

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS



**EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE RECURSOS
HUMANOS Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CALANA,
TACNA 2020.**

TESIS

Presentada por:

Br. GRAZIA MICHELA QUIÑONES CCALLA

Asesor:

Mtro. RICARDO ZAPATA RUIZ

**Para optar el Título Profesional de:
CONTADOR PÚBLICO CON MENCIÓN EN AUDITORÍA**

TACNA – PERÚ

2022

AGRADECIMIENTOS

*A Dios, a mi familia mis amigos y compañeros,
por ser el aliento para lograr los objetivos; a
mis docentes, por contribuir en mi formación
profesional.*

TABLA DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTOS	ii
TABLA DE CONTENIDOS.....	iii
LISTA DE TABLAS	vi
LISTA DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. Identificación y determinación del problema	3
1.2. Formulación del problema.....	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos.....	5
1.3. Objetivos: Generales y específicos	6
1.3.1. Objetivo general	6
1.3.2. Objetivos específicos.....	6
1.4. Justificación, importancia y alcances de la investigación	7
1.4.1. Justificación	7
1.4.1.1 Justificación teórica.....	7
1.4.1.2 Justificación metodológica	8
1.4.1.3 Justificación práctico	8
1.4.1.3 Justificación legal	8
1.4.2. Importancia	9
1.4.3. Alcance	9
CAPÍTULO II	10
MARCO TEÓRICO	10
2.1. Antecedentes del estudio	10
2.1.1. Internacionales	10
2.1.2. Nacionales	11
2.1.3. Locales.....	13
2.2. Bases teórico - científicas	13
2.2.1. Control interno	13
2.2.2. Control interno gubernamental.....	14
2.2.3. Recursos humanos.....	15

2.2.4.	Sistema de control interno en el área de recursos humanos	15
2.2.5.	Teoría de administración	20
2.2.6.	Gestión administrativa	22
2.3.	Definición de términos básicos	27
2.3.1.	Actividades de control gerencial.....	28
2.3.2.	Actividades de supervisión.....	28
2.3.3.	Ambiente de control	28
2.3.4.	Control	28
2.3.5.	Control interno	28
2.3.6.	Dirección	29
2.3.7.	Evaluación del riesgo.....	29
2.3.8.	Gestión administrativa	29
2.3.9.	Información y comunicación	29
2.3.10.	Organización.....	29
2.3.11.	Planeación	30
2.4.	Sistema de hipótesis.....	30
2.4.1.	Hipótesis general.....	30
2.4.2.	Hipótesis específicas	30
2.5.	Sistema de variables	31
2.5.1.	Identificación de la variable X_1	31
2.5.2.	Identificación de la variable X_2	32
CAPÍTULO III.....		33
METODOLOGÍA		33
3.1.	Tipo de investigación.....	33
3.2.	Diseño de investigación	33
3.3.	Población de estudio.....	33
3.3.1.	Población.....	34
3.3.2.	Muestra	35
3.4.	Técnica e instrumento de recolección de datos.....	36
3.4.1.	Técnica	36
3.4.2.	Instrumento.....	36
3.5.	Técnica de procesamiento de datos	37
3.6.	Selección y validación de los instrumentos de investigación	37
CAPÍTULO IV		38
RESULTADOS		38
4.1.	Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros.....	38

4.2. Presentación de resultados.....	39
4.3. Contraste de hipótesis	105
4.4. Discusión de resultados	117
CONCLUSIONES.....	123
RECOMENDACIONES.....	127
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	130
APÉNDICE.....	137

LISTA DE TABLAS

Tabla	Detalle	Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable Sistema de control interno en el área de recursos humanos”	34
Tabla 2	Operacionalización de la variable “Gestión administrativa”	35
Tabla 3	Población	37
Tabla 4	Muestra	38
Tabla 5	Sistema de control interno en el área de recursos humanos	42
Tabla 6	Ambiente de control	44
Tabla 7	Evaluación de riesgo	46
Tabla 8	Actividades de control gerencial	48
Tabla 9	Información y comunicación	50
Tabla 10	Supervisión	52
Tabla 11	Gestión administrativa	54
Tabla 12	Planeación	56
Tabla 13	Organización	58
Tabla 14	Dirección	60
Tabla 15	Control	62
Tabla 16	Filosofía de la dirección	64
Tabla 17	Integridad y valores éticos	65
Tabla 18	Administración estratégica	66
Tabla 19	Estructura organizacional	67
Tabla 20	Administración de los recursos humanos	68
Tabla 21	Competencia profesional	69
Tabla 22	Asignación de autoridad y responsabilidad	70
Tabla 23	Planeamiento de la gestión de riesgos	71
Tabla 24	Identificación de los riesgos	72
Tabla 25	Valoración de los riesgos	73
Tabla 26	Respuesta al riesgo	74
Tabla 27	Procedimiento de autorización y aprobación	75
Tabla 28	Segregación de funciones	76

