* (p. 2), por C. Arucha, R. Figueroa y H. Sandoval, 2009.

2.2.1.3. Objetivos

Toda entidad pública en los tres (03) niveles de gobierno tiene como finalidad principal la satisfacción de las necesidades de la población y para poder cumplir ello es necesario dar cumplimiento al control interno de cada ente.

Según Estupiñán (2015), menciona que, el control interno comprende el plan de organización y el conjunto de métodos y procedimientos para asegurar que los activos están debidamente

protegidos y que las actividades de la entidad se desarrollen eficazmente según lo planificado por la administración, es así que se desprenden de tal afirmación que los siguientes objetivos:

- Protección de los bienes patrimoniales, lo cual permitirá asegurar el mantenimiento de los activos de propiedad del Estado, para lograr tal fin debemos tomar previsiones para evitar riesgos que atenten contra su seguridad.
- Verificación que los registros sean fiables. Toda información podrá ser útil si su contenido es confiable y es presentada cuando es oportuno.
- Promover el cumplimiento de la legislación nacional e interna. Toda acción que se emprenda debe de estar enmarcada dentro de las disposiciones legales del país y debe cumplir toda normatividad que sea aplicable en la entidad, las cuales deben ser conocidas por todos los integrantes de la organización.
- Lograr el cumplimiento de metas programadas. Se debe tener la seguridad de que las actividades se cumplan correctamente con un mínimo de utilización de esfuerzos y recursos y con un máximo de utilidad para los usuarios finales (la población).

Adicional a ello, según Arucha, Figueroa y Sandoval (2009)

menciona que, para que un sistema de control interno brinde seguridad razonable, debe cumplir con los siguientes objetivos:

- Evitar o reducir fraudes.
- Salvaguarda contra el desperdicio.
- Eficacia y eficiencia de las operaciones.
- Cumplimiento con leyes y regulaciones aplicables.
- Cumplimiento de las políticas de operación sobre bases más seguras.
- Confiabilidad en la elaboración de la información financiera.
- Comprobar la corrección y veracidad de los informes contables.
- Salvaguardar los activos de la empresa.
- Fortalecer la adherencia a las normas fijadas por la administración.

2.2.1.4. Control Interno en el Sector Público

Tanto las entidades públicas a nivel local, a nivel regional como a nivel nacional, tienen a su cargo de manera permanente realizar diferentes actividades en beneficio de la población, los cuales deben regirse por la legislación en el país, además, la rendición de cuentas tiene como destinatario final a la población, ya que tal gestión fue elegida de manera democrática por el pueblo.

De acuerdo a Fonseca (2011), señala que, el control interno en el ámbito gubernamental, es un conjunto de objetivos y componentes que se aplican a los procedimientos de las entidades públicas, con un enfoque dado por el COSO siendo que se adecúan a cada particularidad que presente las entidades. Por ello, el control interno gubernamental debe coadyuvar al logro de objetivos sociales del Estado, apoyándose en la gerencia general, promoviendo el desarrollo del Estado, el apoyo se basa en el control y seguimiento de las acciones efectuadas en las entidades gubernamentales, respecto al logro de metas previstas en el marco de la eficiencia, la efectividad y también considerando la economía del patrimonio del Estado, salvaguardando su buen uso.

El control interno entre las entidades del sector público deberá contribuir a desarrollar, con eficiencia y eficacia, las operaciones realizadas por estas bajo el cumplimiento de principios éticos y de transparencia, cumplimiento en su proceso tanto las disposiciones legales a nivel nacional como a nivel interno, para poder brindar bienes y servicios de calidad a la población.

En las entidades públicas los administradores deben de buscar un equilibrio entre legalidad y transparencia para permitir la efectividad de las operaciones, sin embargo, tal hecho constituye un

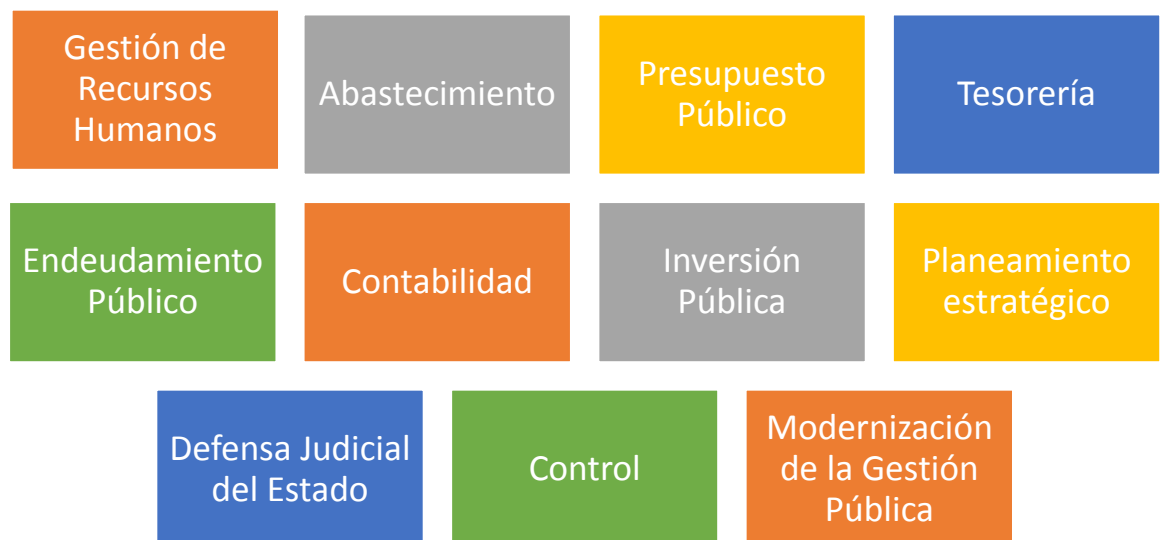
reto, ya que hoy en día en nuestro país los encargados de administrar los recursos del Estado velan por sus propios intereses que no necesariamente son en beneficio de la población.

2.2.1.5. Sistema administrativo del Estado

Hoy en día nuestro país cuenta con 11 sistemas administrativos los cuales son los que se muestran en la Figura 1.

Figura 1

Sistemas Administrativos del Estado



Es el Sistema Nacional de Control el encargado de supervisar y dar seguimiento a la aplicación de la normatividad, cuyo ente rector es la Contraloría General de la República.

2.2.1.5.1. LEY N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República

Cuyo objeto de la Ley, según el artículo 2° señala que:

Es objeto de la Ley propender al apropiado, oportuno y efectivo ejercicio del control gubernamental, de tal manera que se prevenga y se verifique los principios, los sistemas utilizados y también aquellos procedimientos técnicos que hayan sido efectuados de forma correcta, eficiente y transparente, además que los bienes y recursos del Estado hayan sido tratados con honestidad y actos probos de parte de los servidores del Estado, de tal manera contribuir a la mejora de los servicios en beneficio de la Nación. Además, en su artículo 7° señala una definición de control interno como:

Todo control interno implica la realización de acciones de cautela previa, simultánea y posterior que realiza la entidad sujeta a control, para realizar una correcta gestión de los recursos.

El control interno previo y simultáneo compete exclusivamente a las autoridades, funcionarios y servidores públicos de las entidades como responsabilidad propia de las funciones que le son inherentes, sobre la base de las normas que rigen las actividades de la organización y los procedimientos establecidos en

sus planes, reglamentos, manuales y disposiciones institucionales.

Respecto al control interno posterior, lo efectúan los niveles superiores, así también lo realiza el órgano de control institucional según sus planes y programas anuales, evaluando y verificando los aspectos administrativos.

Todo titular es responsable de supervisar y también fomentar el control interno, además de evaluarlo y que se realice una efectiva rendición de cuentas que contribuya a la gestión pública y el logro de metas.

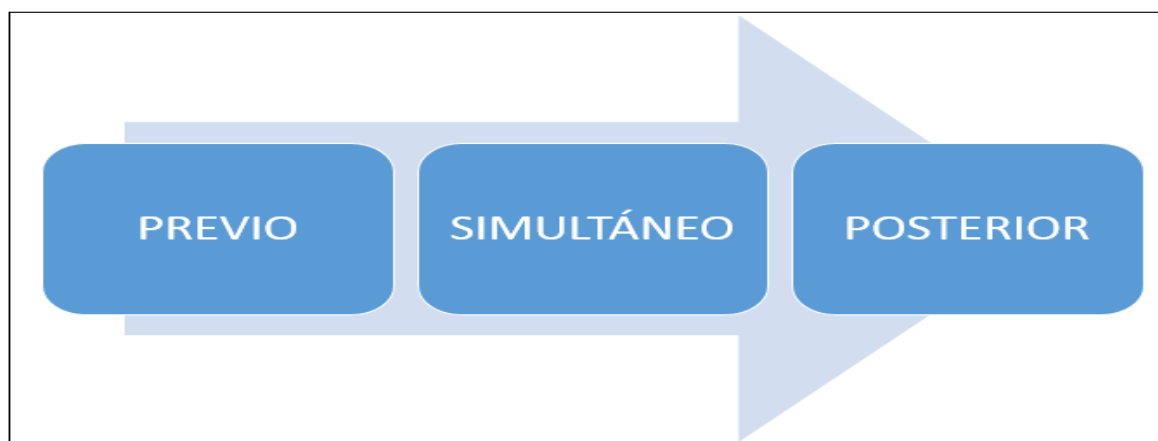
El titular de la entidad está obligado a definir las políticas institucionales en los planes y/o programas anuales que se formulen, los que serán objeto de las verificaciones a que se refiere esta Ley.

2.2.1.6. Componentes de control interno

Según Amador (2002), señala que, el control interno tiene 3 tipos de acuerdo al momento en que se aplican, siendo natural que la utilización del control tenga diferentes tiempos y dependencia que general su aplicación y precisamente en atención a ello se identifican tres tipos, los cuales se muestran en la Figura 2:

Figura 2

Tipos de control interno



El control interno es inherente a todos los niveles de las entidades gubernamentales, el control interno comprende las acciones de control previo, control simultáneo y de verificación posterior, los cuales se desarrollan a continuación.

2.2.1.6.1. Control previo

De acuerdo a Amador (2002), posee como característica esencial ser anterior a la actividad y naturalmente el deseable también se le denomina preventivo.

Es aquel conjunto de acciones de cautela los cuales se preparan antes de la ejecución de las operaciones, de este modo está orientado a prevenir que la entidad incurra en desviaciones que impidan total o parcialmente la ejecución de las operaciones.

La clave para evitar que los problemas ocurran durante o después de ejecutada una operación en la entidad está en desarrollar de manera correcta el control preventivo, de esta forma se puede prevenir los futuros problemas en vez de corregirlos una vez detectados después de haber causado una serie de daños.

El control previo tiene como finalidad en la administración pública regular la ejecución de las operaciones de manera correcta y transparente en el uso de los recursos del Estado, lo cual permitirá una adecuada gestión.

Entre los indicadores a desarrollar en la tesis se consideró al:

- a) Control interno previo de la planeación de Recursos Humanos. Comprende en aplicar los procedimientos aprobados por la organización para la planificación de requerimiento de personal, tales como el Cuadro de Asignación de Personal, que es un instrumento de gestión que permite clasificar cada uno de los cargos/puestos de trabajo, y el Manual de Organización y Funciones, que es un instrumento de gestión que ayuda a determinar el perfil del cargo apoyando la selección de personal que realmente requiere la entidad para el cumplimiento íntegro de sus funciones.
- b) Control interno previo del reclutamiento, selección y contratación de personal. Hace referencia a aquellas actividades dirigidas a

controlar las operaciones antes que el proceso comience, tal es el caso del cumplimiento de la normativa vigente para la contratación de personal a través del D.L. 276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público”, D.L. 1057 “Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios”, D.L. 727 “Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción” y el D.L. 728 “Ley de Fomento del Empleo”.

c) Control interno previo del desarrollo de personal. Consiste en aquel conjunto de acciones de cautela, los cuales se preparan antes de la ejecución de operaciones orientadas al desarrollo del personal, tales como las capacitaciones y la motivación y clima organizacional, de este modo está orientado a prevenir que la entidad incurra en desviaciones. Es así que el Reglamento Interno de Trabajo (2010) señala en su artículo 79° en cuanto a las capacitaciones que:

“De conformidad con la Política Institucional, el Área de Personal promoverá y auspiciará la participación de los trabajadores en programas de capacitación o entrenamiento, dentro o fuera de la institución. La capacitación se realizará teniendo en consideración la necesidad del servicio y/o el requerimiento de capacitación del trabajador. De considerarlo pertinente la Alta Dirección y/o Gerencia

Municipal, podrá solicitar al trabajador la difusión de la capacitación recibida a través de charlas, seminarios, talleres u otros”.

Asimismo, en cuanto al mantenimiento del buen clima laboral el Reglamento Interno de Trabajo – RIT (2010) en su artículo 102° señala que “las relaciones laborales en la municipalidad se fundamentan en el respeto mutuo, orden, disciplina, moralidad, lealtad, colaboración, comprensión y armonía entre los trabajadores”.

d) Control interno previo de la evaluación de desempeño del personal. Es aquel que se realiza con anterioridad a la ejecución de un acto que evalúe el desempeño del personal de la entidad, tal es el caso que se indica en el artículo 104° del Reglamento Interno de Trabajo – RIT (2010) que señala que “la municipalidad evaluará a su personal de acuerdo a su normativa interna vigente. Todo mérito o demérito registrado en el legajo personal del trabajador, solo deberá ser utilizado por una vez en el programa de evaluación de desempeño del trabajador”.

2.2.1.6.2. Control simultáneo

El control simultáneo es el que se realiza cuando las operaciones ya están en proceso de ejecución por parte de la entidad, con el

objeto de informar de manera oportuna a los responsables sobre la existencia de hechos que afectarían al logro de objetivos con el fin de que la entidad ejecute el tratamiento correspondiente para la corrección de este.

Según Amador (2002), “la característica primordial es que se realiza de forma simultánea al desarrollo de la actividad, permitiendo decidir en el momento.”

Asimismo, la Directiva N° 002-2019-CG/NORM “Servicio de Control Simultáneo” aprobada según Resolución de Contraloría N°115-2019-CG define al control simultaneo en el punto 6.3 Control Simultáneo como:

Respecto al control simultáneo forma parte del control gubernamental el cual consiste en examinar de forma objetiva las actividades de un proceso en curso, para brindar una comunicación oportuna sobre la existencia de hechos de riesgo que afecten el cumplimiento de los objetivos, ello permitirá adoptar medidas correctivas y la mejora continua de los procesos contribuyendo al buen uso de los recursos del Estado, con las características de eficacia, transparencia, eficiencia, economía y legalidad.

El control simultáneo lo efectúa la entidad y no es necesaria una paralización del proceso a ser evaluado, tampoco es necesario

un pronunciamiento previo o validación de la Contraloría para adoptar decisiones las cuales serán efectuadas por la entidad.

El control simultáneo se realiza a través de las siguientes modalidades según Directiva N° 002-2019-CG/NORM (2019):

- Acción simultánea: “Es una modalidad que consiste en evaluar el desarrollo de una o más actividades en ejecución de un proceso en curso, así como verificar y revisar documental y físicamente que se realice conforme a la normativa aplicable, disposiciones internas y estipulaciones contractuales.”
- Orientación de Oficio: “Es una modalidad que ejerce la Contraloría o el OCI, cuando toma conocimiento de la presencia de situaciones que puedan conllevar a la entidad a incurrir en errores, omisiones o incumplimientos en el desarrollo de una o más actividades de un proceso en curso, de los cuales se puede tomar conocimiento a través de la misma entidad u otras fuentes. Su desarrollo no se encuentra sujeto a plazos.”
- Visita de control: “Es una modalidad que consiste en presenciar actos o hechos relacionados a la recepción por parte de la entidad de bienes y prestación de servicios en general, o los que ejecuta la entidad en los que por disposición legal requiera la presencia de los órganos del sistema o los referidos al Estado y

mantenimiento de la infraestructura pública, con el propósito de constatar que estos se realicen conforme a la normativa aplicable, disposiciones internas y estipulaciones contractuales.”

- Visita preventiva. Es una modalidad que consiste en verificar una o más actividades vinculadas a la prestación de servicios públicos, así como los servicios al ciudadano, que las entidades tienen a su cargo en el marco de sus competencias funcionales, con el propósito de comprobar que la prestación se realice conforme a la normativa aplicable, disposiciones internas y estipulaciones contractuales.”

Entre los indicadores a desarrollar en la tesis se consideró al:

- a) Control interno simultáneo de la planeación de Recursos Humanos: Consiste en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos resultado del proceso mediante, el cual una entidad identifica sus requerimientos futuros de personal para diseñar el perfil del requerimiento del personal a raíz de las necesidades de la entidad.
- b) Control interno simultáneo del reclutamiento, selección y contratación de personal: Implica que estén adecuadamente reguladas las actividades en curso, a raíz de la contratación de nuevo personal, de esta forma se asegura que se elija al personal idónea para ocupar el puesto disponible.

c) Control interno simultáneo del desarrollo de personal: Se refiere al que se realiza cuando las operaciones de desarrollo del personal, tales como capacitaciones y motivación y clima organizacional, ya están en ejecución por parte de la entidad, de esta manera se puede informar a los responsables, de manera oportuna, el adecuado cumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo.

d) Control interno simultáneo de la evaluación de desempeño del personal: Es el que se realiza cuando las acciones efectuadas en cuanto a la evaluación de desempeño del personal de la entidad se encuentran en proceso de ejecución, cuyo fin es informar de manera oportuna si existe la necesidad de un tratamiento para su corrección.

2.2.1.6.3. Control posterior

El control posterior es la última etapa de control que se realiza con el objeto de evaluar los resultados de las operaciones realizadas por una entidad al momento de ejercer gestión en los recursos.

Según Amador (2002), “se identifica por ser utilizado una vez que las actividades son concluidas, en realidad es utilizado en gran medida, pero no es el ideal”.