Tabla 29	Evaluación de costo beneficio	77
Tabla 30	Controles sobre accesos a los recursos o archivos	78
Tabla 31	Evaluación de desempeño	79
Tabla 32	Rendición de cuentas	80
Tabla 33	Revisión de procesos, actividades y tareas	81
Tabla 34	Controles para las tecnologías de información y comunicación	82
Tabla 35	Calidad y suficiencia de la información	83
Tabla 36	Comunicación interna	84
Tabla 37	Comunicación externa	85
Tabla 38	Canales de comunicación	86
Tabla 39	Actividades de prevención y monitoreo	87
Tabla 40	Seguimiento de resultados	88
Tabla 41	Compromiso de mejoramiento	89
Tabla 42	Actividades del PDLC	90
Tabla 43	Actividades del PEI	91
Tabla 44	Actividades del POI	92
Tabla 45	Actividades del PAC	93
Tabla 46	Elaboración del PDP	94
Tabla 47	Cumplimiento de la Misión Visión, Metas y objetivos	95
Tabla 48	Organización en la ejecución de planes	96
Tabla 49	Organización de recursos humanos	97
Tabla 50	Organización de los recursos tecnológicos	98
Tabla 51	Organización de los recursos físicos	99
Tabla 52	Dirección en la ejecución del PDLC	100
Tabla 53	Dirección en la ejecución del PEI	101
Tabla 54	Dirección en la ejecución del POI	102
Tabla 55	Dirección en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones	103
Tabla 56	Organización en la ejecución de planes	104
Tabla 57	Organización de recursos humanos	105
Tabla 58	Organización de los recursos tecnológicos	106
Tabla 59	Organización de los recursos físicos	107

Tabla 60	Correlación de la hipótesis general	109
Tabla 61	Correlación de la primera hipótesis específica	111
Tabla 62	Correlación de la segunda hipótesis específica	113
Tabla 63	Correlación de la tercera hipótesis específica	115
Tabla 64	Correlación de la cuarta hipótesis específica	117
Tabla 65	Correlación de la quinta hipótesis específica	119

LISTA DE FIGURAS

Figura	Detalle	Página
Figura 1	Sistema de control interno en el área de recursos humanos	42
Figura 2	Ambiente de control	44
Figura 3	Evaluación de riesgo	46
Figura 4	Actividades de control gerencial	48
Figura 5	Información y comunicación	50
Figura 6	Supervisión	52
Figura 7	Gestión administrativa	54
Figura 8	Planeación	56
Figura 9	Organización	58
Figura 10	Dirección	60
Figura 11	Control	62

RESUMEN

El estudio se desarrolló para determinar de qué manera el sistema de control interno en el área de recursos humanos se relaciona con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020, para la investigación se utilizó el tipo de investigación básico de nivel correlacional a fin de buscar la relación entre las variables X_1 y X_2 , el diseño de investigación desarrollado fue el no experimental de tipo transversal, asimismo, la población de estudio estuvo constituida por 66 trabajadores funcionarios servidores públicos administrativos de la Municipalidad Distrital de Calana, siendo que la muestra fue el 100 % de la población, es decir, se usó una muestra censal, asimismo, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, de otra parte, las hipótesis se contrastaron mediante la prueba Rho Spearman donde se determinó la existencia de una relación significativa entre el sistema de control interno en el área de recursos humanos y la gestión administrativa con un valor p de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,811.

Palabras clave: Sistema de control interno en el área de recursos humanos, gestión administrativa, control interno, ambiente de control, evaluación de riesgo, actividad de control gerencial, información y comunicación.

ABSTRACT

The study was developed to determine how the internal control system in the area of human resources is related to the administrative management of the District Municipality of Calana, Tacna 2020, for the investigation the basic type of investigation of correlational level was used to In order to find the relationship between the variables X_1 and X_2 , the research design developed was the non-experimental of a cross-sectional type, likewise, the study population was made up of 66 civil servants administrative civil servants of the District Municipality of Calana, being that the The sample was 100% of the population, that is, a census sample was used, likewise, the technique used was the survey and the instrument the questionnaire, on the other hand, the hypotheses were contrasted using the Rho Spearman test where the existence of of a significant relationship between the internal control system in the area of human resources and administrative management strative with a p-value of 0.000 and a correlation coefficient of 0.811.

Keywords: Internal control system in the area of human resources, administrative management, internal control, control environment, risk assessment, managerial control activity, information and communication.

INTRODUCCIÓN

La investigación determinó de qué manera el sistema de control interno en el área de recursos humanos se relaciona con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

El sistema de control interno en el área de recursos humanos comprende una evaluación de la efectividad en la implementación y ejecución de los programas de personal y del cumplimiento de los controles internos, que permite la ejecución de procedimientos y acciones de forma adecuada, minimizando los errores y permitiendo que el trabajo ejecutado sea eficiente, asimismo, es relevante diagnosticar la gestión administrativa que comprende el conjunto de mecanismos y acciones que desarrolla la municipalidad, lo cual permite utilizar tanto los recursos humanos, los materiales y los financieros en su componentes planeación, organización, dirección y control. La investigación ha encontrado que existen falencias en los controles interno del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Calana, es por ello que, ejercer mayor prioridad en los aspectos de control y cumplimiento de la normativa del sistema de control interno, lo que permitirá a los servidores públicos obtener una mayor seguridad de realizar en la ejecución de los procedimientos y lineamientos según la normativa.

En consecuencia, en el primer capítulo se trató el problema de investigación, en dicho capítulo se desarrolló el problema general y específicos, el objetivo general y específicos, la justificación y la importancia. En el capítulo segundo se expuso el marco teórico, los antecedentes, el fundamento teórico y la definición de términos y las hipótesis. En el capítulo tercero se fundamentó el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, la técnica y el instrumento de investigación,

finalmente en el capítulo cuarto se presentó los resultados y la discusión, para concluir y recomendar.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Identificación y determinación del problema

En el contexto internacional, el modelo del Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway (COSO, por sus siglas en inglés) ha sido aceptado por diversos países, la organización COSO está integrada por cinco organizaciones del sector privado en Estados Unidos, la aplicación del modelo debido a las diferencias en las costumbres y culturas se ha hecho complicado, el COSO 2013 como modelo vigente, presenta cinco componentes: Ambiente de control, Evaluación de Riesgos, Actividades de Control, Información y Comunicación y Actividades de Monitoreo, asimismo, se establecen 17 principios que otorgan conceptos fundamentales sobre los componentes para un adecuado sistema de control interno.

En el contexto nacional, el Estado Peruano adoptó dicho modelo y mediante la Resolución de Contraloría N° 458-2008-CG vigente hasta el 20 de enero del 2017, aprueba la Guía para la implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado, sin embargo, los esfuerzos por lograr el objetivo siguen en la actualidad, así, se han emitido diferentes normas que han tratado de implementar el Sistema de Control Interno en las entidades del Estado. En la actualidad, la Guía de implementación del Sistema de Control Interno se encuentra derogada y se ha promulgado la Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG que aprueba la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG – “Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado”, que principalmente aclara la finalidad del Control Interno

como un instrumento para cumplir los objetivos y metas institucionales, en tal sentido, la norma estipula la agrupación de los componentes mediante ejes los cuales son: El eje de cultura organizacional que comprende los componentes de ambiente de control e información y comunicación, el eje de gestión de riesgos que comprenden los componentes de evaluación de riesgos y las actividades de control, el eje supervisión que comprende el componente de supervisión.

En la Municipalidad Distrital de Calana, se ha tratado de implementar el Sistema de Control Interno en base a las Guías anteriores aprobadas por la Contraloría General de la República, sin embargo, se evidencia que existen falencias en el área de recursos humanos con respecto a los controles internos en sus componentes de ambiente de control, evaluación del riesgo, actividades gerenciales, información y comunicación y supervisión debido a que no se tienen directivas internas que permitan delegar responsabilidades en las funciones, la comunicación de las normas aprobadas no se realizan con eficiencia y eficacia, no se contrata a personal idóneo para asumir el cargo por el contrario se realizan por favores políticos, se desconoce la normativa vigente y actualizada lo que afecta el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, lo que ha llevado a problemas en la selección del personal, en la capacitación y remuneración de los mismos, evitando cumplir con los objetivos y metas institucionales, ejercer un control interno de acuerdo a las normativas expuestas, implica cumplir con los lineamientos y procurar que la gestión administrativa sea adecuada, en su planificación, organización, dirección y control.

De lo expuesto, es de necesidad realizar un estudio que permite determinar la relación existente entre el sistema de control interno en el área de recursos humanos

y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Calana del departamento de Tacna 2020.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera el sistema de control interno en el área de recursos humanos se relaciona con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿En qué medida el sistema de control interno en el componente ambiente de control en el área de recursos humanos se relaciona con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020?
- b) ¿De qué manera el sistema de control interno en el componente de evaluación de riesgo en el área de recursos humanos se relaciona con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020?
- c) ¿Cómo el sistema de control interno en el componente de actividades de control gerencial en el área de recursos humanos se relaciona con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020?
- d) ¿En qué medida el sistema de control interno en el componente de información y comunicación en el área de recursos humanos se relaciona con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020?

- e) ¿Cómo el sistema de control interno en el componente de actividades de supervisión en el área de recursos humanos se relaciona con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020?