Este tipo de control es el que se da a través de las auditorías el cual Santillana (2004), lo define como la verificación de que si la

información financiera, administrativa y operacional de una entidad es confiable, veraz y oportuna; es decir, revisar toda la información y evaluar que estos se hayan cumplido de acuerdo al marco legal.

La auditoría es un procedimiento realizado por profesionales especializadas que cuenta con las fases de planificación, ejecución e informe final, a través del cual se realiza un examen a la entidad auditada para determinar la correcta aplicación de la normativa con el fin de reflejar en su informe final los resultados de dicha auditoría y fijar recomendaciones en la misma.

2.2.2. Gestión de recursos humanos

2.2.2.1. Definición

Para poder obtener un concepto apropiado acerca de la gestión de recursos humanos primero se debe de definir qué son los recursos humanos, siendo Barquero (2005) que lo define como los recursos humanos, empero, constituyen el activo más importante y, por ende, el que más atención demanda: En la actualidad, la administración del recurso humano, la gente, significa por su naturaleza e implicaciones para la organización, una responsabilidad medular. El elemento humano está presente en todas las actividades de la empresa, y el gerente o director que desee obtener resultados

positivos necesita, de manera imprescindible, de la colaboración y el esfuerzo productivo de sus subordinados. Entonces, se puede definir que los recursos humanos lo componen el conjunto de empleados de una organización y que este intervendrá en todas las operaciones en que la organización requiera.

Ahora bien, la administración o gestión de recursos humanos es según Wayne y Robert (2005), la administración de recursos humanos (ARH) es la utilización de las personas como recursos para lograr objetivos organizacionales, a su vez lo define Flores (2014) como la administración, como ciencia, se encarga del logro eficaz de los objetivos de la organización a través del uso eficiente de los recursos materiales, humanos y económicos.

Entonces al conocer que uno de los recursos básicos que tiene la empresa son las personas, se justifica la administración especializada en ellas. Por ejemplo: Pensemos en una tienda de autoservicio, no es lo mismo administrar el abastecimiento de todos los productos para cumplir con el objetivo de que el cliente encuentre lo que busca, que administrar a las personas que se encargan de resolver las dudas a los clientes, de cobrar, elaborar facturas, etc. Para cumplir con el objetivo de ofrecer un buen servicio.

Entonces se puede definir a la gestión de recursos humanos

consiste en la utilización de los recursos humanos para el cumplimiento de objetivos organizacionales de forma eficaz, eficiente y de calidad.

2.2.2.2. Importancia

La importancia de la gestión de recursos humanos es definida según Alles, M. (2008) como:

La administración de recursos humanos es de suma importancia para todos los gerentes, para todas las áreas. Es importante conocer las herramientas de recursos humanos porque no es bueno:

- Tomar a la persona equivocada;
- Tener alta rotación de personal – o una rotación diferente a la deseada - o personal insatisfecho;
- que la gente no este comprometida;
- que los empleados piensen que su salario es injusto;
- que el personal no esté capacitado, o que estándolo en el momento de la incorporación, pierda luego su nivel.

Todas las organizaciones desde empresas públicas o privadas, lucrativas o sin fines de lucro, comerciales, industriales o de servicios, necesitan tener entre sus filas un elemento en común que son los recursos humanos, y no solo tenerlos, sino que estos

tengan los conocimientos, habilidades y motivación adecuada para prestar sus servicios. De nada serviría tener una empresa con equipos e instalaciones modernas si no contamos con el personal adecuado para operar en este y es por tal motivo que es importante tener una correcta gestión de recursos humanos.

2.2.2.3. Objetivos

Dentro de los objetivos de la gestión de recursos humanos encontramos lo siguiente:

Tabla 3

Objetivos de la gestión de Recursos Humanos

Sociales	Institucionales	Funcionales	Personales
Relacionados a la aportación que se hace a la sociedad y la observancia de la normatividad.	Cumplimiento del proceso interno de la Administración de Recurso Humano como garantía del éxito.	Desarrollo natural de su misión, visión y naturalmente las funciones específicas con calidad y excelencia.	Respuesta a las aspiraciones del personal con ética, diligencia y honestidad.

Nota. Tomado de Objetivos de la gestión de Recursos Humanos. Amador, 2002, Facultad de Contaduría Pública y Administración.

Asimismo, según Flores (2014), uno de los principales objetivos del área de Recursos Humanos (en adelante RH) es la formulación de estrategias organizacionales para cumplir las 4 funciones básicas antes mencionadas: Obtener personas, prepararlas, estimularlas y conservarlas. El autor menciona cumplir 4 funciones básicas que son:

- Obtener personas: Se refiere al proceso de reclutamiento de personal.
- Prepararlas: Consiste en habilitar al personal para la realización de sus funciones.
- Estimularlas: Trata de ciertos beneficios como ascensos o remuneración adicional por cumplimiento de objetivos, así como también un buen ambiente laboral.
- Conservarlas: Una vez desarrollado el personal, la organización debe evaluar el desempeño de este para decidir si el personal debe o no continuar en la organización.

2.2.2.4. La Unidad de Recursos Humanos

La Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Ite se encuentra ubicada de acuerdo al organigrama en la Gerencia de Administración y Finanzas.

2.2.2.5. Sistema Nacional de Gestión de Recursos Humanos

Es el Sistema Nacional de Gestión de Recursos Humanos el encargado de establecer, desarrollar y ejecutar políticas en lo que respecta al servicio civil, cuyo ente rector es la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

2.2.2.5.1. LEY N° 30057 Ley del Servicio Civil

Cuyo objeto de la Ley, Según el artículo 1° señala que “El objeto de la presente Ley es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas”.

Además, en su artículo 6° señala una definición de la Unidad de Recursos Humanos y sus funciones de acuerdo a lo siguiente:

Las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos. Sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector.

En cada entidad pública la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, tiene las siguientes funciones:

- a) Ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por Servir y por la entidad.
- b) Formular lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el óptimo funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos, incluyendo la aplicación de indicadores de gestión.
- c) Supervisar, desarrollar y aplicar iniciativas de mejora continua en los procesos que conforman el sistema de gestión de recursos humanos.
- d) Realizar el estudio y análisis cualitativo y cuantitativo de la provisión de personal al servicio de la entidad de acuerdo a las necesidades institucionales.
- e) Gestionar los perfiles de puestos.
- f) Administrar y mantener actualizado en el ámbito de su competencia el Registro Nacional de Personal del Servicio Civil y el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido que lo integra.
- g) Otras funciones que se establezcan en las normas reglamentarias y lo dispuesto por el ente rector del sistema.

2.2.2.6. Componentes de la gestión de recursos humanos

2.2.2.6.1. Planeación

Según Wayne y Robert (2005), “la planeación de recursos humanos (PRH) es el proceso que consiste en revisar sistemáticamente las necesidades de recursos humanos para garantizar que el número requerido de empleados, con las habilidades requeridas, esté disponible cuando y donde se necesite”.

Para Amador (2002), la administración eficiente y eficaz de las funciones en el área de Recursos Humanos es determinante para el óptimo desarrollo de la organización y el personal, precisamente la planeación representa una técnica que permite determinar la demanda potencial de los Recursos Humanos. Las organizaciones deben elaborar un plan para abastecerse del personal que necesitarán al corto, mediano y largo plazo, ya que ello le traería ventajas administrativas y por supuesto economías en el proceso.

Entonces se puede definir que la planeación de recursos humanos es el proceso en el cual se anticipan a las necesidades de talento humano en la organización, y así asegurar la disponibilidad de recursos humanos demandada por la organización, para el cumplimiento de objetivos en un determinado periodo de tiempo.

a) Objetivos de la Planificación de Recursos Humanos: Según Flóres

(2005) los objetivos son:

- Utilizar todos estos recursos con tanta eficacia como sea posible, donde y cuando se necesiten, al fin de alcanzar las metas de la organización.
- Anticipar periodos de escasez y de sobre oferta de mano de obra.
- Proporcionar mayores oportunidades de empleo a las mujeres, a las minorías y a los discapacitados.
- Organizar los programas de capacitación de empleados.

b) Ventajas de la Planificación de Recursos Humanos: Para Flóres

(2005) las ventajas son:

- Mejorar la utilización de recursos humanos
- Permitir la coincidencia de esfuerzos del departamento de personal con los objetivos globales de la organización.
Economizar en las contrataciones.
- Expandir la base de datos del personal, para apoyar a otros campos.
- Coadyuvar a la coordinación de varios programas, como la obtención de mejores niveles de productividad mediante la aportación de personal más capacitado.

c) Cuadro de Asignación del Personal – CAP: La planeación de recursos humanos tiene como resultado el Cuadro de Asignación de

Personal – CAP el cual fue definido líneas arriba como el documento donde identificamos los puestos y plazas que la entidad prevé serán necesarios durante un periodo determinado, para cumplir con los objetivos previstos por la institución

d) Presupuesto Analítico del Personal – PAP: Es el instrumento de gestión que considera el presupuesto para las prestaciones de servicios de personal permanente y eventual, teniendo en cuenta el Cuadro de Asignación de Personal - CAP, en función al cumplimiento de metas institucionales y la disponibilidad del presupuesto. En líneas generales muestra el presupuesto necesario para el pago de los servicios prestados por los trabajadores en la institución.

2.2.2.6.2. Reclutamiento, selección y contratación

Según Amador (2002), en las organizaciones esta actividad de Selección y Contratación amalgama la identificación de los candidatos y la decisión de considerar al más apto de acuerdo a los resultados de las evaluaciones, formalizando en consecuencia la contratación temporal o definitiva según sea el caso.

a) Reclutamiento: Previo al proceso de selección del personal debe darse un reclutamiento, el cual se define según Publicaciones Vertice S.L. (2008), como: “El reclutamiento puede entenderse como

aquel proceso mediante el cual, una organización tratará de detectar empleados potenciales que cumplan los requisitos adecuados para cumplir un determinado trabajo y atraerlos en número suficiente para que sea posible la posterior selección de alguno de ellos”.

En base a lo citado, se puede definir al reclutamiento como el proceso, previo a la selección del personal, a través del cual una entidad ante la necesidad de contar con candidatos que cubran un puesto laboral tratará de buscarlos para su posterior selección.

Ahora bien, el reclutamiento puede ser de 2 tipos:

- Reclutamiento Interno: Este se da a través de la rotación del personal y los ascensos, dando así más motivación a los empleados.
- Reclutamiento externo: Esta forma se da a través de la oferta de empleo hacia nuevo talento humanos, y puede hacerse mediante la utilización de distintos medios como los periódicos, radio, televisión, páginas institucionales, etc.

b) Selección: Según Publicaciones Vertice S.L. (2008), “esta selección no está dirigida a la obtención del “mejor” candidato, entendiendo por este el más dotado en términos generales, sino a la búsqueda del aspirante cuyas características se adecúen más al perfil del puesto que se pretende cubrir. Y dicho perfil, no solo debe

ceñirse a las capacidades, conocimientos o aptitudes requeridas, sino también a su posible integración en un concreto ambiente laboral, que englobará en su entorno los aspectos físicos y sociales”. Consiste en la deliberación de entre los candidatos presentados en la etapa de reclutamiento, a través de la recopilación de información de los candidatos, de tal manera que se elige al más idóneo para desempeñar el cargo.

c) Contratación: La contratación deviene de un contrato que es un acuerdo firmado entre el empleador y el trabajador, a través del cual el trabajador recibe una suma de dinero a cambio de cumplir ciertas actividades que el empleador designa. Adicional a ello en el contrato debe de mencionarse las obligaciones y derechos del trabajador, monto del sueldo, jornada laboral, entre otros.

En la Municipalidad Distrital de Ite se hace uso de 4 modalidades de contrato las cuales son:

a) D.L. 276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público”: Que señala lo siguiente:

Artículo 1. Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la

Administración Pública.

Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público.

Se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos según calificaciones y méritos.

b) D.L. 1057 “Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios”: Señala que:

Artículo 1.- Finalidad: La presente norma regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

c) D.L. 727 “Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción”: Señala que: Artículo 1.- La presente Ley establece las normas orientadas a crear las condiciones necesarias para el desarrollo de la inversión privada en la actividad de la construcción.

d) D.L. 728 “Ley de Fomento del Empleo”: Menciona que:

Artículo 1.- La Política Nacional de Empleo constituye el conjunto de instrumentos normativos orientados a promover, en armonía con los artículos 42, 48, y 30, de la Constitución Política del Estado, un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que asegure a

todos los peruanos el acceso a una ocupación útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo, en cualquiera de sus manifestaciones.

2.2.2.6.3. Desarrollo del personal

Según la Oficina Internacional del Trabajo (1998), si bien el desarrollo de recursos humanos sigue a menudo entendiéndose como sinónimo de formación, su concepto es mucho más amplio y comprende el desarrollo de aptitudes para el trabajo de todas las personas.

Es decir, el desarrollo de sus aptitudes para lo que el trabajador aspira, para las necesidades de la población y para las necesidades de sus compañeros de labores.

a) Capacitación: De acuerdo a la Oficina Internacional del Trabajo (1998), define a la capacitación como:

La formación continua de los funcionarios públicos responde a dos propósitos bien definidos. En primer lugar, se tiene que garantizar y evaluar el progreso de los empleados individuales antes de adoptar cualquier decisión en materia de ascensos. En segundo lugar, pero no por ello menos importante los funcionarios públicos que permanezcan en el mismo puesto necesitan actualizar

constantemente sus conocimientos y capacitaciones habidas cuenta de la modernización y cambios que experimenta la administración pública.

La capacitación es una herramienta a través de la cual la entidad desarrollo los conocimientos del empleado para su formación en la realización de sus funciones que desempeña. Esta herramienta es fundamental, ya que empleado se sentirá asesorado y perfeccionará su desempeño laboral en beneficio de la entidad.

b) Motivación y clima laboral: De acuerdo a Bordas (2016), menciona que el clima laboral se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estableen una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización. Puede ser percibido y descrito, o mediante la observación y otras medidas objetivas. Aun reflejando el estado de la organización en un momento determinado, el clima laboral puede cambiar, siendo los propios miembros, pero muy especialmente, los líderes de la organización, los principales agentes en la generación de cambios.”.

De esta manera se puede considerar al clima laboral como el

contexto en el cual los trabajadores se desenvuelven, lo cual afectará el desempeño que este tiene en las funciones que realiza. Entre los factores que alteran un adecuado clima laboral se pueden mencionar:

- La falta de equidad, en cuanto al trato y beneficios, entre los trabajadores cuyas funciones son iguales o similares.
- La falta de incentivos al personal por el cumplimiento de metas.
- Las conductas arrogantes de algunos jefes superiores.

2.2.2.6.4. Evaluación de desempeño

Según la Ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil” en el artículo 22° se define de la siguiente forma “La evaluación de desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor público en cumplimiento de los objetivos y funciones de su puesto.”

Se puede definir la evaluación de desempeño como el proceso a través del cual se aprecian las actitudes, aptitudes y el rendimiento del empleado con el fin de examinar el desempeño que este posee en el cargo que se le asignó para así tomar medidas, como la capacitación o la motivación, si fuera necesario.

2.2.3. Aspectos generales de la Municipalidad Distrital de Ite

La creación política del distrito de Ite data del 26 de abril de 1961,

mediante Ley N° 13660, promulgada posteriormente con fecha 12 de junio del mismo año, por el Presidente Constitucional de la República Don Manuel Prado Ugarteche, y el Ministro Ricardo Elías Aparicio.

Misión

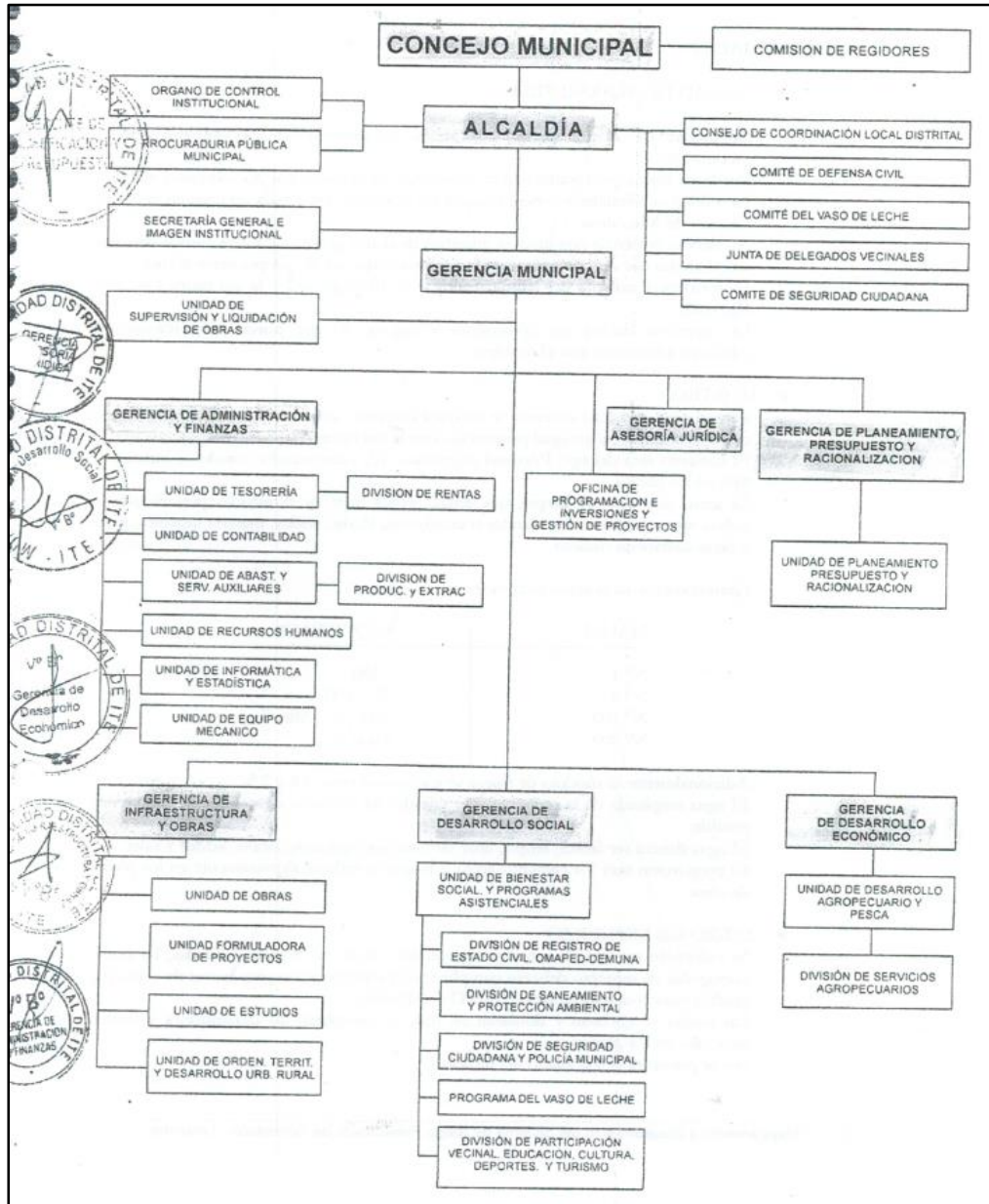
Institución líder del desarrollo sostenible integral y participativo que promueve la identidad cultural e institucional, con valores éticos y morales fortaleciendo capacidades y habilidades para el trabajo corporativo mediante planes de desarrollo concertados y alianzas estratégicas, compartiendo responsabilidades entre la municipalidad, instituciones y el pueblo organizado con un recurso humano creativo y calificativo.

Visión

Ite, distrito agroexportador, líder en agricultura y ganadería, con potencialidades hidrobiológicas, agroindustriales y turísticas. Ambientalmente sustentable, competitivo, solidario y seguro, que desarrolla capacidades y oportunidades con gestión moderna y transparente para una mejor calidad de vida.

Figura 3

Estructura Orgánica de la Municipalidad Distrital de Ite



Nota. Tomado de la Estructura Orgánica de la Municipalidad Distrital de Ite. Aprobado según Acuerdo de Concejo N° 78-2012-CM-MDI.

La unidad de recursos humanos

Según el artículo 69° del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Ite define a la Unidad de Recursos Humanos como: “La Unidad de Recursos Humanos es la Unidad Orgánica, encargada de administrar, dirigir, ejecutar y evaluar las actividades del potencial humano de la Municipalidad Distrital de Ite; cuya función central es programar, dirigir y ejecutar las políticas de control, evaluación, capacitación, y supervisión del personal nombrado, contratado, eventual y obreros permanentes y eventuales que prestan a la Municipalidad” (p. 44).

Asimismo, el artículo 70° del Reglamento de Organización y Funciones menciona las siguientes funciones de la Unidad de Recursos Humanos:

La Unidad de Recursos Humanos tiene las siguientes funciones:

- Programar, organizar, dirigir, ejecutar, coordinar y controlar las actividades del sistema de personal de la municipalidad.
- Proponer directivas relacionadas a la administración de personal, para su revisión y aprobación por Resolución de Gerencia.
- Proponer, programar, ejecutar y evaluar los procedimientos de ingreso, selección, calificación, evaluación, promoción, ascenso, reasignación y rotación de personal, en concordancia a la estructura orgánica y el cuadro de asignación del personal, en armonía a las

normas legales vigentes.

- Registrar en el Módulo Administrativo de SIAF la fase de Compromiso de las planillas de remuneraciones y salarios del Personal por Partida Presupuestal, Actividades y Proyectos de Inversión.
- Organizar y actualizar la información de legajos y escalafón del personal de la Municipalidad.
- Organizar, dirigir y controlar la administración de recursos humanos.
- Propiciar el desarrollo del personal realizando acciones y actividades destinadas a la capacitación y motivación del personal en forma selectiva con la finalidad de mejorar su formación profesional o técnica que conlleva a un mejor y cabal desempeño.
- Establecer el Sistema de Evaluación de Personal velando por su ejecución en forma semestral, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.
- Formular y actualizar el presupuesto analítico del personal – PAP.
- Formular la planilla única de pagos, liquidación de beneficios sociales, aplicando el sistema de remuneraciones y expedir certificados de trabajo.
- Organizar, controlar y actualizar el registro control de asistencia y puntualidad del personal, de conformidad con las normas

establecidas.

- Evaluar la Contratación Administrativa de Servicios – CAS de acuerdo a los requerimientos de las áreas usuarias.
- Velar por la correcta aplicación y cumplimiento de las disposiciones legales vigentes sobre derechos y beneficios del personal.
- Programar el rol de vacaciones, en coordinación con las gerencias.
- Ejecutar los procesos de registro, control de asistencia, puntualidad y permanencia.
- Elaborar y mantener actualizados el reglamento interno de trabajo y el reglamento de control, asistencia, puntualidad y permanencia.
- Organizar, dirigir y ejecutar actividades relacionadas con el bienestar social del personal y sus familiares, desarrollando programas de asistencia preventiva de salud, recreación e integración.
- Procesar y tramitar las resoluciones de contratos, ascensos, destacados, reasignaciones, becas, ceses y nombramientos a propuesta del alcalde, en concordancia con lo dispuesto por el Artículo 47° de la Ley Orgánica de Municipalidades.
- Mantener actualizado la base de datos de planillas, escalafón, de las medidas disciplinarias y del control de asistencia bajo responsabilidad.
- Otras funciones que se le asigne.

2.3. Definición de términos

Ambiente de trabajo

Es el entorno que rodea a los trabajadores, es decir, condiciones físicas, sociales, culturales y económicas. Son todas las circunstancias que ocurren dentro de una entidad (Pérez y Merino, 2014, p. 2).

Contratación

Sistema empleado para reclutar, evaluar y seleccionar a personal idóneo ante la presencia de vacantes disponibles (Manuel, 2013, p. 49).

Control interno

Según Estupiñan, R. (2015), el control interno se define como, el plan de organización que adopta cada empresa, con sus correspondientes procedimientos y métodos operacionales y contables, para ayudar, mediante el establecimiento de un medio adecuado.

Evaluación de desempeño

De acuerdo a Palomo (2010), es un procedimiento que pretende apreciar el rendimiento de los servidores en la entidad, dicha evaluación se realiza en base al cumplimiento de objetivos, responsabilidades asumidas

y personalidad.

Formación laboral

Según Valeriano (2016), es el proceso usado por los empleadores con el fin de descubrir y desarrollar las aptitudes y capacidades de su personal.

Gestión

De acuerdo a Michael (2006), es actuar para conseguir alcanzar una meta, consiste en realizar actividades con un propósito y dirección bien definidos, ambos pueden ser del individuo, organización o una combinación de ambos.

Gestión de recursos humanos

De acuerdo a Inca (2015), es el conjunto de actividades cuya toma de decisión moviliza a las personas dotadas de capacidad para el logro de sus objetivos.

Municipalidad

Según Pérez y Merino (2015), es la entidad estatal cuya función principal es administrar los recursos de cierta población para la atención a

la ciudadanía a través de la ejecución de distintas actividades en beneficio de la población. Su máximo representante es el alcalde.

Recursos humanos

Según Alles (2012), comprende todas las personas que actúan en una organización para colaborar en el cumplimiento de sus objetivos.

Servidores públicos

De acuerdo a Hussain (2018), son aquellos recursos humanos que ejercen el servicio civil, quienes por sus conocimientos de asuntos públicos ayudan a los representantes de las entidades públicas al cumplimiento de los objetivos de la entidad.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue cuantitativo, ya que la investigación tiene como finalidad la obtención y recopilación de información, con el fin de medir las variables de investigación. Tal como lo define Hernández, R. (2014) “de las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto de la hipótesis”.

3.2. Diseño de Investigación

El diseño de investigación según Gómez (2006), indica que, el diseño de investigación es un plan o estrategia concebida para obtener la información que se desee, es decir, es el plan de acción a seguir en el trabajo de campo.

a) No experimental

El diseño fue no experimental, ya que la investigación se realizó de tal manera que no se manipuló ninguna de las variables de la investigación, sino que se observó los fenómenos que se dan en la realidad para después analizarlos.

b) Transeccional

Fue transeccional o transversal, ya que se recolectaron los datos en un solo momento dado y su propósito es describir tales variables para analizar su interrelación.

c) Descriptivo

El presente estudio fue descriptivo, ya que se presentó las variables de estudio tal como se da en la realidad.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población objeto a estudio estuvo conformada por los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ite, de la Provincia Jorge Basadre, Región Tacna, siendo un total de 73 servidores según el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) empleado por la institución, de acuerdo a la tabla 4.

Tabla 4*Población*

DESCRIPCIÓN	Nº DE SERVIDORES
ÓRGANOS DE ALTA DIRECCIÓN	
Alcaldía	2
Gerencia Municipal	2
ÓRGANO DE CONTROL	
Órgano de Control Institucional	2
ÓRGANO DE DEFENSA JUDICIAL	
Procuraduría Pública Municipal	1
ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO	
Gerencia de Asesoría Jurídica	2
Gerencia de Planificación y Presupuesto	1
Unidad de Planificación, Presupuesto y Racionalización	3
Oficina de Programación e Inversiones-OPI	2
ÓRGANOS DE APOYO	
Secretaría General e Imagen Institucional	1
Gerencia de Administración y Finanzas	1
Unidad de Recursos Humanos	2
Unidad de Logística	7
Unidad de Contabilidad	4
Unidad de Tesorería	4
Unidad de Rentas	2
Unidad de Informática y Estadística	3
Unidad de Equipo Mecánico	2
Unidad de Supervisión	2
ÓRGANOS DE LÍNEA	
Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural	1
Unidad de Estudios	2
Unidad Formuladora de Proyectos	6
Unidad de Obras	1
División de Liquidación de Obras	1
Unidad de Ordenamiento Territorial y Desarrollo Urbano	2
Gerencia de Desarrollo Social	1
Unidad de Desarrollo Social	3
División de Registro Civil	1
División de Policía Municipal	1
División de Saneamiento y Protección Ambiental	1
División de Seguridad Ciudadana	1
División de DEMUNA	1
Unidad de Participación Vecinal, Educación, Cultura y Deporte	2

Continua...

DESCRIPCIÓN	Nº DE SERVIDORES
División de Turismo	1
Gerencia de Desarrollo Económico	1
Unidad de Desarrollo Económico	3
División de Servicios Agropecuarios	1
TOTALES	73

Nota. Tomado del Cuadro de Asignación de Personal de la Municipalidad Distrital de Ite.

3.3.2. Muestra

La muestra fue de tipo no probabilística, siendo que para la selección se consideraron los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión

- Servidores de la Municipalidad Distrital de Ite que conozcan el tema de control interno en las entidades públicas y la gestión de recursos humanos.

Criterios de exclusión

- Servidores de la Municipalidad Distrital de Ite que se encuentren de vacaciones.
- Servidores que desconozcan los temas de control interno y la gestión de recursos humanos.

La muestra estuvo comprendida por 61 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ite de la Provincia de Jorge Basadre, Región de Tacna.

Tabla 5

Muestra

DESCRIPCIÓN	N° DE SERVIDORES
ÓRGANOS DE ALTA DIRECCIÓN	
Alcaldía	2
Gerencia Municipal	2
ORGANO DE CONTROL	
Órgano de Control Institucional	2
ORGANO DE DEFENSA JUDICIAL	
Procuraduría Pública Municipal	1
ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO	
Gerencia de Asesoría Jurídica	2
Gerencia de Planificación y Presupuesto	1
Unidad de Planificación, Presupuesto y Racionalización	3
Oficina de Programación e Inversiones-OPI	2
ÓRGANOS DE APOYO	
Secretaría General e Imagen Institucional	1
Gerencia de Administración y Finanzas	1
Unidad de Recursos Humanos	2
Unidad de Logística	7
Unidad de Contabilidad	4
Unidad de Tesorería	4
Unidad de Rentas	2
Unidad de Informática y Estadística	3
Unidad de Equipo Mecánico	1
Unidad de Supervisión	1
ÓRGANOS DE LÍNEA	
Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural	1
Unidad de Estudios	1
Unidad Formuladora de Proyectos	3
Unidad de Obras	1
División de Liquidación de Obras	1
Unidad de Ordenamiento Territorial y Desarrollo Urbano	1
Gerencia de Desarrollo Social	1

Continua...

DESCRIPCIÓN	N° DE SERVIDORES
Unidad de Desarrollo Social	1
División de Registro Civil	1
División de Policía Municipal	1
División de Saneamiento y Protección Ambiental	1
División de Seguridad Ciudadana	1
División de DEMUNA	1
Unidad de Participación Vecinal, Educación, Cultura y Deporte	1
División de Turismo	1
Gerencia de Desarrollo Económico	1
Unidad de Desarrollo Económico	1
División de Servicios Agropecuarios	1
TOTALES	61

Nota. Tomado del Cuadro de Asignación de Personal de la Municipalidad Distrital de Ite.

3.4. Recolección de datos

3.4.1. Procedimientos

El trabajo de campo fue desarrollado a través de la aplicación de la técnica de la encuesta haciendo uso del instrumento como es el cuestionario.

3.4.2. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad

3.4.2.1. Técnicas de Recolección de Datos

a) Encuesta

Las encuestas se aplicaron a 61 (la muestra) servidores de la Municipalidad Distrital de Ite.

3.4.2.2. Instrumentos de Recolección de Datos

a) Cuestionario

El cuestionario fue aplicado a 61 (la muestra) servidores de la Municipalidad Distrital de Ite.

3.4.2.3. Validez de Expertos

Se realizó mediante la revisión y aprobación del cuestionario que se utilizó en el presente trabajo de investigación, para lo cual se pidió la colaboración de 04 profesionales con amplia experiencia y conocimientos en el tema desarrollado.

3.4.2.4. Confiabilidad del Instrumento.

Utilizando el análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach del software SPSS 24 nos mostró el índice del Alfa de Cronbach (0,972) para la variable Control interno y de (0,955) para la variable gestión de recursos humanos, de esa forma se pudo dar fiabilidad al instrumento de medición.

3.5. Tratamiento de Datos

3.5.1. *Procesamiento de Datos*

El procesamiento de datos se realizó mediante los programas Microsoft Excel y el SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), con

la finalidad de hacer los cálculos en base a los resultados de la encuesta.

3.5.2. Análisis de Datos

Para el análisis de los datos, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, tomando los datos estadísticos apropiados para los tipos de variables en estudio y de esta manera poder determinar la influencia que ejerce el control interno en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se hace un análisis profundo de los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta a los servidores de la Municipalidad Distrital de Ite de la presente investigación, dicho proceso se realizó mediante procesos estadísticos que permitieron comprobar las hipótesis propuestas.

El análisis de resultados se realizó a partir de los resultados de las encuestas realizadas a los 61 servidores de la Municipalidad Distrital de Ite donde se aplicó la estadística descriptiva para resumir los resultados obtenidos con el apoyo de tablas y gráficos de barras.

Para la contrastación de las hipótesis se aplicó la estadística inferencial que nos permitió aceptar o rechazar las hipótesis, así como conocer el grado de correlación entre las variables. Al ser las variables de la presente cualitativas de tipo ordinal (se miden tomando distintos valores ordenados siguiendo una escala establecida), se aplicó la prueba de hipótesis del RHO DE SPEARMAN tal como lo indican Reguant., Vila y Torrado (2018) “Para conocer el grado de relación entre dos variables

medidas con este tipo de escala, se puede utilizar el tipo de coeficiente de correlación ordinal de Spearman, que mide el grado de correspondencia que existe entre los rangos que se asignan a los valores de las variables analizadas”.

4.1. Presentación de resultados

4.1.1. Variable independiente: Control Interno

a) VARIABLE X₁: "Control interno"

Tabla 6

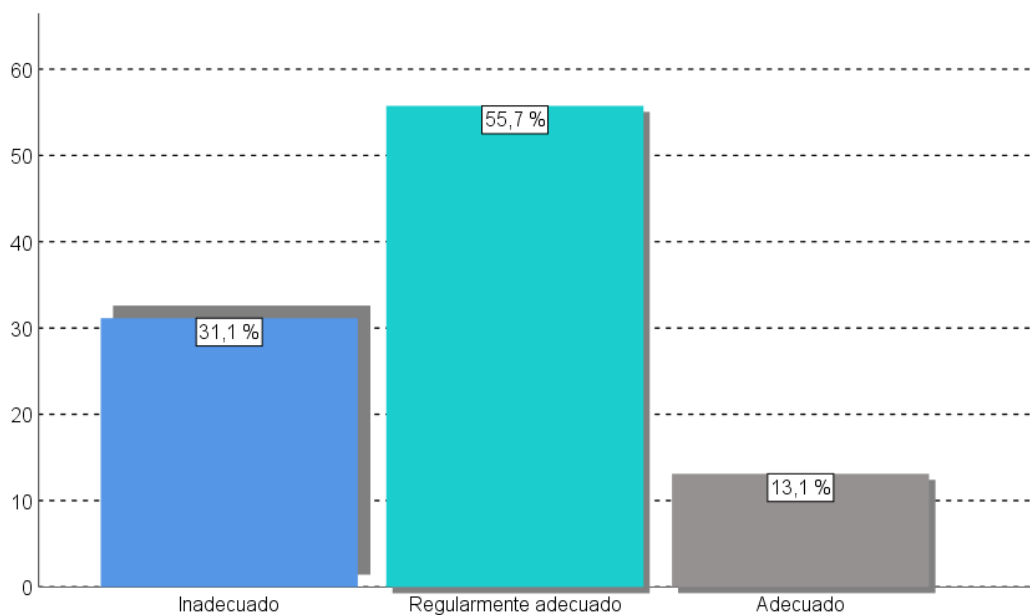
Control interno

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Inadecuado	19	31,1	31,1
Regularmente adecuado	34	55,7	86,9
Adecuado	8	13,1	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Figura 4

Control interno



Nota. Tabla 6.