1.3. Objetivos: Generales y específicos

1.3.1. Objetivo general

Determinar de qué manera el sistema de control interno en el área de recursos humanos se relaciona con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Determinar en qué medida el sistema de control interno en el componente ambiente de control en el área de recursos humanos se relaciona con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.
- b) Determinar de qué manera el sistema de control interno en el componente de evaluación de riesgo en el área de recursos humanos se relaciona con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.
- c) Determinar cómo el sistema de control interno en el componente de actividades de control gerencial en el área de recursos humanos se relaciona con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

- d) Determinar en qué medida el sistema de control interno en el componente información y comunicación en el área de recursos humanos se relaciona con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

- e) Determinar cómo el sistema de control interno en el componente actividades de supervisión en el área de recursos humanos se relaciona con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

1.4. Justificación, importancia y alcances de la investigación

1.4.1. Justificación

1.4.1.1 Justificación teórica

La investigación ha permitido profundizar el estudio de las teorías referidas al Sistema de control interno del área de recursos humanos y la gestión administrativa, en el contexto de la Municipalidad Distrital de Calana, identificando a los aspectos de ambiente de control, evaluación de riesgo, actividad de control gerencial, información y comunicación, y supervisión, como los más importantes de desarrollar en el ámbito de sistema de control interno del área de recursos humanos, asimismo, en lo concerniente a la gestión administrativa se desarrolló la planeación, organización, dirección y control, en tal sentido, la investigación representa un aporte al conocimiento teórico para futuras investigaciones que impliquen profundizar en los temas planteados, la generación de nuevo conocimiento es una cualidad de la investigación científica.

1.4.1.2 Justificación metodológica

El método utilizado para la presente investigación sigue el camino cuantitativo de la investigación, es decir, se realizó la operacionalización de las variables y se construyeron y modificaron instrumentos con el objetivo de recolectar la información, por ello, los datos recogidos fueron trabajados mediante métodos estadísticos y con ello comprobar las hipótesis planteadas en el estudio, siendo un referente en cuanto a metodologías investigativas, de tal manera que pueda contribuir con el conocimiento y servir de antecedente para posteriores investigaciones.

1.4.1.3 Justificación práctico

La investigación concluyó en brindar recomendaciones para la mejora del Sistema de control interno en el área de recursos humanos, corresponden a propuestas prácticas realizables en el tiempo, como un aporte a la ejecución de mejoras prácticas en la Municipalidad Distrital de Calana, permitiendo la mejora de los problemas existentes y que pueden ser tomadas, ya que se cuenta con fundamento científico.

1.4.1.3 Justificación legal

El trabajo investigativo se ha sostenido en los fundamentos legales de las variables, en los procesos de la normativa en su funcionamiento práctico, sin embargo, sirve como insumo para realizar directrices o lineamiento en la Municipalidad con el objetivo de efectuar mejoras en el sistema de control interno en el área de recursos humanos y la gestión administrativa.

1.4.2. Importancia

La importancia de la presente investigación radica en determinar cómo los aspectos del sistema de control interno en el área de recursos humanos, constituidos por ambiente de control, evaluación de riesgo, actividad de control gerencial, información y comunicación y supervisión, se relacionan con la gestión administrativa, de tal manera que se puedan implementar mejoras en los aparatos técnicos de la Municipalidad, que coadyuven en la elaboración de instrumentos de gestión, para mejorar el sistema de control interno en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Calana, año 2020.

1.4.3. Alcance

El presente estudio investigativo, tiene como alcance la Municipalidad Distrital de Calana, de la región de Tacna, año 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Parte del estado del arte lo constituyen los antecedentes de la investigación, referente histórico y necesario que permite soportar la hipótesis principal de la investigación, los antecedentes encontrados son:

2.1.1. Internacionales

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”, para obtener el título de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría CPA en la Universidad Técnica de Ambato, con un tipo de investigación descriptiva, quien concluye que los estudios sirvieron para generar mejoras en los procesos para lograr los objetivos de la institución, asimismo, los resultados muestran que se desatienden los procesos del control interno en cuanto a la mejora de los recursos humanos en la institución, que permitan conocer mediante técnicas la situación de la gestión del talento humano con el fin de procurar una mejora en el desempeño en la institución. Por otro lado, el control interno tiene una categoría de ineficiente, los auditores de la institución desconocen como diagnosticar el desempeño laboral. La institución carece de un plan de capacitaciones que atiendan las necesidades de mejorar el control interno, así como la gestión del talento humano en la institución. En consecuencia, se debe proponer un modelo de auditoría de control interno y de gestión del talento humano a fin de cumplir con los objetivos de la institución.

2.1.2. Nacionales

Antayhua (2018), desarrolló el estudio titulado, “Control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos de la Empresa el Tío Mario Barranco, 2018” para obtener el título profesional de Contador Público en la Universidad Privada TELESUP, tipo de investigación aplicada, nivel explicativo causal, quien llegó a la conclusión que, existe una incidencia del control interno en forma positiva en la gestión de recursos humanos en un 30 %. Asimismo, no existe relación entre el proceso de control, el nivel de organización, la confiabilidad de la información financiera y la norma y obligaciones, debido a que se evidencia que recursos humanos no contrata al personal adecuado causando daños a la institución, afectando la productividad, esto debido a carencia de recursos que permita contratar a profesionales capaces.