Interpretación

En la tabla 6, se muestra el resultado de la agrupación del cuestionario de la variable “Control Interno”.

Del 100 % de los 61 trabajadores encuestados, el 31,1 % percibe que el “Control interno en la Municipalidad Distrital de Ite” es “Inadecuada”, mientras que un 55,7 % percibe que es “Regularmente adecuada” y un 13,1 % percibe que es “Adecuada”.

De lo anteriormente descrito, la mayor parte de los 61 trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Ite, percibe que el “Control interno” es “Regularmente adecuado”.

DIMENSIÓN: Control previo

Tabla 7

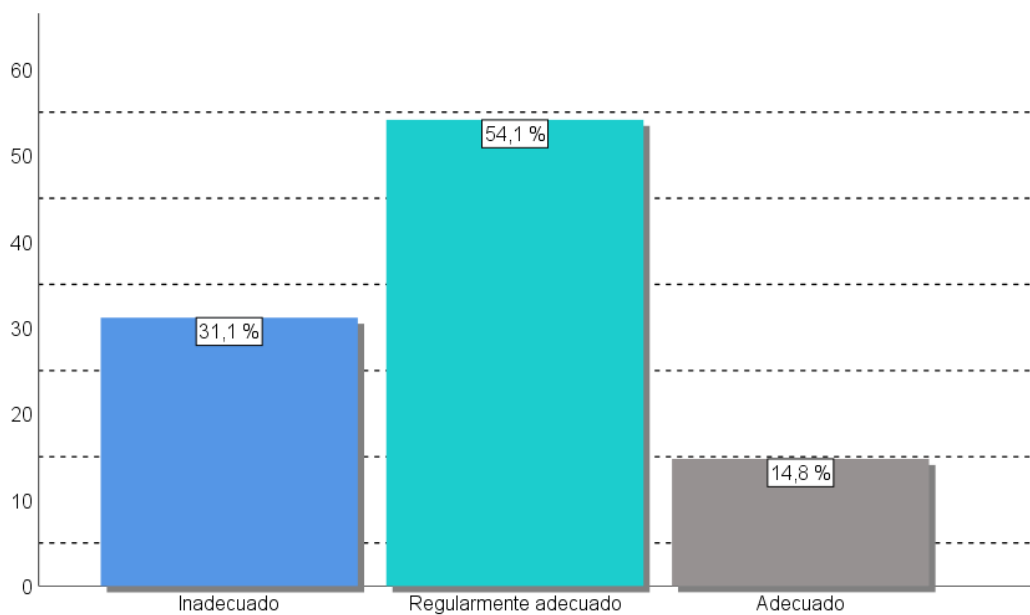
Control previo

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Inadecuado	19	31,1	31,1
Regularmente adecuado	33	54,1	85,2
Adecuado	9	14,8	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Figura 5

Control previo



Nota. Tabla 7.

Interpretación

En la tabla 7, se muestra el resultado de la agrupación del cuestionario de la variable “Control Interno” en la dimensión “Control previo”.

Del 100 % de los 61 trabajadores encuestados, el 31,1 % percibe que el “Control interno en su dimensión control previo en la Municipalidad Distrital de Ite” es “Inadecuada”, mientras que un 54,1 % percibe que es “Regularmente adecuada” y un 14,8 % percibe que es “Adecuada”.

De lo anteriormente descrito, la mayor parte de los 61 trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Ite, percibe que el “Control previo” es “Regularmente adecuado”.

DIMENSIÓN: Control simultáneo

Tabla 8

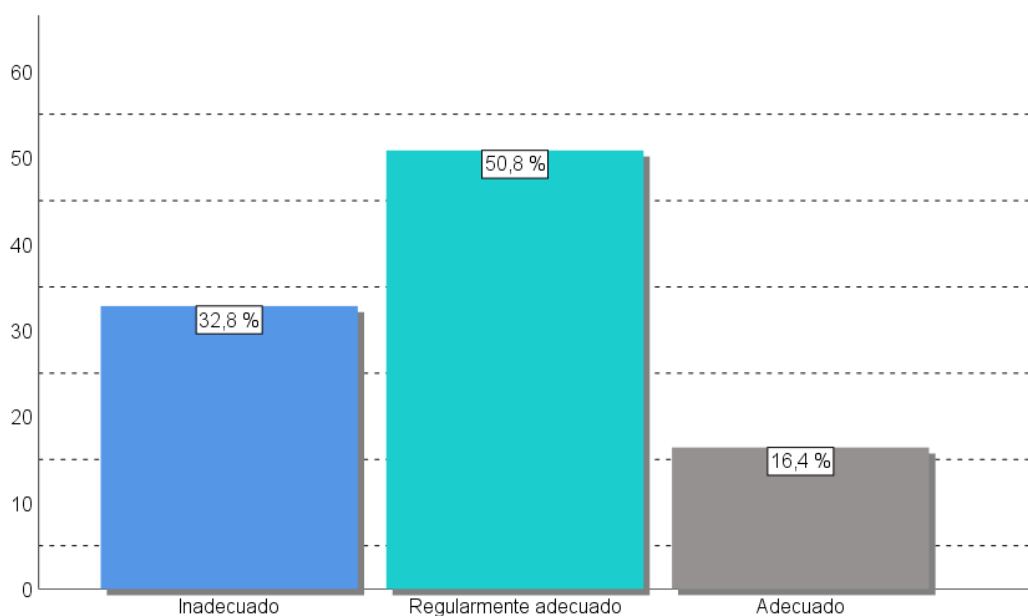
Control simultáneo

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Inadecuado	20	32,8	32,8
Regularmente adecuado	31	50,8	83,6
Adecuado	10	16,4	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Figura 6

Control simultáneo



Nota. Tabla 8.

Interpretación

En la tabla 8, se muestra el resultado de la agrupación del cuestionario de la variable “Control Interno” en la dimensión “Control simultáneo”.

Del 100 % de los 61 trabajadores encuestados, el 32,8 % percibe que el “Control interno en su dimensión control simultáneo en la Municipalidad Distrital de Ite” es “Inadecuada”, mientras que un 50,8 % percibe que es “Regularmente adecuada” y un 16,4 % percibe que es “Adecuada”.

De lo anteriormente descrito, la mayor parte de los 61 trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Ite, percibe que el “Control simultáneo” es “Regularmente adecuado”.

4.1.2. Variable dependiente: Gestión de recursos humanos

a) VARIABLE Y: "Gestión de recursos humanos"

Tabla 9

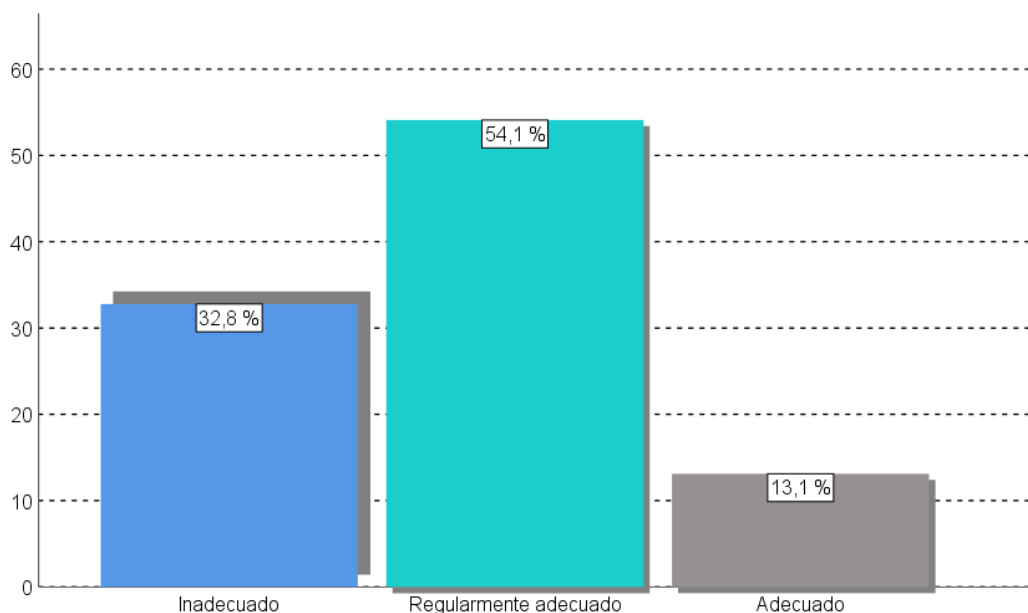
Gestión de recursos humanos

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Inadecuado	20	32,8	32,8
Regularmente adecuado	33	54,1	86,9
Adecuado	8	13,1	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Figura 7

Gestión de recursos humanos



Nota. Tabla 9.

Interpretación

En la tabla 9, se muestra el resultado de la agrupación del cuestionario de la variable “Gestión de recursos humanos”.

Del 100 % de los 61 trabajadores encuestados, el 32,8 % percibe que la “Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Ite” es “Inadecuada”, mientras que un 54,1 % percibe que es “Regularmente adecuada” y un 13,1 % percibe que es “Adecuada”.

De lo anteriormente descrito, la mayor parte de los 61 trabajadores encuestados de la Municipalidad, percibe que la “Gestión de recursos humanos” es “Regularmente adecuada”.

DIMENSIÓN: Planeación

Tabla 10

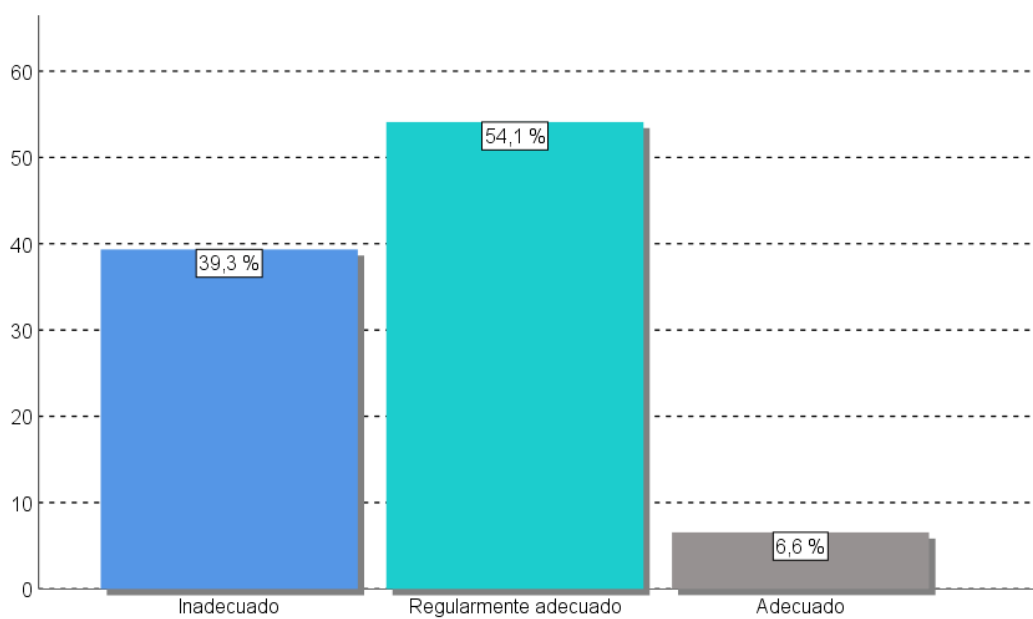
Planeación

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Inadecuado	24	39,3	39,3
Regularmente adecuado	33	54,1	93,4
Adecuado	4	6,6	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Figura 8

Planeación



Nota. Tabla 10.

Interpretación

En la tabla 10, se muestra el resultado de la agrupación del cuestionario de la variable “Gestión de recursos humanos” en su dimensión “Planeación”.

Del 100 % de los 61 trabajadores encuestados, el 39,3 % percibe que la “Gestión de recursos humanos en su dimensión planeación en la Municipalidad Distrital de Ite” es “Inadecuada”, mientras que un 54,1 % percibe que es “Regularmente adecuada” y un 6,6 % percibe que es “Adecuada”.

De lo anteriormente descrito, la mayor parte de los 61 trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Ite, percibe que la “Planeación” es “Regularmente adecuada”.

DIMENSIÓN: Reclutamiento, selección y contratación

Tabla 11

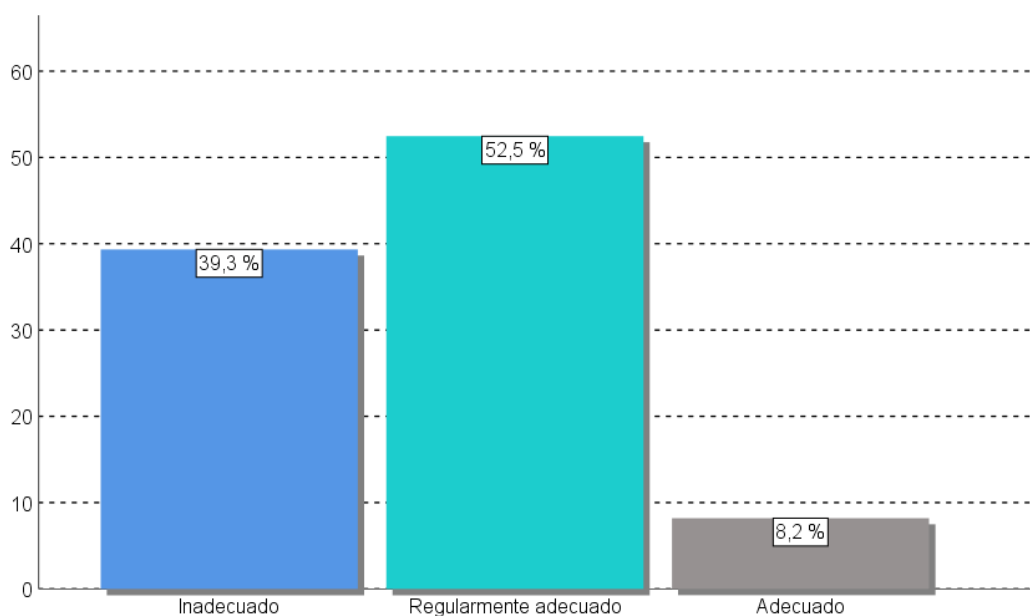
Reclutamiento, selección y contratación

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Inadecuado	24	39,3	39,3
Regularmente adecuado	32	52,5	91,8
Adecuado	5	8,2	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Figura 9

Reclutamiento, selección y contratación



Nota. Tabla 11.

Interpretación

En la tabla 11, se muestra el resultado de la agrupación del cuestionario de la variable “Gestión de recursos humanos” en su dimensión “Reclutamiento, selección y contratación”.

Del 100 % de los 61 trabajadores encuestados, el 39,3 % percibe que la “Gestión de recursos humanos en su dimensión Reclutamiento, selección y contratación en la Municipalidad Distrital de Ite” es “Inadecuada”, mientras que un 52,5 % percibe que es “Regularmente adecuada” y un 8,2 % percibe que es “Adecuada”.

De lo anteriormente descrito, la mayor parte de los 61 trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Ite, percibe que la “Reclutamiento, selección y contratación” es “Regularmente adecuada”.

DIMENSIÓN: Desarrollo del personal

Tabla 12

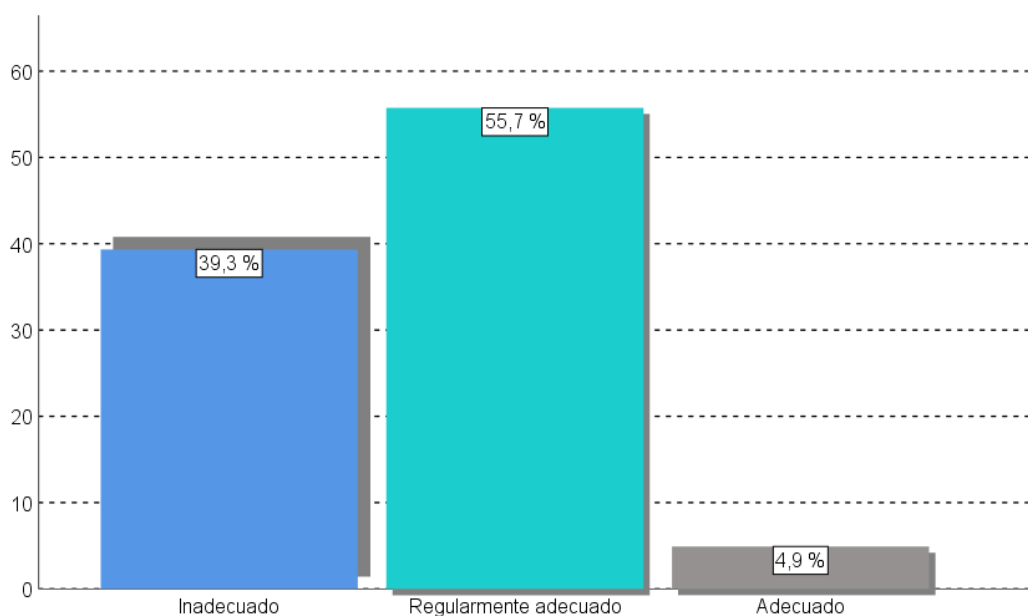
Desarrollo del personal

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Inadecuado	24	39,3	39,3
Regularmente adecuado	34	55,7	95,1
Adecuado	3	4,9	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Figura 10

Desarrollo del personal



Nota. Tabla 12.

Interpretación

En la tabla 12, se muestra el resultado de la agrupación del cuestionario de la variable “Gestión de recursos humanos” en su dimensión “Desarrollo del personal”.

Del 100 % de los 61 trabajadores encuestados, el 39,3 % percibe que la “Gestión de recursos humanos en su dimensión Desarrollo del personal en la Municipalidad Distrital de Ite” es “Inadecuada”, mientras que un 55,7 % percibe que es “Regularmente adecuada” y un 4,9 % percibe que es “Adecuada”.

De lo anteriormente descrito, la mayor parte de los 61 trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Ite, percibe que la “Desarrollo del personal” es “Regularmente adecuada”.

DIMENSIÓN: Evaluación del desempeño

Tabla 13

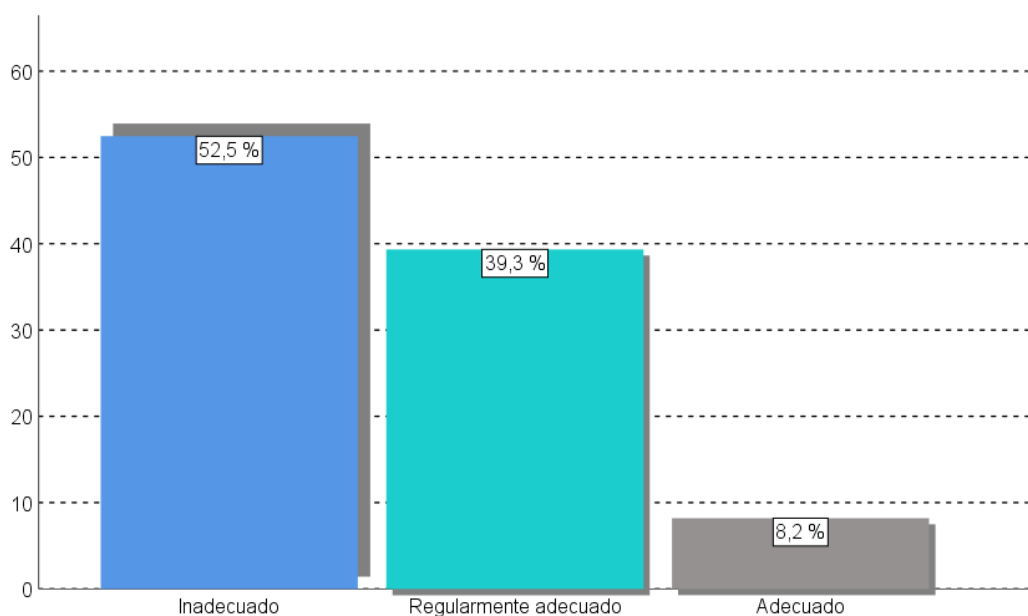
Evaluación del desempeño

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Inadecuado	32	52,5	52,5
Regularmente adecuado	24	39,3	91,8
Adecuado	5	8,2	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Figura 11

Evaluación del desempeño



Nota. Tabla 13.

Interpretación

En la tabla 13, se muestra el resultado de la agrupación del cuestionario de la variable “Gestión de recursos humanos” en su dimensión “Evaluación del desempeño”.

Del 100 % de los 61 trabajadores encuestados, el 52,5 % percibe que la “Gestión de recursos humanos en su dimensión Evaluación del desempeño en la Municipalidad Distrital de Ite” es “Inadecuada”, mientras que un 39,3 % percibe que es “Regularmente adecuada” y un 8,2 % percibe que es “Adecuada”.

De lo anteriormente descrito, la mayor parte de los 61 trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Ite, percibe que la “Evaluación del desempeño” es “Inadecuado”.

VARIABLE X₁: “Control interno”

DIMENSIÓN: Control previo

INDICADOR: Control interno previo de la planeación de Recursos Humanos

ÍTEM (01): El personal responsable del área de recursos humanos ha actualizado el cuadro de asignación de personal de forma permanente y para ello ha verificado la normativa vigente.

Tabla 14

El personal responsable del área de recursos humanos ha actualizado el cuadro de asignación de personal de forma permanente y para ello ha verificado la normativa vigente

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	8	13,1	13,1
En desacuerdo	23	37,7	50,8
Poco de acuerdo	11	18,0	68,9
De acuerdo	11	18,0	86,9
Muy de acuerdo	8	13,1	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 13,1 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 37,7 % está “En desacuerdo, por otro lado, el 18,0 % está “Poco de acuerdo”, el 18,0 % está “De acuerdo y finalmente el 13,1 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 37,7 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha actualizado el cuadro de asignación de personal de forma permanente y para ello ha verificado la normativa vigente”.

INDICADOR: Control interno previo de la planeación de Recursos Humanos

ÍTEM (02): El personal responsable del área de recursos humanos ha actualizado el manual de organización y funciones frecuentemente, y para ello ha verificado la normativa vigente.

Tabla 15

El personal responsable del área de recursos humanos ha actualizado el manual de organización y funciones frecuentemente, y para ello ha verificado la normativa vigente

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	7	11,5	11,5
En desacuerdo	24	39,3	50,8
Poco de acuerdo	12	19,7	70,5
De acuerdo	11	18,0	88,5
Muy de acuerdo	7	11,5	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 11,5 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 39,3 % está “En desacuerdo”, por otro lado, el 19,7 % está “Poco de acuerdo”, el 18,0 % está “De acuerdo” y finalmente el 11,5 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 39,3 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha actualizado el manual de organización y funciones frecuentemente, y para ello ha verificado la normativa vigente”.

INDICADOR: Control interno previo de la planeación de Recursos Humanos.

ÍTEM (03): El personal responsable del área de recursos humanos ha actualizado el reglamento de organización y funciones constantemente, y para ello ha verificado la normativa vigente.

Tabla 16

El personal responsable del área de recursos humanos ha actualizado el reglamento de organización y funciones constantemente, y para ello ha verificado la normativa vigente

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	6	9,8	9,8
En desacuerdo	19	31,1	41,0
Poco de acuerdo	14	23,0	63,9
De acuerdo	14	23,0	86,9
Muy de acuerdo	8	13,1	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 9,8 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 31,1 % está “En desacuerdo”, por otro lado, el 23,0 % está “Poco de acuerdo”, el 23,0 % está “De acuerdo” y finalmente el 13,1 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 31,1 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha actualizado el reglamento de organización y funciones constantemente, y para ello ha verificado la normativa vigente”.

INDICADOR: Control interno previo del reclutamiento, selección y contratación de personal.

ÍTEM (04): El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la verificación de forma permanente de la normativa para contratación del régimen laboral del D.L. 1057.

Tabla 17

El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la verificación de forma permanente de la normativa para contratación del régimen laboral del D.L. 1057

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	13	21,3	21,3
En desacuerdo	14	23,0	44,3
Poco de acuerdo	14	23,0	67,2
De acuerdo	10	16,4	83,6
Muy de acuerdo	10	16,4	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 21,3 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 23,0 % está “En desacuerdo”, por otro lado, el 23,0 % está “Poco de acuerdo”, el 16,4 % está “De acuerdo” y finalmente el 16,4 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 23,0 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la verificación de forma permanente de la normativa para contratación del régimen laboral del D.L. 1057”.

INDICADOR: Control interno previo del reclutamiento, selección y contratación de personal.

ÍTEM (05): El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la verificación frecuente de la normativa para contratación del régimen laboral del D.L. 276.

Tabla 18

El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la verificación frecuente de la normativa para contratación del régimen laboral del D.L. 276

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	13	21,3	21,3
En desacuerdo	24	39,3	60,7
Poco de acuerdo	16	26,2	86,9
De acuerdo	7	11,5	98,4
Muy de acuerdo	1	1,6	100,0
Total	Total	61	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 21,3 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 39,3 % está “En desacuerdo”, por otro lado, el 26,2 % está “Poco de acuerdo”, el 11,5 % está “De acuerdo” y finalmente el 1,6 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 39,3 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la verificación frecuente de la normativa para contratación del régimen laboral del D.L. 276”.

INDICADOR: Control interno previo del reclutamiento, selección y contratación de personal

ÍTEM (06): El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la verificación permanente de la normativa para contratación del régimen laboral del D.L. 727.

Tabla 19

El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la verificación permanente de la normativa para contratación del régimen laboral del D.L. 727

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	11	18,0	18,0
En desacuerdo	21	34,4	52,5
Poco de acuerdo	16	26,2	78,7
De acuerdo	9	14,8	93,4
Muy de acuerdo	4	6,6	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 18,0 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 34,4 % está “En desacuerdo”, por otro lado, el 26,2 % está “Poco de acuerdo”, el 14,8 % está “De acuerdo” y finalmente el 6,6 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 34,4 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la verificación permanente de la normativa para contratación del régimen laboral del D.L. 727”.

INDICADOR: Control interno previo del reclutamiento, selección y contratación de personal.

ÍTEM (07): El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la verificación de forma permanente de la normativa para contratación del régimen laboral del D.L. 728.

Tabla 20

El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la verificación de forma permanente de la normativa para contratación del régimen laboral del D.L. 728

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	12	19,7	19,7
En desacuerdo	16	26,2	45,9
Poco de acuerdo	14	23,0	68,9
De acuerdo	11	18,0	86,9
Muy de acuerdo	8	13,1	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 19,7 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 26,2 % está “En desacuerdo”, por otro lado, el 23,0 % está “Poco de acuerdo”, el 18,0 % está “De acuerdo” y finalmente el 13,1 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 26,2 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la verificación de forma permanente de la normativa para contratación del régimen laboral del D.L. 728”.

INDICADOR: Control interno previo del desarrollo de personal

ÍTEM (08): El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la actualización permanente del reglamento interno de trabajo respecto a la capacitación y para ello ha verificado la normativa vigente.

Tabla 21

El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la actualización permanente del reglamento interno de trabajo respecto a la capacitación y para ello ha verificado la normativa vigente

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	10	16,4	16,4
En desacuerdo	25	41,0	57,4
Poco de acuerdo	11	18,0	75,4
De acuerdo	11	18,0	93,4
Muy de acuerdo	4	6,6	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 16,4 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 41,0 % está “En desacuerdo, por otro lado, el 18,0 % está “Poco de acuerdo”, el 18,0 % está “De acuerdo y finalmente el 6,6 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 41,0 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la actualización permanente del reglamento interno de trabajo respecto a la capacitación y para ello ha verificado la normativa vigente”.

INDICADOR: Control interno previo del desarrollo de personal

ÍTEM (09): El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la actualización constante del reglamento interno de trabajo respecto al clima laboral y para ello ha verificado la normativa vigente.

Tabla 22

El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la actualización constante del reglamento interno de trabajo respecto al clima laboral y para ello ha verificado la normativa vigente

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	6	9,8	9,8
En desacuerdo	15	24,6	34,4
Poco de acuerdo	15	24,6	59,0
De acuerdo	14	23,0	82,0
Muy de acuerdo	11	18,0	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 9,8 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 24,6 % está “En desacuerdo, por otro lado, el 24,6 % está “Poco de acuerdo”, el 23,0 % está “De acuerdo y finalmente el 18,0 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 24,6 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la actualización constante del reglamento interno de trabajo respecto al clima laboral y para ello ha verificado la normativa vigente”.

INDICADOR: Control interno previo de la evaluación de desempeño del personal

ÍTEM (10): El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la actualización de forma frecuente el reglamento interno de trabajo respecto al desempeño laboral y para ello ha verificado la normativa vigente.

Tabla 23

El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la actualización de forma frecuente el reglamento interno de trabajo respecto al desempeño laboral y para ello ha verificado la normativa vigente

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	11	18,0	18,0
En desacuerdo	18	29,5	47,5
Poco de acuerdo	12	19,7	67,2
De acuerdo	11	18,0	85,2
Muy de acuerdo	9	14,8	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 18,0 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 29,5 % está “En desacuerdo”, por otro lado, el 19,7 % está “Poco de acuerdo”, el 18,0 % está “De acuerdo” y finalmente el 14,8 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 29,5 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la actualización de forma frecuente el reglamento interno de trabajo respecto al desempeño laboral y para ello ha verificado la normativa vigente”.

INDICADOR: Control interno previo de la evaluación de desempeño del personal

ÍTEM (11): El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con actualizar de forma permanente el reglamento interno de trabajo respecto a los procedimientos de evaluación del desempeño laboral y para ello ha verificado la normativa vigente.

Tabla 24

El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con actualizar de forma permanente el reglamento interno de trabajo respecto a los procedimientos de evaluación del desempeño laboral y para ello ha verificado la normativa vigente

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	13	21,3	21,3
En desacuerdo	26	42,6	63,9
Poco de acuerdo	10	16,4	80,3
De acuerdo	9	14,8	95,1
Muy de acuerdo	3	4,9	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 21,3 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 42,6 % está “En desacuerdo”, por otro lado, el 16,4 % está “Poco de acuerdo”, el 14,8 % está “De acuerdo” y finalmente el 4,9 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 42,6 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con

actualizar de forma permanente el reglamento interno de trabajo respecto a los procedimientos de evaluación del desempeño laboral y para ello ha verificado la normativa vigente”.

DIMENSIÓN: Control simultáneo

INDICADOR: Control interno simultáneo de la planeación de Recursos Humanos

ÍTEM (12): El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del cuadro de asignación de personal de forma permanente.

Tabla 25

El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del cuadro de asignación de personal de forma permanente

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	12	19,7	19,7
En desacuerdo	17	27,9	47,5
Poco de acuerdo	15	24,6	72,1
De acuerdo	10	16,4	88,5
Muy de acuerdo	7	11,5	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 19,7 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 27,9 % está “En desacuerdo, por otro lado, el 24,6 % está “Poco de acuerdo”, el 16,4 % está “De acuerdo y finalmente el 11,5 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 27,9 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del cuadro de asignación de personal de forma permanente”.

INDICADOR: Control interno simultáneo de la planeación de Recursos Humanos

ÍTEM (13): El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del manual de organización y funciones frecuentemente.

Tabla 26

El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del manual de organización y funciones frecuentemente

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	6	9,8	9,8
En desacuerdo	23	37,7	47,5
Poco de acuerdo	15	24,6	72,1
De acuerdo	10	16,4	88,5
Muy de acuerdo	7	11,5	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 9,8 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 37,7 % está “En desacuerdo”, por otro lado, el 24,6 % está “Poco de acuerdo”, el 16,4 % está “De acuerdo” y finalmente el 11,5 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 37,7 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del manual de organización y funciones frecuentemente”.

INDICADOR: Control interno simultáneo de la planeación de Recursos Humanos

ÍTEM (14): El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del reglamento de organización y funciones constantemente.

Tabla 27

El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del reglamento de organización y funciones constantemente

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	5	8,2	8,2
En desacuerdo	21	34,4	42,6
Poco de acuerdo	17	27,9	70,5
De acuerdo	9	14,8	85,2
Muy de acuerdo	9	14,8	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 8,2 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 34,4 % está “En desacuerdo”, por otro lado, el 27,9 % está “Poco de acuerdo”, el 14,8 % está “De acuerdo” y finalmente el 14,8 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 34,4 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del reglamento de organización y funciones constantemente”.

INDICADOR: Control interno simultáneo del reclutamiento, selección y contratación de personal.

ÍTEM (15): El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la ejecución del proceso de contratación del régimen laboral del D.L. 1057. forma permanente.

Tabla 28

El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la ejecución del proceso de contratación del régimen laboral del D.L. 1057. forma permanente

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	6	9,8	9,8
En desacuerdo	22	36,1	45,9
Poco de acuerdo	16	26,2	72,1
De acuerdo	13	21,3	93,4
Muy de acuerdo	4	6,6	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 9,8 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 36,1 % está “En desacuerdo”, por otro lado, el 26,2 % está “Poco de acuerdo”, el 21,3 % está “De acuerdo” y finalmente el 6,6 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 36,1 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la ejecución del proceso de contratación del régimen laboral del D.L. 1057. forma permanente”.

INDICADOR: Control interno simultáneo del reclutamiento, selección y contratación de personal

ÍTEM (16): El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la ejecución del proceso de contratación del régimen laboral del D.L. 276 de forma frecuente.

Tabla 29

El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la ejecución del proceso de contratación del régimen laboral del D.L. 276 de forma frecuente

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	6	9,8	9,8
En desacuerdo	20	32,8	42,6
Poco de acuerdo	14	23,0	65,6
De acuerdo	14	23,0	88,5
Muy de acuerdo	7	11,5	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 9,8 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 32,8 % está “En desacuerdo”, por otro lado, el 23,0 % está “Poco de acuerdo”, el 23,0 % está “De acuerdo” y finalmente el 11,5 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 32,8 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la ejecución del proceso de contratación del régimen laboral del D.L. 276 de forma frecuente”.

INDICADOR: Control interno simultáneo del reclutamiento, selección y contratación de personal.

ÍTEM (17): El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la ejecución del proceso de contratación del régimen laboral del D.L. 727 de forma permanente.

Tabla 30

El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la ejecución del proceso de contratación del régimen laboral del D.L. 727 de forma permanente

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	12	19,7	19,7
En desacuerdo	18	29,5	49,2
Poco de acuerdo	12	19,7	68,9
De acuerdo	11	18,0	86,9
Muy de acuerdo	8	13,1	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 19,7 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 29,5 % está “En desacuerdo”, por otro lado, el 19,7 % está “Poco de acuerdo”, el 18,0 % está “De acuerdo” y finalmente el 13,1 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 29,5 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la ejecución del proceso de contratación del régimen laboral del D.L. 727 de forma permanente”.

INDICADOR: Control interno simultáneo del reclutamiento, selección y contratación de personal.

ÍTEM (18): El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la ejecución del proceso de contratación del régimen laboral del D.L. 728 de forma permanente.

Tabla 31

El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la ejecución del proceso de contratación del régimen laboral del D.L. 728 de forma permanente

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	15	24,6	24,6
En desacuerdo	19	31,1	55,7
Poco de acuerdo	12	19,7	75,4
De acuerdo	6	9,8	85,2
Muy de acuerdo	9	14,8	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 24,6 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 31,1 % está “En desacuerdo”, por otro lado, el 19,7 % está “Poco de acuerdo”, el 9,8 % está “De acuerdo” y finalmente el 14,8 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 31,1 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la ejecución del proceso de contratación del régimen laboral del D.L. 727 de forma permanente”.