Rojas (2019), desarrolló el estudio titulado “Control interno de recursos humanos y su afectación en el logro de los objetivos gerenciales de SIMA PERÚ S.A. -Filial Chimbote”, para obtener el título profesional de Contador Público en la Universidad de San Pedro, con el tipo de investigación descriptivo, de diseño no experimental, llegando a la conclusión que los trabajadores de la institución desconocen los objetivos gerenciales, sin embargo la eficacia y eficiencia en la que realiza las actividad el personal, según el informe de control, permiten incidir positivamente en los objetivos, asimismo, el informe da cuenta de la implicancia negativa de la eficiencia del desempeño en la institución, afectando negativamente en los objetivos, por lo que el estudio da cuenta que si se realizan las correcciones de las recomendaciones del informe de control, así como se evalúan las fallas en la selección del personal, se mejorara el logro de objetivos en la institución.

Flores (2015), desarrolló el estudio titulado “Implementación del sistema de control y auditoría interna de la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali-2015”, para optar el grado académico de Magister en Contabilidad con mención en Auditoría en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, con un tipo de investigación descriptiva, quien concluye que el sistema de control interno mejora la dirección general de recursos humanos, además de tener una relación de hasta el 80 %, por lo que el sistema de control interno permite mejorar los procesos, por otro lado, el sistema de control interno se relaciona muy fuerte con los factores de comunicación y con la evaluación de riesgos. Por lo que el desempeño laboral guarda una relación significativa con el control interno.

Guevara (2017), desarrolló el estudio titulado “Control interno y sistema de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz, ejercicio 2016”, para optar el título profesional de Contador Público, con un tipo de investigación descriptivo, de diseño transversal, quien concluyó que, el 57,04 % de personal que fue encuestado señaló que, el ambiente de control de R.H. no aplica ni ha implementado directivas sobre dirección y filosofía, mientras el 54,23 % indicó que, la municipalidad no posee directivas de integridad ni de valores éticos, por lo cual el ambiente de labores posee un subdesarrollo, y se determinó la existencia de una relación de forma directa respecto al ambiente de control y lo que corresponde a la fuerza de trabajo del S.R.H. Por otro lado, la municipalidad no realizó la implementación respecto a directivas relacionadas a la planificación de la administración y respuesta al riesgo; la municipalidad no realizó la formulación de la normativa esencial sobre las relaciones laborales en base a la normativa vigente. Por ende, la evaluación de riesgos y las actividades de control gerencial, así también la

información, comunicación y supervisión en las políticas internas del SRH de la Municipalidad no se aplican de acuerdo a la normativa vigente, además los procedimientos de selección, inducción, capacitación se realizan de forma poco eficiente.

2.1.3. Locales

No se han encontrado investigaciones a nivel local sobre los temas propuestos

2.2. Bases teórico - científicas

2.2.1. Control interno

Según la Junta de Normas Internacionales de Contabilidad (2017), el control interno es un proceso integro realizado por el titular, servidor o funcionario de una entidad, cuyo diseño permite minimizar riesgos. Asimismo, refiere que, es un conjunto de elementos organizacionales (Planeación, Control de Gestión, Organización, Evaluación de personas, Normas y procedimientos, Sistemas de información y comunicación) interrelacionados en busca de sinergia con la finalidad de alcanzar los objetivos y políticas institucionales de manera solidaria.

Además, la Ley N° 27785, en su art. 7° (2002), indica que, “el control interno comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control...”; estableciendo además, que el control interno previo y simultáneo son de competencia exclusiva de las autoridades, funcionarios y servidores de las entidades públicas, siendo de responsabilidad de las funciones, respecto a las normas que rigen las actividades, además el control interno posterior es ejercido por los responsables superiores del servidor o funcionario ejecutor, así

también por el Órgano de Control Institucional según sus planes y programas anuales, con el objetivo de velar por la aplicación correcta de la normativa.

Por su parte, Carranza (2009) señala que, el control interno comprende un proceso continuo que lo ejecuta la dirección, la gerencia y el personal del ente, para brindar seguridad razonable, respecto a las actividades y operaciones que se efectúan en la entidad, determinando si se están cumpliendo los objetivos de promover la efectividad, en las operaciones y calidad en servicios, de acuerdo a criterios de efectividad, eficiencia y economía, tales controles comprenden los procesos de planeamiento, organización, dirección y control de las operaciones.

2.2.2. Control interno gubernamental

La Contraloría General de la República (2014), resalta algunos modelos sobre control interno, resalta el modelo COSO del Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway como principal referente para tratar temas de control interno, sin embargo, presenta los siguientes modelos.