INDICADOR: Control interno simultáneo del desarrollo de personal.

ÍTEM (19): El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del reglamento interno de trabajo respecto a la capacitación y de acuerdo al plan anual de capacitaciones.

Tabla 32

El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del reglamento interno de trabajo respecto a la capacitación y de acuerdo al plan anual de capacitaciones

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	6	9,8	9,8
En desacuerdo	24	39,3	49,2
Poco de acuerdo	14	23,0	72,1
De acuerdo	8	13,1	85,2
Muy de acuerdo	9	14,8	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 9,8 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 39,3 % está “En desacuerdo”, por otro lado, el 23,0 % está “Poco de acuerdo”, el 13,1 % está “De acuerdo” y finalmente el 14,8 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 39,3 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del reglamento interno de trabajo respecto a la capacitación y de acuerdo al plan anual de capacitaciones”.

INDICADOR: Control interno simultáneo del desarrollo de personal

ÍTEM (20): El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del reglamento interno de trabajo respecto al clima laboral de forma permanente.

Tabla 33

El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del reglamento interno de trabajo respecto al clima laboral de forma permanente

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	7	11,5	11,5
En desacuerdo	21	34,4	45,9
Poco de acuerdo	15	24,6	70,5
De acuerdo	14	23,0	93,4
Muy de acuerdo	4	6,6	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 11,5 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 34,4 % está “En desacuerdo, por otro lado, el 24,6 % está “Poco de acuerdo”, el 23,0 % está “De acuerdo y finalmente el 6,6 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 34,4 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del reglamento interno de trabajo respecto al clima laboral de forma permanente”.

INDICADOR: Control interno simultáneo de la evaluación de desempeño del personal

ÍTEM (21): El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del reglamento interno de trabajo respecto al desempeño laboral frecuentemente.

Tabla 34

El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del reglamento interno de trabajo respecto al desempeño laboral frecuentemente

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	7	11,5	11,5
En desacuerdo	27	44,3	55,7
Poco de acuerdo	9	14,8	70,5
De acuerdo	9	14,8	85,2
Muy de acuerdo	9	14,8	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 11,5 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 44,3 % está “En desacuerdo”, por otro lado, el 14,8 % está “Poco de acuerdo”, el 14,8 % está “De acuerdo” y finalmente el 14,8 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 44,3 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del reglamento interno de trabajo respecto al desempeño laboral frecuentemente”.

INDICADOR: Control interno simultáneo de la evaluación de desempeño del personal

ÍTEM (22): El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la ejecución de los procedimientos de evaluación del desempeño laboral de forma permanente.

Tabla 35

El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la ejecución de los procedimientos de evaluación del desempeño laboral de forma permanente

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	12	19,7	19,7
En desacuerdo	20	32,8	52,5
Poco de acuerdo	10	16,4	68,9
De acuerdo	10	16,4	85,2
Muy de acuerdo	9	14,8	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 19,7 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 32,8 % está “En desacuerdo, por otro lado, el 16,4 % está “Poco de acuerdo”, el 16,4 % está “De acuerdo y finalmente el 14,8 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 32,8 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la ejecución de los procedimientos de evaluación del desempeño laboral de forma permanente”.

VARIABLE X₂: “Gestión de recursos humanos”

DIMENSIÓN: Planeación

INDICADOR: Elaboración de planes de gestión

ÍTEM (01): El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado de forma permanente planes de gestión de recursos humanos para ello ha verificado la visión institucional.

Tabla 36

El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado de forma permanente planes de gestión de recursos humanos para ello ha verificado la visión institucional

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	12	19,7	19,7
En desacuerdo	22	36,1	55,7
Poco de acuerdo	13	21,3	77,0
De acuerdo	9	14,8	91,8
Muy de acuerdo	5	8,2	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 19,7 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 36,1 % está “En desacuerdo, por otro lado, el 21,3 % está “Poco de acuerdo”, el 14,8 % está “De acuerdo y finalmente el 8,2 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 36,1 % con la afirmación: “El

personal responsable del área de recursos humanos ha realizado de forma permanente planes de gestión de recursos humanos para ello ha verificado la visión institucional”.

INDICADOR: Elaboración de planes de gestión

ÍTEM (02): El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado de forma permanente planes de gestión de recursos humanos para ello ha verificado la misión institucional.

Tabla 37

El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado de forma permanente planes de gestión de recursos humanos para ello ha verificado la misión institucional

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	13	21,3	21,3
En desacuerdo	24	39,3	60,7
Poco de acuerdo	16	26,2	86,9
De acuerdo	7	11,5	98,4
Muy de acuerdo	1	1,6	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 21,3 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 39,3 % está “En desacuerdo, por otro lado, el 26,2 % está “Poco de acuerdo”, el 11,5 % está “De acuerdo y finalmente el 1,6 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 39,3 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado de forma permanente planes de gestión de recursos humanos para ello ha verificado la misión institucional”.

INDICADOR: Diagnóstico del requerimiento de recursos humanos

ÍTEM (03): El personal responsable del área de recursos humanos ha verificado la planificación del requerimiento de recursos humanos eficazmente.

Tabla 38

El personal responsable del área de recursos humanos ha verificado la planificación del requerimiento de recursos humanos eficazmente

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	11	18,0	18,0
En desacuerdo	18	29,5	47,5
Poco de acuerdo	14	23,0	70,5
De acuerdo	14	23,0	93,4
Muy de acuerdo	4	6,6	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 18,0 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 29,5 % está “En desacuerdo”, por otro lado, el 23,0 % está “Poco de acuerdo”, el 23,0 % está “De acuerdo” y finalmente el 6,6 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 29,5 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha verificado la planificación del requerimiento de recursos humanos eficazmente”.

INDICADOR: Diagnóstico del requerimiento de recursos humanos

ÍTEM (04): El personal responsable del área de recursos humanos ha elaborado un diagnóstico de las competencias laborales de los trabajadores.

Tabla 39

El personal responsable del área de recursos humanos ha elaborado un diagnóstico de las competencias laborales de los trabajadores

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	12	19,7	19,7
En desacuerdo	17	27,9	47,5
Poco de acuerdo	13	21,3	68,9
De acuerdo	10	16,4	85,2
Muy de acuerdo	9	14,8	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 19,7 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 27,9 % está “En desacuerdo”, por otro lado, el 21,3 % está “Poco de acuerdo”, el 16,4 % está “De acuerdo” y finalmente el 14,8 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 27,9 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha elaborado un diagnóstico de las competencias laborales de los trabajadores”.

INDICADOR: Estrategias y políticas de recursos humanos

ÍTEM (05): El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado permanentemente acciones para definir la estrategia de recursos humanos, y para ello ha verificado si se ha realizado de acuerdo a la normativa vigente.

Tabla 40

El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado permanentemente acciones para definir la estrategia de recursos humanos, y para ello ha verificado si se ha realizado de acuerdo a la normativa vigente

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	11	18,0	18,0
En desacuerdo	26	42,6	60,7
Poco de acuerdo	10	16,4	77,0
De acuerdo	10	16,4	93,4
Muy de acuerdo	4	6,6	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 18,0 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 42,6 % está “En desacuerdo”, por otro lado, el 16,4 % está “Poco de acuerdo”, el 16,4 % está “De acuerdo” y finalmente el 6,6 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 42,6 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado permanentemente acciones para definir la estrategia de recursos humanos, y para ello ha verificado si se ha realizado de acuerdo a la normativa vigente”.

INDICADOR: Estrategias y políticas de recursos humanos

ÍTEM (06): El personal responsable del área de recursos humanos ha actualizado las políticas de recursos humanos respecto a las condiciones externas, para ello ha verificado si se ha realizado según la normativa vigente.

Tabla 41

El personal responsable del área de recursos humanos ha actualizado las políticas de recursos humanos respecto a las condiciones externas, para ello ha verificado si se ha realizado según la normativa vigente

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	12	19,7	19,7
En desacuerdo	16	26,2	45,9
Poco de acuerdo	13	21,3	67,2
De acuerdo	11	18,0	85,2
Muy de acuerdo	9	14,8	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 19,7 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 26,2 % está “En desacuerdo”, por otro lado, el 21,3 % está “Poco de acuerdo”, el 18,0 % está “De acuerdo” y finalmente el 14,8 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 26,2 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha actualizado las políticas de recursos humanos respecto a las condiciones externas, para ello ha verificado si se ha realizado según la normativa vigente”.

DIMENSIÓN: Reclutamiento, selección y contratación

INDICADOR: Procedimientos de reclutamiento y selección

ÍTEM (07): El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado los procedimientos de publicación de vacantes para el reclutamiento, y ha verificado para su realización la normativa vigente.

Tabla 42

El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado los procedimientos de publicación de vacantes para el reclutamiento, y ha verificado para su realización la normativa vigente

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	10	16,4	16,4
En desacuerdo	27	44,3	60,7
Poco de acuerdo	12	19,7	80,3
De acuerdo	8	13,1	93,4
Muy de acuerdo	4	6,6	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 16,4 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 44,3 % está “En desacuerdo, por otro lado, el 19,7 % está “Poco de acuerdo”, el 13,1 % está “De acuerdo y finalmente el 6,6 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 44,3 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado los procedimientos de publicación de vacantes para el reclutamiento, y ha verificado para su realización la normativa vigente”.

INDICADOR: Reclutamiento, selección y contratación

ÍTEM (08): El personal responsable del área de recursos humanos ha desarrollado los procedimientos de selección según normativa vigente.

Tabla 43

El personal responsable del área de recursos humanos ha desarrollado los procedimientos de selección según normativa vigente

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	13	21,3	21,3
En desacuerdo	24	39,3	60,7
Poco de acuerdo	16	26,2	86,9
De acuerdo	7	11,5	98,4
Muy de acuerdo	1	1,6	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 21,3 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 39,3 % está “En desacuerdo”, por otro lado, el 26,2 % está “Poco de acuerdo”, el 11,5 % está “De acuerdo” y finalmente el 1,6 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 39,3 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha desarrollado los procedimientos de selección según normativa vigente”.

INDICADOR: Reclutamiento, selección y contratación

ÍTEM (09): El personal responsable del área de recursos humanos ha desarrollado los procedimientos de selección de forma transparente.

Tabla 44

El personal responsable del área de recursos humanos ha desarrollado los procedimientos de selección de forma transparente

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	11	18,0	18,0
En desacuerdo	27	44,3	62,3
Poco de acuerdo	10	16,4	78,7
De acuerdo	9	14,8	93,4
Muy de acuerdo	4	6,6	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 18,0 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 44,3 % está “En desacuerdo”, por otro lado, el 16,4 % está “Poco de acuerdo”, el 14,8 % está “De acuerdo” y finalmente el 6,6 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 44,3 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha desarrollado los procedimientos de selección de forma transparente”.

INDICADOR: Evaluación de postulantes

ÍTEM (10): El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado el proceso de selección evaluando la capacidad profesional de los postulantes frecuentemente.

Tabla 45

El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado el proceso de selección evaluando la capacidad profesional de los postulantes frecuentemente

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	12	19,7	19,7
En desacuerdo	16	26,2	45,9
Poco de acuerdo	14	23,0	68,9
De acuerdo	11	18,0	86,9
Muy de acuerdo	8	13,1	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 19,7 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 26,2 % está “En desacuerdo, por otro lado, el 23,0 % está “Poco de acuerdo”, el 18,0 % está “De acuerdo y finalmente el 13,1 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 26,2 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado el proceso de selección evaluando la capacidad profesional de los postulantes frecuentemente”.

INDICADOR: Evaluación de postulantes

ÍTEM (11): El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado el proceso de selección cumpliendo la evaluación de la entrevista de los postulantes permanentemente.

Tabla 46

El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado el proceso de selección cumpliendo la evaluación de la entrevista de los postulantes permanentemente

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	12	19,7	19,7
En desacuerdo	19	31,1	50,8
Poco de acuerdo	12	19,7	70,5
De acuerdo	11	18,0	88,5
Muy de acuerdo	7	11,5	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 19,7 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 31,1 % está “En desacuerdo, por otro lado, el 19,7 % está “Poco de acuerdo”, el 18,0 % está “De acuerdo y finalmente el 11,5 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 31,1 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado el proceso de selección cumpliendo la evaluación de la entrevista de los postulantes permanentemente”.

INDICADOR: Contratación del personal

ÍTEM (12): El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado la contratación del personal considerando los plazos de ley.

Tabla 47

El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado la contratación del personal considerando los plazos de ley

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	15	24,6	24,6
En desacuerdo	19	31,1	55,7
Poco de acuerdo	12	19,7	75,4
De acuerdo	6	9,8	85,2
Muy de acuerdo	9	14,8	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 24,6 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 31,1 % está “En desacuerdo”, por otro lado, el 19,7 % está “Poco de acuerdo”, el 9,8 % está “De acuerdo” y finalmente el 14,8 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 31,1 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado la contratación del personal considerando los plazos de ley”.

DIMENSIÓN: Desarrollo del personal

INDICADOR: Capacitaciones

ÍTEM (13): El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado capacitaciones de forma permanente al personal según las necesidades del puesto.

Tabla 48

El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado capacitaciones de forma permanente al personal según las necesidades del puesto

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	6	9,8	9,8
En desacuerdo	25	41,0	50,8
Poco de acuerdo	14	23,0	73,8
De acuerdo	8	13,1	86,9
Muy de acuerdo	8	13,1	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 9,8 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 41,0 % está “En desacuerdo, por otro lado, el 23,0 % está “Poco de acuerdo”, el 13,1 % está “De acuerdo y finalmente el 13,1 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 41,0 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado capacitaciones de forma permanente al personal según las necesidades del puesto”.

INDICADOR: Capacitaciones

ÍTEM (14): El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado permanentemente capacitaciones sobre el manejo del clima laboral.

Tabla 49

El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado permanentemente capacitaciones sobre el manejo del clima laboral

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	7	11,5	11,5
En desacuerdo	22	36,1	47,5
Poco de acuerdo	14	23,0	70,5
De acuerdo	14	23,0	93,4
Muy de acuerdo	4	6,6	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 11,5 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 36,1 % está “En desacuerdo”, por otro lado, el 23,0 % está “Poco de acuerdo”, el 23,0 % está “De acuerdo” y finalmente el 6,6 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 36,1 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado permanentemente capacitaciones sobre el manejo del clima laboral”.

INDICADOR: Capacitaciones

ÍTEM (15): El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado frecuentemente talleres de motivación laboral.

Tabla 50

El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado frecuentemente talleres de motivación laboral

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	13	21,3	21,3
En desacuerdo	22	36,1	57,4
Poco de acuerdo	18	29,5	86,9
De acuerdo	7	11,5	98,4
Muy de acuerdo	1	1,6	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 21,3 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 36,1 % está “En desacuerdo”, por otro lado, el 29,5 % está “Poco de acuerdo”, el 11,5 % está “De acuerdo” y finalmente el 1,6 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 36,1 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado frecuentemente talleres de motivación laboral”.

INDICADOR: Programas de incentivos laborales no monetarios

ÍTEM (16): El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado programas de incentivos laborales no monetarios para incentivar la eficiencia y eficacia laboral.

Tabla 51

El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado programas de incentivos laborales no monetarios para incentivar la eficiencia y eficacia laboral

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	8	13,1	13,1
En desacuerdo	18	29,5	42,6
Poco de acuerdo	20	32,8	75,4
De acuerdo	8	13,1	88,5
Muy de acuerdo	7	11,5	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 13,1 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 29,5 % está “En desacuerdo, por otro lado, el 32,8 % está “Poco de acuerdo”, el 13,1 % está “De acuerdo” y finalmente el 11,5 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “Poco de acuerdo” con un 32,837,7 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado programas de incentivos laborales no monetarios para incentivar la eficiencia y eficacia laboral”.

DIMENSIÓN: Evaluación de desempeño

INDICADOR: Evaluaciones de desempeño

ÍTEM (17): El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado evaluaciones de desempeño en base a puestos de forma permanente.

Tabla 52

El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado evaluaciones de desempeño en base a puestos de forma permanente

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	12	19,7	19,7
En desacuerdo	28	45,9	65,6
Poco de acuerdo	15	24,6	90,2
De acuerdo	4	6,6	96,7
Muy de acuerdo	2	3,3	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 19,7 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 45,9 % está “En desacuerdo”, por otro lado, el 24,6 % está “Poco de acuerdo”, el 6,6 % está “De acuerdo” y finalmente el 3,3 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 45,9 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado evaluaciones de desempeño en base a puestos de forma permanente”.

INDICADOR: Evaluaciones de desempeño

ÍTEM (18): El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado frecuentemente evaluaciones de desempeño considerando competencias profesionales, y ha verificado para su realización la normativa vigente.

Tabla 53

El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado frecuentemente evaluaciones de desempeño considerando competencias profesionales, y ha verificado para su realización la normativa vigente

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	13	21,3	21,3
En desacuerdo	25	41,0	62,3
Poco de acuerdo	9	14,8	77,0
De acuerdo	8	13,1	90,2
Muy de acuerdo	6	9,8	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 21,3 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 41,0 % está “En desacuerdo”, por otro lado, el 14,8 % está “Poco de acuerdo”, el 13,1 % está “De acuerdo” y finalmente el 9,8 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 41,0 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado frecuentemente evaluaciones de desempeño considerando competencias profesionales, y ha verificado para su realización la normativa vigente”.

INDICADOR: Verificación de fortalezas competenciales posterior a la evaluación de desempeño.

ÍTEM (19): El personal responsable del área de recursos humanos durante la evaluación del desempeño, ha verificado si el colaborador está fortaleciendo las competencias profesionales permanentemente.

Tabla 54

El personal responsable del área de recursos humanos durante la evaluación del desempeño, ha verificado si el colaborador está fortaleciendo las competencias profesionales permanentemente

Tipo de respuesta	f	%	Acumulado
Muy en desacuerdo	7	11,5	11,5
En desacuerdo	25	41,0	52,5
Poco de acuerdo	13	21,3	73,8
De acuerdo	11	18,0	91,8
Muy de acuerdo	5	8,2	100,0
Total	61	100,0	

Nota. Anexo de Data de trabajo

Interpretación

De la muestra de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, el 11,5 % está “Muy en desacuerdo” mientras que el 41,0 % está “En desacuerdo”, por otro lado, el 21,3 % está “Poco de acuerdo”, el 18,0 % está “De acuerdo” y finalmente el 8,2 % está “Muy de acuerdo”, la mayor parte de los encuestados está “En desacuerdo” con un 41,0 % con la afirmación: “El personal responsable del área de recursos humanos durante la evaluación del desempeño, ha verificado si el colaborador está fortaleciendo las competencias profesionales permanentemente”.

4.2. Contrastación de Hipótesis

VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

El control interno tiene una influencia significativa en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

H₀: El control interno no tiene una influencia significativa en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019.

Hipótesis alterna

H₁: El control interno tiene influencia significativa en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019.

b) Nivel de significancia

Para todo valor de la probabilidad igual o menor que 0,05; se rechaza H₀.

c) Elección de la prueba estadística

Correlación Rho de Spearman.

Correlación del control interno y la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019.

Tabla 55*Correlación de la hipótesis general*

		Gestión de recursos	
		Control interno	humanos
Control interno	Correlación de	1,000	0,856
	Spearman		
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	61	61
Gestión de recursos humanos	Correlación de	0,856	1,000
	Spearman		
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	61	61

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

Nota. Anexo de Data de trabajo

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

A un nivel de confianza del 95 %, dado que el valor p (0,000) es menor al nivel de significancia (0,05); entonces, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el control interno tiene una influencia significativa en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019.

VERIFICACIÓN DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El control previo tiene influencia significativa en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

H₀: El control previo no tiene influencia significativa en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019.

Hipótesis alterna

H₁: El control previo tiene influencia significativa en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019.

b) Nivel de significancia

Para todo valor de la probabilidad igual o menor que 0,05; se rechaza H₀.

c) Elección de la prueba estadística

Correlación Rho de Spearman.

Correlación del control previo y la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019.

Tabla 56*Correlación de la primera hipótesis*

		Control previo	Gestión de recursos humanos
Control previo	Correlación de Spearman	1,000	0,891
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	61	61
Gestión de recursos humanos	Correlación de Spearman	0,891	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	61	61

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

Nota. Anexo de Data de trabajo

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

A un nivel de confianza del 95 %, dado que el valor p (0,000) es menor al nivel de significancia (0,05); entonces, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que: El control previo tiene influencia significativa en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019.

VERIFICACIÓN DE LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El control simultáneo tiene influencia significativa en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

H₀: El control simultáneo no tiene influencia significativa en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019.

Hipótesis alterna

H₁: El control simultáneo tiene influencia significativa en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019.

c) Nivel de significancia

Para todo valor de la probabilidad igual o menor que 0,05; se rechaza H₀.

d) Elección de la prueba estadística

Correlación Rho de Spearman.

Correlación del control simultáneo y la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019.

Tabla 57*Correlación de la segunda hipótesis*

		Control simultáneo	Gestión de recursos humanos
Control simultáneo	Correlación de Spearman	1,000	0,816
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	61	61
Gestión de recursos humanos	Correlación de Spearman	0,816	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	61	61

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

Nota. Anexo de Data de trabajo

e) 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

f) Conclusión

A un nivel de confianza del 95 %, dado que el valor p (0,000) es menor al nivel de significancia (0,05); entonces, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que: El control simultáneo tiene influencia significativa en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019.

4.3. Discusión de resultados

En la presente tesis se establecieron 2 variables, control interno y gestión de recursos humanos, relacionados a la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019. Cuyo objetivo principal fue: Identificar de qué manera influye el control interno en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019.

Se planteó en la hipótesis general que: El control interno tiene una influencia significativa en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019.

La contrastación de hipótesis a través del coeficiente de correlación de Spearman nos permitió dar con los resultados donde se obtuvo que, existe una relación entre fuerte y perfecta entre las variables control interno y gestión de recursos humanos, asimismo, nos indicó que existe una alta significatividad de acuerdo a los resultados obtenidos. Por lo tanto, se pudo afirmar, que existe una correlación entre fuerte y perfecta entre el Control Interno y Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019, en base a lo cual se puede indicar que, el control interno tiene el poder de intervenir (ya sea positiva o negativamente, acorde al nivel de control interno) en el proceso de gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019.

La variable control interno es un conjunto de normas y procesos, que son desarrollados en la entidad para asegurar una adecuada organización, asimismo, medir la eficiencia y eficacia de la organización en los diferentes niveles de la entidad, lo cual permite evaluar y medir los riesgos para posteriormente implementar planes de mejora de acuerdo a los niveles de tolerancia permitidos.

Los resultados obtenidos en cuanto al cuestionario relacionado al control interno van en relación a las siguientes conclusiones de distintas tesis:

Para Guevara (2017), en su tesis “El control interno y su impacto en el área de recursos humanos de las MYPES del Perú: Caso COMPLEX del Perú S.A.C. Tumbes, 2016” concluyó que:

Se ha determinado el impacto del control interno en las Micro y Pequeñas empresas del Perú, se desarrollan con la finalidad de hacer una gestión más eficiente y eficaz aplicadas y permite a las empresas implementar medidas de control, evaluar los riesgos e implementar planes de mejora, las empresas implementan medidas de control, las que contribuyen en brindar mejores resultados en la gestión y desarrollar una gestión eficiente y efectiva en el cumplimiento de los objetivos y metas planificados.

Asimismo, Valladares (2017), en su tesis “Los mecanismos de

control interno en el área de recursos humanos de las entidades financieras de la provincia de Paita y su impacto en los resultados de gestión en el año 2016” concluyó que:

Se considera que la aplicación de mecanismos de control interno permitió la protección de los recursos de la empresa evitando pérdidas por fraudes o negligencias; garantizó eficacia, eficiencia y economía en las operaciones además de ello se considera que se estimula las buenas prácticas en el entorno laboral.

Se considera que la aplicación de las normas de Control interno promueve la seguridad, la calidad y la mejora continua en la organización, velan por procesos de planeación y mecanismos adecuados para el diseño y desarrollo organizacional garantizando el logro de los objetivos empresariales.

Para varias entidades, ya sean públicas o privadas, la variable gestión de recursos humanos es una de las mejores herramientas que permite mejorar las diferentes actividades realizadas por la institución a través del mejoramiento del desempeño laboral de los servidores en sus funciones correspondientes a sus puestos de trabajo, por ende se ve su implicancia en el desarrollo de los trabajadores, es por ello que desde la selección del personal se debe priorizar el cumplimiento de objetivos de la entidad.

Los resultados obtenidos en cuanto al cuestionario relacionado a la gestión de recursos humanos van en relación a las siguientes conclusiones de distintas tesis:

Para Cueva (2016), en su tesis “El control interno en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Bagua para mejorar su gestión” concluyó que:

En la Organización no es la adecuada porque la municipalidad cuenta con un Manual de Organización y Funciones, pero no se encuentra actualizada; y no se encuentra archivados los files del personal. Los documentos de gestión ROF, MOF, RIP, no han sido actualizados, asimismo no se cuenta con un MAPRO para que el personal brinde mejor atención al usuario.

Asimismo, Manuel (2013) en su tesis “La gestión de recursos humanos y su incidencia en el cumplimiento de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2010. Una propuesta de auditoría de recursos humanos” concluyó que:

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

perfiles técnicos o profesionales para las contrataciones.

Según Valeriano (2016), en su tesis: “Influencia de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral, de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tacna, periodo 2015-2016” concluyó que:

La productividad laboral por parte de los colaboradores es baja, debido al deficiente manejo de la gestión de recursos humanos dentro de la Institución, un indicador a resaltar por parte de los trabajadores es la falta de recursos físicos que existe, lo cual indica la poca productividad que se obtiene por falta de los mismos, limitándolos a desertar de trabajos encargados por su jefe inmediato, lo que como resultado se tendría llamadas de atención, generando un ambiente hostil, esto normalmente se debe por dos motivos el primero es por falta de presupuesto en el área, lo cual obstaculiza a la adquisición de materiales de oficina, el otro es por las malas prácticas de valores de algunos trabajadores del GRT.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

a) El control interno tiene una influencia significativa en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019, debido a que, ad un nivel de confianza del 95 %, dado que el valor p (0,000) es menor al nivel de significancia (0,05); entonces, se rechaza la hipótesis nula, asimismo el control interno es regularmente adecuado con un 55,7 %.

b) El control previo tiene influencia significativa en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019, debido a que, a un nivel de confianza del 95 %, dado que el valor p (0,000) es menor al nivel de significancia (0,05); entonces, se rechaza la hipótesis nula, asimismo el control previo es regularmente adecuado con un 54,1 %.

c) El control simultáneo tiene influencia significativa en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019, debido a que a un nivel de confianza del 95 %, dado que el valor p (0,000) es menor al nivel de significancia (0,05); entonces, se rechaza la hipótesis nula, por otro lado, el control simultáneo es regularmente adecuado con un 50,8 %.

5.2. Recomendaciones

a) Se debería poner especial atención en el control interno de la gestión de recursos humanos, ya que este es el punto de partida, con apoyo de las herramientas de gestión, para que en la entidad logré cumplir de manera eficiente, acorde a la legislación, con sus objetivos para beneficio de la población local.

b) Se recomienda enfatizar el cuidado en el control previo, ya que esa es la clave para evitar problemas futuros derivados de acciones mal ejecutadas, lo cual podría lograrse gracias a que las herramientas de gestión estén elaboradas acorde a la realidad de la entidad y que haya una adecuada difusión de las mismas. Todo ello parte desde la anticipación de las necesidades de personal en cada oficina de la entidad que permitirá contar con el personal suficiente y adecuado en cada puesto para cumplir íntegramente y en el plazo previsto las funciones de cada unidad.

c) Se recomienda que, ante la identificación de algún acto que afecte el adecuado control interno de la entidad, tomar las acciones correctivas pertinentes para su subsanar las acciones. Asimismo, para hacer más eficiente las labores encomendadas a cada servidor de la entidad es importante crear un entorno organizacional de buena cultura de control interno, por lo que se debería transmitir apreciaciones por las labores bien

realizadas por el personal, asimismo, proveer los recursos necesarios que harán que sea más sencillo ejecutar buenas labores, los cuales se reflejarán en el cumplimiento correcto de las funciones de cada servidor y por ende de cada oficina para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acuerdo de Concejo Municipal N° 080 del 2010. Reglamento Interno de Trabajo (RIT)., Municipalidad Distrital de Ite. 26 de noviembre del 2010.

Acuerdo de Concejo N° 78 de 2012. Estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de Ite. 22 de agosto del 2012. Municipalidad Distrital de Ite.

Alles, M. (2008). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias*. Ediciones Granica

Alles, M. (2012). *Diccionario de Términos de Recursos Humanos*. Débora Feely

Amador, A. (2002). *Control interno y Auditoría - Su aportación en las Organizaciones* (1ª ed.). Facultad de Contaduría Pública y Administración.

Alpusig, J. A. (2012). *El control interno en el Departamento de Recursos Humanos y su incidencia en la productividad de la Empresa Vivero Forestal Belisario Quevedo de la Ciudad de Latacunga en el Año 2011*. [Tesis de pregrado. Universidad Técnica de Ambato]: [Repositorio UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/3562/1/TA0284>].

pdf].

Arucha, C., Figueroa, R. y Sandoval, H. (2009). *Control interno COSO ERM para el área de recursos humanos, aplicado a la mediana empresa comercial de la zona metropolitana de San Salvador*. [Tesis de pregrado, Universidad de el Salvador]: [Repositorio UES. <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/11263/>].

Bacallao Horta, Maileny (2009). *Génesis del control control interno*. <http://www.eumed.net/ce/2009a/mbh3.htm#1>.

Barquero, A. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Universidad Estatal a Distancia

Bordas, M. (2016). *Gestión Estratégica del clima laboral*. Edición digital

Flóres, M. (2005). *Planeación de Recursos Humanos*. <https://www.gestiopolis.com/planeacion-de-recursos-humanos/>

Cueva, N. (2016). *El control interno en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Bagua para mejorar su gestión"-Año 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]: [Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11163/cueva_In.pdf?sequence=1&isAllowed=y].

Contraloría General de la República (2014). *Marco Conceptual del Control Interno*.

Choquecota, R. F. (2013). *La gestión de recursos humanos y su influencia en el cumplimiento de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2010. Una propuesta de auditoría de recursos humanos*. [Tesis de maestría. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]: [Repositorio UNJBG. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/721/TM0025.pdf?sequence=1&isAllowed=y>].

De Soto, F. (2006). *La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio*.

Decreto Legislativo N° 1057. Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. 28 de junio del 2008.

Decreto Legislativo N° 276. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. 06 de marzo de 1984.

Decreto Legislativo N° 727. Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción. 08 de noviembre de 1991.

Decreto Legislativo N° 728. Ley de Fomento del Empleo. 08 de noviembre

de 1991.

Directiva N° 001 de 2016. Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos- MPP. 21 de marzo del 2016.

Directiva N° 002 de 2019. Servicio de Control Simultáneo. 28 de marzo del 2019.

Estupiñan, R. (2015). *Control Interno y Fraudes: Análisis de Informe COSO I, II y III con Base en los Ciclos Transaccionales* (3ª ed.). Ecoe Ediciones

Flores, R. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial digital UNID

Fonseca, O. (2011). *Sistemas de control interno para organizaciones*. IICO

Guevara, N. A. (2018). *El control interno y su impacto en el área de recursos humanos de las MYPES del Perú: caso COMPLEX del Perú S.A.C. Tumbes, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]: [Repositorio ULADECH. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/3012/CONTROL_INTERNO_RECURSOS_HUMANOS_GUEVARA_DELGADO_NELLY_ALICIA.pdf?sequence=3&isAllowed=y].

Gómez, M. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Editorial Brujas.

Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). Interamericana Editores S.A. de C.V.

Hussain, S. (2018). *10 habilidades esenciales para un servidor público*. Babelcube Inc.

INTOSAI (2004). *Guía para las normas de control interno del sector público*.

Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas, Perú. [Tesis pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas]. [Repositorio UNAJMA. <https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/232>]

Machaca, L. M. (2017). *Relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores administrativos públicos de la municipalidad distrital Alto de la Alianza, 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]: [Repositorio UNJBG. http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/2720/1168_20117_machaca_callahuanca_lm_fcje_ingenieria_comercial.pdf?s

equence=1&isAllowed=y].

Mantilla, S. (2003). *Control interno: Informe COSO*. Eco Ediciones

Manuel, R. (2013). *La gestión de recursos humanos y su incidencia en el cumplimiento de objetivos institucionales en la municipalidad distrital de Pocollay, año 2010. Una propuesta de auditoría de recursos humanos*. Tacna, Perú. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. [Repositorio UNJBG, <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/721>]

Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A. y Cánovas, A. (2009). *El coeficiente de correlación de los rangos de spearman caracterización*. <http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v8n2/rhcm17209.pdf>

Michael, A. (2006). *Administración*. Pearson Educación.

Nolberto, M. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017*. Huánuco, Perú. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. [Repositorio UDH, <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/408>]

Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil. 03 de julio del 2013.

Ley N° 27785. Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la

Contraloría General de la República. 23 de julio del 2002.

Oficina Internacional del Trabajo (1998). *El desarrollo de los recursos humanos de la función pública en el contexto del ajuste estructural y del proceso de transición* (1ª ed.).

Ordenanza Municipal N° 04 del 2012. Manual de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Ite. 23 de agosto del 2012.

Ordenanza Municipal N° 04 del 2012. Reglamento de organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Ite. 23 de agosto del 2012.

Palomo, M. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (6ª ed.). Editorial ESIC

Pérez, J. y Merino, M. (2014). *Ambiente de Trabajo*.
<https://definicion.de/ambiente-de-trabajo/>

Pérez, J. y Merino, M. (2015). *Municipalidad*.
<https://definicion.de/municipalidad/>

Pilataxi, C. E. (2015). *Control interno y la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Bilingüe "CEBI" de la ciudad de Ambato*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]: [Repositorio UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/17854>].

Publicaciones Vertice (2008). *Selección de Personal*. Editorial Vertice.

Reguant, M., Vila, R. y Torrado, M. (2018). La relación entre dos variables según escala de medición con SPSS. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*.

Santillana, J. (2004). *Fundamentos de Auditoría* (3ª ed.). International Thomson Editores

Silva, M. I. (2013). *Diseño de un sistema de control interno aplicable al área administrativa y contable en la compañía Insernin C.A. dedicada a la producción y venta de adoquines*. [Tesis de pregrado, Universitaria Politécnica Salesiana Sede Quito]: [Repositorio UPS. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/5270>].

Valeriano, E. L. (2016). *Influencia de la Gestión de Recursos Humanos en la Productividad Laboral, de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2015-2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]: [Repositorio UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/187/Valeriano-Huanca-Esther-Luz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>].

Valladares, J. J. (2017). *Los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las entidades financieras de la Provincia de*

Paita y su impacto en los resultados de gestión en el año 2016.

[Tesis de pregrado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]:

[Repositorio

ULADECH.

<http://bibliotecavirtualoducal.uc.cl/vufind/Record/oai:localhost:123456789-1530868/Description#tabnav>].