- a. COSO (Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway), cuyo país de origen es Estados Unidos, que tiene como propósito dar respaldo a la dirección para un mejor control de la organización.
- b. CoCo (Criterios de tarjeta de control), cuyo país de origen es Canadá y tiene el propósito de, mejorar el proceso de decisiones mediante una mejor comprensión del control, el riesgo y la dirección.

- c. ACC (Criterios de control australianos), cuyo país de origen es Australia, que permite a las organizaciones mejorar el proceso de toma de decisiones, tomando como recurso humano importante a los trabajadores y grupos de interés en el cumplimiento de los objetivos.
- d. Cadbury, cuyo país de origen es Reino Unido, permite adoptar una comprensión de control interno más amplia, es más específico sobre definiciones del enfoque del sistema de control interno.

2.2.3. Recursos humanos

Wright, McMahan y McWilliams (1993) definen los recursos humanos como la base de capital humano bajo el control de la empresa, considerando que está formado por el stock de habilidades, experiencia y conocimientos con valor económico para la empresa.

Jackson, Hitt y DeNisi (2003) consideran al recurso humano como un capital que incluye todos los recursos con los que los individuos contribuyen al desempeño de la organización, incluyendo su condición física, sus conocimientos, sus recursos sociales e, incluso, su reputación.

2.2.4. Sistema de control interno en el área de recursos humanos

2.2.4.1. Definición. De acuerdo a Jacho (2018), el control de los recursos humanos es estudiado como la última etapa del proceso de gerencia y es tan importante como las demás gerencias ya que permite detectar las fallas, y de igual forma establecer mecanismos para su corrección. El control interno de los Recursos Humanos es la evaluación de la efectividad en la

implementación y ejecución de los programas de personal y del cumplimiento de los controles internos.

2.2.4.2. Importancia. De acuerdo a Jacho (2018), el control de los recursos humanos es estudiado como la última etapa del proceso de gerencia y es tan importante como las de más gerencias ya que permite detectar las fallas, y de igual forma establecer mecanismos para su corrección. El control interno de los recursos humanos es la evaluación de la efectividad en la implementación y ejecución de los programas de personal y del cumplimiento de los controles internos. Es importante señalar que, el desarrollo de un control interno en recursos humanos de forma eficiente permitirá afrontar posibles situaciones de riesgo para la entidad, mitigándolos, de tal manera que los procesos serán más eficientes y calidad del recurso humano será mayor, asimismo, cabe señalar que una cultura de capacitación será un punto clave para que la empresa pueda mejorar de forma continua.

2.2.4.3. Componentes del sistema de control interno del área de recursos humanos. Gaceta Jurídica (2019), menciona que mediante la Resolución de Contraloría General N.º 320-2006-CG (2006) que aprueba las normas de control interno. Para la investigación se analizarán los siguientes componentes del sistema de control interno en el área de recursos humanos.

Los componentes del saldo a favor materia de beneficio son:

a) Ambiente de control

Moeller (2014), un adecuado control interno se basa en las normativas, procedimientos y estructuras que son de aplicación transversal en la organización. Según la Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG (2006), se presentan las siguientes normas del ambiente de control:

- Filosofía de la Dirección
- Integridad y valores éticos
- Administración estratégica
- Estructura organizativa
- Administración de los recursos humanos
- Competencia profesional
- Asignación de autoridad y responsabilidad
- Órgano de Control Institucional

Por lo cual, para el ámbito de estudio, se considerará el diagnóstico del ambiente de control de recursos humanos, siendo un punto relevante para la toma de decisiones y la mejora continua de la Municipalidad Distrital de Calana.

b) Evaluación de riesgo

Moeller (2014), refiere que el riesgo es una posibilidad de la ocurrencia de un hecho que pueda afectar los objetivos de la institución, por ende, es necesario implementar un proceso permanente para lograr que la entidad enfrente dichos acontecimientos.

- Planeamiento de la administración de riesgos
- Identificación de los riesgos
- La valoración de los riesgos
- Respuesta al riesgo

Para la investigación se diagnosticará como se encuentra la evaluación del riesgo en el área de recursos humanos, siendo un aspecto fundamental, que le permitirá mejorar los procesos que se realizan en la mencionada área.

c) Actividades de control gerencial

Moeller (2014), define a las actividades de control como, todo aquello que represente lineamientos definidos por la institución a fin de disminuir la afectación del logro de los objetivos.