Wayne, R. y Robert, N. (2005). *Administración de Recursos Humanos* (9ª ed.). Pearson Educación.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

INFLUENCIA DEL CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ITE, AÑO 2019

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA/DISEÑO
<p>Problema general ¿De qué manera influye el control interno en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019?</p> <p>Problemas específicos a) ¿De qué manera influye el control previo en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad</p>	<p>Objetivo general Determinar de qué manera influye el control interno en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019.</p> <p>Objetivos específicos a) Identificar de qué manera influye el control previo en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad</p>	<p>Hipótesis general El control interno tiene una influencia significativa en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019.</p> <p>Hipótesis específicas a) El control previo tiene influencia significativa en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad</p>	<p>Variable independiente Control Previo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Control interno previo de la planeación de Recursos Humanos - Control interno previo del reclutamiento, selección y contratación de personal - Control interno previo del desarrollo de personal - Control interno previo de la evaluación de desempeño de personal - Control interno simultáneo de la planeación de recursos humanos - Control interno simultáneo del reclutamiento, selección y contratación de personal 	<p>Tipo de investigación El tipo de investigación es cuantitativo.</p> <p>Diseño de investigación El diseño de investigación es no experimental, transeccional y descriptivo.</p> <p>Población La población es de 73 servidores de la Municipalidad Distrital de Ite.</p> <p>Muestra La muestra es por un total</p>

Distrital de Ite, año 2019? b) ¿De qué forma influye el control simultáneo en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019?	Distrital de Ite, año 2019. b) Identificar de qué manera influye el control simultáneo en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019	Distrital de Ite, año 2019. b) El control simultáneo tiene influencia significativa en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019	Control Simultáneo	- Control interno simultáneo del desarrollo de personal - Control interno simultáneo de la evaluación de desempeño del personal	de 61 servidores. Técnicas e instrumentos de recolección de datos El instrumento de recolección de datos es el cuestionario a través de la aplicación de la técnica de la encuesta. Método de análisis de datos El método de análisis de datos se hará mediante los programas: Microsoft Excel y el SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).
			Variable dependiente Planeación Reclutamiento, selección y contratación	- Elaboración de planes de gestión - Diagnóstico del requerimiento de recursos humanos - Estrategias y políticas de recursos humanos. -Procedimientos de reclutamiento y selección -Evaluación de postulantes -Contratación del personal.	

			<p>Desarrollo del personal</p> <p>Evaluación de desempeño</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones - Programas de incentivos laborales no monetarios -Evaluaciones de desempeño -Verificación de fortalezas competenciales posterior a la evaluación de desempeño 	
--	--	--	---	--	--

ANEXO 02: DISTRIBUCIÓN DE PREGUNTAS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

DIMENSIÓN	INDICADOR	N°	PREGUNTAS
CONTROL PREVIO	Control interno previo de la planeación de Recursos Humanos	1	El personal responsable del área de recursos humanos ha actualizado el cuadro de asignación de personal de forma permanente y para ello ha verificado la normativa vigente.
		2	El personal responsable del área de recursos humanos ha actualizado el manual de organización y funciones frecuentemente, y para ello ha verificado la normativa vigente.
		3	El personal responsable del área de recursos humanos ha actualizado el reglamento de organización y funciones constantemente, y para ello ha verificado la normativa vigente.
	Control interno previo del reclutamiento, selección y contratación de personal	4	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la verificación de forma permanente de la normativa para contratación del régimen laboral del D.L. 1057.
		5	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la verificación frecuente de la normativa para contratación del régimen laboral del D.L. 276.
		6	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la verificación permanente de la normativa para contratación del régimen laboral del D.L. 727.
		7	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la verificación de forma permanente de la normativa para contratación del régimen laboral del D.L. 728.
	8	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la actualización permanente del reglamento interno de trabajo respecto a la capacitación y para ello ha verificado la normativa vigente.	

		9	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la actualización constante del reglamento interno de trabajo respecto al clima laboral y para ello ha verificado la normativa vigente.
	Control interno previo de la evaluación de desempeño del personal	10	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la actualización de forma frecuente el reglamento interno de trabajo respecto al desempeño laboral y para ello ha verificado la normativa vigente.
		11	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con actualizar de forma permanente el reglamento interno de trabajo respecto a los procedimientos de evaluación del desempeño laboral y para ello ha verificado la normativa vigente.
CONTROL SIMULTÁNEO	Control interno simultáneo de la planeación de Recursos Humanos	12	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del cuadro de asignación de personal de forma permanente.
		13	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del manual de organización y funciones frecuentemente.
		14	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del reglamento de organización y funciones constantemente.
	Control interno simultáneo del reclutamiento, selección y contratación de personal	15	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la ejecución del proceso de contratación del régimen laboral del D.L. 1057. forma permanente.
		16	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la ejecución del proceso de contratación del régimen laboral del D.L. 276 de forma frecuente.
		17	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la ejecución del proceso de contratación del régimen laboral del D.L. 727 de forma permanente.

		18	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la ejecución del proceso de contratación del régimen laboral del D.L. 728 de forma permanente.
	Control interno simultáneo del desarrollo de personal	19	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del reglamento interno de trabajo respecto a la capacitación y de acuerdo al plan anual de capacitaciones.
		20	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del reglamento interno de trabajo respecto al clima laboral de forma permanente.
	Control interno simultáneo de la evaluación de desempeño del personal	21	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del reglamento interno de trabajo respecto al desempeño laboral frecuentemente.
		22	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la ejecución de los procedimientos de evaluación del desempeño laboral de forma permanente.

ANEXO 03: DISTRIBUCIÓN DE PREGUNTAS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

DIMENSION	INDICADORES	N°	PREGUNTA
PLANEACIÓN	Elaboración de planes de gestión	1	El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado de forma permanente planes de gestión de recursos humanos para ello ha verificado la visión institucional.
		2	El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado de forma permanente planes de gestión de recursos humanos para ello ha verificado la misión institucional.
	Diagnóstico del requerimiento de recursos humanos	3	El personal responsable del área de recursos humanos ha verificado la planificación del requerimiento de recursos humanos eficazmente.
		4	El personal responsable del área de recursos humanos ha elaborado un diagnóstico de las competencias laborales de los trabajadores.
	Estrategias y políticas de recursos humanos	5	El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado permanentemente acciones para definir la estrategia de recursos humanos, y para ello ha verificado si se ha realizado de acuerdo a la normativa vigente.
		6	El personal responsable del área de recursos humanos ha actualizado las políticas de recursos humanos respecto a las condiciones externas, para ello ha verificado si se ha realizado según la normativa vigente.
			7

RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Procedimientos de reclutamiento y selección	8	El personal responsable del área de recursos humanos ha desarrollado los procedimientos de selección según normativa vigente.
		9	El personal responsable del área de recursos humanos ha desarrollado los procedimientos de selección de forma transparente.
	Evaluación de postulantes	10	El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado el proceso de selección evaluando la capacidad profesional de los postulantes frecuentemente.
		11	El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado el proceso de selección cumpliendo la evaluación de la entrevista de los postulantes permanentemente.
	Contratación del personal	12	El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado la contratación del personal considerando los plazos de ley.
DESARROLLO DEL PERSONAL	Capacitaciones	13	El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado capacitaciones de forma permanente al personal según las necesidades del puesto.
		14	El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado permanentemente capacitaciones sobre el manejo del clima laboral.
		15	El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado frecuentemente talleres de motivación laboral.
	Programas de incentivos laborales no monetarios	16	El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado programas de incentivos laborales no monetarios para incentivar la eficiencia y eficacia laboral.
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Evaluaciones de desempeño	17	El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado evaluaciones de desempeño en base a puestos de forma permanente.

		18	El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado frecuentemente evaluaciones de desempeño considerando competencias profesionales, y ha verificado para su realización la normativa vigente.
	Verificación de fortalezas competenciales posterior a la evaluación de desempeño	19	El personal responsable del área de recursos humanos durante la evaluación del desempeño, ha verificado si el colaborador está fortaleciendo las competencias profesionales permanentemente.

ANEXO 04: CUESTIONARIO

CUESTIONARIO

ESTIMADO COLABORADOR:

La presente encuesta se realiza con la finalidad de identificar cual es la influencia del control interno en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019.

INSTRUCCIONES:

Por favor, evalúe de manera objetiva cada una de las preguntas y responda marcando con una "X" en el recuadro correspondiente. Todos los enunciados tienen diversas alternativas de respuesta, deberá elegir la que más se adecúe a su respuesta.

La información proporcionada es de carácter **CONFIDENCIAL** ya que los resultados serán únicamente manejados para la investigación.

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

I. CONTROL INTERNO

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	El personal responsable del área de recursos humanos ha actualizado el cuadro de asignación de personal de forma permanente y para ello ha verificado la normativa vigente.					
2	El personal responsable del área de recursos humanos ha actualizado el manual de organización y funciones frecuentemente, y para ello ha verificado la normativa vigente.					
3	El personal responsable del área de recursos humanos ha actualizado el reglamento de organización y funciones constantemente, y para ello ha verificado la normativa vigente.					
4	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la verificación de forma permanente de la normativa para contratación del régimen laboral del D.L. 1057.					
5	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la verificación frecuente de la normativa para contratación del régimen laboral del D.L. 276.					
6	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la verificación permanente de la normativa para contratación del régimen laboral del D.L. 727.					
7	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la verificación de forma permanente de la normativa para contratación del régimen laboral del D.L. 728.					
8	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la actualización permanente del reglamento interno de trabajo respecto a la capacitación y para ello ha verificado la normativa vigente.					
9	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la actualización constante del reglamento interno de trabajo respecto al clima laboral y para ello ha verificado la normativa vigente.					
10	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la actualización de forma frecuente el reglamento interno de trabajo respecto al desempeño laboral y para ello ha verificado la normativa vigente.					
11	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con actualizar de forma permanente el reglamento interno de trabajo respecto a los procedimientos de evaluación del desempeño laboral y para ello ha verificado la normativa vigente.					

12	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del cuadro de asignación de personal de forma permanente.				
13	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del manual de organización y funciones frecuentemente.				
14	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del reglamento de organización y funciones constantemente.				
15	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la ejecución del proceso de contratación del régimen laboral del D.L. 1057. forma permanente.				
16	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la ejecución del proceso de contratación del régimen laboral del D.L. 276 de forma frecuente.				
17	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la ejecución del proceso de contratación del régimen laboral del D.L. 727 de forma permanente.				
18	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la ejecución del proceso de contratación del régimen laboral del D.L. 728 de forma permanente.				
19	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del reglamento interno de trabajo respecto a la capacitación y de acuerdo al plan anual de capacitaciones.				
20	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del reglamento interno de trabajo respecto al clima laboral de forma permanente.				
21	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la aplicación del reglamento interno de trabajo respecto al desempeño laboral frecuentemente.				
22	El personal responsable del área de recursos humanos ha cumplido con la normativa vigente durante la ejecución de los procedimientos de evaluación del desempeño laboral de forma permanente.				

II. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
1	El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado de forma permanente planes de gestión de recursos humanos para ello ha verificado la visión institucional.					
2	El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado de forma permanente planes de gestión de recursos humanos para ello ha verificado la misión institucional.					
3	El personal responsable del área de recursos humanos ha verificado la planificación del requerimiento de recursos humanos eficazmente.					
4	El personal responsable del área de recursos humanos ha elaborado un diagnóstico de las competencias laborales de los trabajadores.					
5	El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado permanentemente acciones para definir la estrategia de recursos humanos, y para ello ha verificado si se ha realizado de acuerdo a la normativa vigente.					
6	El personal responsable del área de recursos humanos ha actualizado las políticas de recursos humanos respecto a las condiciones externas, para ello ha verificado si se ha realizado según la normativa vigente.					
7	El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado los procedimientos de publicación de vacantes para el reclutamiento, y ha verificado para su realización la normativa vigente.					
8	El personal responsable del área de recursos humanos ha desarrollado los procedimientos de selección según normativa vigente.					
9	El personal responsable del área de recursos humanos ha desarrollado los procedimientos de selección de forma transparente.					

10	El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado el proceso de selección evaluando la capacidad profesional de los postulantes frecuentemente.				
11	El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado el proceso de selección cumpliendo la evaluación de la entrevista de los postulantes permanentemente.				
12	El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado la contratación del personal considerando los plazos de ley.				
13	El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado capacitaciones de forma permanente al personal según las necesidades del puesto.				
14	El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado permanentemente capacitaciones sobre el manejo del clima laboral.				
15	El personal responsable del área de recursos humanos ha realizado frecuentemente talleres de motivación laboral.				
16	El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado programas de incentivos laborales no monetarios para incentivar la eficiencia y eficacia laboral.				
17	El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado evaluaciones de desempeño en base a puestos de forma permanente.				
18	El personal responsable del área de recursos humanos ha efectuado frecuentemente evaluaciones de desempeño considerando competencias profesionales, y ha verificado para su realización la normativa vigente.				
19	El personal responsable del área de recursos humanos durante la evaluación del desempeño, ha verificado si el colaborador está fortaleciendo las competencias profesionales permanentemente.				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN...

ANEXO 05: SOLICITUD PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA



SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA
REALIZAR UNA
ENCUESTA

SRA. ROSALIA L. MACHACA MAMANI
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ITE


Yo, Antony Cristhian Mamani Huarecallo, identificado con DNI N° 71772220 ante Ud. la saludo cordialmente y expongo lo siguiente:

Que, para obtener el Grado de Contador Público en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann es que solicito a su persona se me otorgue permiso para realizar una encuesta a los servidores de la Municipalidad Distrital de Ite con la finalidad de concluir la tesis denominada "INFLUENCIA DEL CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ITE. AÑO 2019" esperando su comprensión y apoyo, agradezco sinceramente de antemano su disposición.

Atentamente,



Antony Cristhian Mamani Huarecallo
DNI N° 71772220

ANEXO 06: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE ENCUESTA



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ITE

"Año de la universalización de la salud"



ite
Crece unida

Itc, 30 de Septiembre del 2020.

CARTA N° 001-2020-URH-GAF/MDI

SEÑOR:
ANTONY CRISTHIAN MAMANI HUARECALLO

Presente.-



ASUNTO : AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE ENCUESTA A LOS SERVIDORES DE LA ENTIDAD

.....

Tengo el agrado de dirigirme a Usted para saludarlo cordialmente y a la vez comunicarle que se autoriza la aplicación de la encuesta para la tesis que se encuentra desarrollando sobre la "INFLUENCIA DEL CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ITE, AÑO 2019", para la obtención del Grado de Contador Público en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, en ese sentido, se permite efectuar la encuesta a los servidores que laboran en la entidad conforme al área materia de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ITE
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Calle Principal S/N - Centro Cívico
www.munite.gob.pe
Tacna - Perú

ANEXO 07: VALIDEZ DE EXPERTOS - INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): VILCA TARGUI, ASTRID CAROLINA
- 1.2. Grado académico: TITULADO
- 1.3. Profesión: CONTADOR PÚBLICO
- 1.4. Denominación del instrumento: CUESTIONARIO SOBRE INFLUENCIA DE CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ITE, AÑO 2019
- 1.5. Autor del instrumento: BACH. ANTONY CRISTHIAN MAMANI HUARECALLO

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Opinión: FAVORABLE: X DEBE MEJORAR: NO FAVORABLE:

3.2. Observaciones: _____



 Firma



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA
 FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y EMPRESARIALES
 Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): CHAVEZ HUYNHA
SINA CARLA
- 1.2. Grado académico: TITULADO
- 1.3. Profesión: CONTADOR PUBLICO
- 1.4. Denominación del instrumento: CUESTIONARIO SOBRE INFLUENCIA DE CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ITE, AÑO 2019
- 1.5. Autor del instrumento: BACH. ANTONY CRISTHIAN MAMANI HUARECALLO

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Opinión: FAVORABLE: DEBE MEJORAR: NO FAVORABLE:

3.2. Observaciones: _____


 Firma



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA
 FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y EMPRESARIALES
 Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Escobar de la Cruz Rosaly Isabel
 1.2. Grado académico: Titulado
 1.3. Profesión: Contador Público
 1.4. Denominación del instrumento: CUESTIONARIO SOBRE INFLUENCIA DE CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ITE, AÑO 2019
 1.5. Autor del instrumento: BACH. ANTONY CRISTHIAN MAMANI HUARECALLO

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Opinión: FAVORABLE: X DEBE MEJORAR: _____ NO FAVORABLE: _____

3.2. Observaciones: _____

[Firma]
 Firma



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA
 FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y EMPRESARIALES
 Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): CHOQUE ANAYISE CARLOS ANTONIO
- 1.2. Grado académico: TITULADO
- 1.3. Profesión: LICENCIADO EN ADMINISTRACION
- 1.4. Denominación del instrumento: CUESTIONARIO SOBRE INFLUENCIA DE CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ITE, AÑO 2019
- 1.5. Autor del instrumento: BACH. ANTONY CRISTHIAN MAMANI HUARECALLO

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Opinión: FAVORABLE: DEBE MEJORAR: NO FAVORABLE:

3.2. Observaciones: _____

Firma

ANEXO 08: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO - MÉTODO DE COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos que fueron aplicados para el estudio se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach los valores están entre $- 1$ y $+ 1$, se aplicó a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ite.

Escala de alfa de Cronbach

Escala	Significado
0.00 a +/- 0.20	Despreciable
0.20 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy alta

Nota. Sacado de Valderrama (2019)

a) Confiabilidad de la variable X

Mediante el programa SPSS se determinó la confiabilidad de la variable “Control interno” siendo los resultados como siguen:

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,972	22

Nota: Sistematización de datos

Análisis e Interpretación

Los resultados de la variable control interno muestran una puntuación de 0,972, comparando con la tabla de la escala del coeficiente alfa de Cronbach, se concluyó que el instrumento tiene fiabilidad Muy alta.

b) Confiabilidad de la variable Y

Mediante el programa SPSS 24 se determinó la confiabilidad de la variable “Gestión de recursos humanos” siendo los resultados como siguen:

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,955	19

Nota: Sistematización de datos

Análisis e Interpretación

Los resultados de la variable “Gestión de recursos humanos” muestran una puntuación de 0,955, comparando con la tabla de la escala del coeficiente alfa de Cronbach, se concluyó que el instrumento tiene fiabilidad Muy alta.