- Procedimientos de autorización y aprobación
- Segregación de funciones
- Evaluación costo-beneficio
- Controles sobre el acceso a los recursos o archivos
- Verificaciones y conciliaciones
- Evaluación del desempeño
- Rendición de cuentas
- Documentación de procesos, actividades y tareas
- Revisión de procesos, actividades y tareas
- Controles para las Tecnologías de la Información y Comunicaciones

Para el estudio se considerará actividades de control gerencial en el área de recursos humanos con el objetivo de diagnosticar si el área ha desarrollado cada una de las acciones antes detalladas.

d) Información y comunicación

Moeller (2014), se refiere a la información y comunicación como, la información en forma interna y externa necesarias por la institución para poner en marcha las responsabilidades del control interno con el fin de que apoyen en logro de los objetivos.

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

Para la investigación se considerará el diagnóstico de la información y comunicación que se efectúa en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Calana, siendo necesario para la mejora de los procesos administrativos y brindar un servicio de calidad a los usuarios de la información.

e) **Actividades de supervisión**

Moeller (2014), refiere que, las actividades de control que estén incorporadas en los procesos y operaciones de supervisión de la institución para lograr la mejora continua y evaluación, son denominadas actividades de supervisión.

- Actividades de prevención y monitoreo
- Seguimiento de resultados
- Compromisos de mejoramiento

En la investigación se desarrollará el diagnóstico de las actividades de supervisión en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Calana, considerando si se han realizado acciones de prevención y monitoreo, seguimiento a resultados y si hubo compromisos de mejoramiento.

2.2.5. Teoría de administración

2.2.5.1. Teoría clásica de Henry Fayol. De acuerdo a Chiavenato (2014), señala que, Fayol, considerado el padre de la Teoría Clásica de la Administración la cual nace de la necesidad de encontrar lineamientos para administrar organizaciones complejas, fue el primero en sistematizar el comportamiento gerencial, establece catorce principios de la administración, dividió las operaciones industriales y comerciales en seis grupos que se denominaron funciones básicas de la empresa, las cuales son:

- Funciones Técnicas: Relacionadas con la producción de bienes o de servicios de la empresa.

- Funciones Comerciales: Relacionadas con la compra, venta e intercambio.
- Funciones Financieras: Relacionadas con la búsqueda y gerencia de capitales.
- Funciones de Seguridad: Relacionadas con la protección y preservación de los bienes de las personas.
- Funciones Contables: Relacionadas con los inventarios, registros balances, costos y estadísticas.
- Funciones Administrativas: Relacionadas con la integración de las otras cinco funciones. Las funciones administrativas coordinan y sincronizan las demás funciones de la empresa, siempre encima de las funciones Técnicas, comerciales, Financieras y de Seguridad.

Asimismo, Fayol, argumentó que, de las funciones antes señaladas, no se vinculan al trabajo de la formulación de programas de acciones generales de la organización, siendo que las acciones referidas a armonizar cada acción y además de realizar un equilibrio entre el talento humano y los bienes materiales se le designa como una función de administración, por lo cual Fayol define el acto de administrar como: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar, comprendiendo cada una de estas acciones una parte fundamental del quehacer de la gestión de administración, con el objetivo de que la organización pueda desenvolverse de forma positiva y pueda brindar el mejor servicio.

De acuerdo a Fayol, las funciones administrativas se encuentran comprendidas por:

- El hecho de planear: que consta del efecto de visualización de las acciones a futuro para el desarrollo del programa que se ejecutará para conseguir los objetivos de la entidad.
- El acto de organizar: comprendido por la construcción de los elementos materiales y sociales de la entidad para el logro de las metas internas.
- El hecho de dirigir: Guiar y orientar al personal.
- La acción de coordinar: Ligar, unir, armonizar todos los actos y todos los esfuerzos colectivos.
- La acción de controlar: Verificar que todo suceda de acuerdo con las reglas establecidas y las órdenes dadas.

2.2.6. Gestión administrativa

De acuerdo a Mora (2019), comprende tanto el grupo de acciones y mecanismos que administren los recursos humanos, los recursos materiales y los financieros de una entidad, con el objetivo de lograr los objetivos institucionales propuestos. En la misma línea, Alvarado (2016) señaló que, es el cumulo de mecanismos que son utilizados para efectuar con eficiencia cada proceso administrativo, que se encuentra constituido por la planificación, la organización, la dirección, el hecho de coordinar y el control de todos los recursos de la entidad.

Flint (2006), sostuvo que, corresponde el accionar de los directivos, en el uso de los objetivos, políticas y lineamientos para realizar las labores de forma razonable y en consecuencia efectuar las acciones de forma idónea para el logro de las metas institucionales, permitiendo la mejora y la competitividad de la entidad.

Así también, Villegas (2005), señaló que involucra un proceso cuyo objeto es la coordinación efectiva de los recursos de un determinado grupo social para el logro de sus objetivos con la máxima productividad, de tal forma que se engrane tanto las políticas internas, como los procedimientos a utilizar, con la buena gestión de los recursos de la entidad, siendo que se obtendrá una mejora en la calidad de la prestación de los servicios y la mejora en la calidad de los productos ofertados.

Asimismo, Rementería (2008), define la gestión administrativa como aquella actividad profesional que tiende a establecer objetivos y medios para su realización, así también busca precisar la organización de sistemas, elaborar la estrategia del desarrollo empresarial y ejecutar la gestión de los recursos humanos, la palabra proviene la acción del latín *actionem*, que significa toda manifestación de intención o expresión de interés capaz de influir en una situación dada.

2.2.6.1. Objetivos de la gestión administrativa. De acuerdo a Quispe (2020), comprende el desarrollo continuo respecto a las actividades de producción, y la mejora de la capacidad competitiva, mejorando la misión y visión a largo plazo, incrementando la capacidad de venta, incrementando los niveles de bienestar social, integrando y engranando cada uno de los recursos con los que cuenta una entidad de acuerdo a los lineamientos internos dados por la alta dirección; asimismo, permite realizar la identificación de las necesidades y efectuar los requerimientos para el buen funcionamiento de la entidad; por otro lado una buena gestión administrativa mejora la fluidez de las comunicaciones y la información interna; por otro lado, también permite la mejora en el entrenamiento de los colaboradores brindando capacitación y permite el ascenso de acuerdo a las competencias

de cada individuo; permite la mejora continua y la modernización de los procesos así también el perfeccionamiento de los tramites organizacionales; permite garantizar la calidad de los bienes o servicios ofertados.

2.2.6.2. Importancia de la gestión administrativa. De acuerdo a Guegia, Londoño, Otero, y Rivera (2012) citado por (Mendoza, 2017), en su artículo, señala que es importante porque en la institución está encargada de actividades: Planifica, organiza, dirige y controla. Cáceres (2018) explicó que, la gestión administrativa es un medio para alcanzar un fin, esto quiere decir que se aplica en las organizaciones o instituciones para lograr conseguir los objetivos trazados en forma eficiente.

2.2.6.3. Componentes de gestión administrativa. Para las teorías dadas por Amaru (2009), quien cita a Fayol (1987), refiere que en el proceso de administrar intervienen la planeación, organización, dirección, coordinación y control. Por otro lado, Amaru (2009) que cita a Luther Gulick, quien plantea que, en el proceso de administración participan la planeación, organización, asignación de personal, dirección, coordinación, información y control y elaboración de presupuesto. Asimismo, Amaru (2009), refiere que existen diversos autores que en la década de 1960 plantean a la planeación, organización, liderazgo y control como componentes del proceso administrativo, por último, en la década de 1970 en adelante, se plantean componentes como la planeación, ejecución, monitoreo y control, y finalización del proyecto, para el presente estudio, trataremos de la combinación de las teorías anteriores, los componentes de planeación,

organización, dirección y el control. Bajo el concepto de varios autores de control interno en el área de recursos humanos.

a) Planeación

Amaru (2009), refiere que, planear es administrar las relaciones con el futuro, esto representa una aplicación específica del proceso de decisión, indica que, todas las decisiones que representen discutir el futuro, tienen que ser planeadas.

Louffat (2015), indica que, la planeación es el primer elemento del proceso administrativo, la planeación establece las bases de la administración de una institución, siendo un elemento sustancial para el trabajo en la entidad, el cual permitirá detallar los lineamientos mínimos que todo el personal debe considerar para el cumplimiento de sus funciones y el logro de objetivos.

Amaru (2009), refiere que, la planeación está comprendida por tres etapas, los datos de entrada, el proceso de planeación y la elaboración de planes. Asimismo, refiere que, los objetivos y metas son la parte más importante de los planes ya que sin ellos no hay administración, estos deben de asociarse con indicadores de desempeño, cantidad, datos, nivel de calidad, orden de recursos empleados, enunciados así, se les llama metas. Por ejemplo, producir 30 artículos, hasta la 15 de cada mes, con una calidad del 97 %, con una utilización de 160 horas/hombre.

Louffat (2015), refiere que los elementos básicos de la planeación están conformados por, misión, visión, objetivo, estrategia, política, cronograma y presupuesto.

Koontz y Weihrich (2013), refieren que, la planeación está referida a elegir las misiones y objetivos institucionales con el fin de ser materializados, puestos en práctica, es decir, las decisiones de las acciones que se toman, deben estar dirigidas a lograr los objetivos. En tal sentido los tipos de planes pueden ser las misiones y propósitos, los objetivos o metas, las estrategias, las políticas, los procedimientos, las reglas, los programas, el presupuesto.

b) Organización

Amaru (2009), indica que, si se quiere llevar a cabo los planes, entonces, se deben organizar los recursos, organizar refiere al hecho de ordenar los recursos con la finalidad de facilitar la ejecución de los planes. Bajo un enfoque sistémico, es ordenar las partes de un todo, o dividir el todo en partes ordenadas, ordenar es utilizar una estructura bajo un criterio.

Louffat (2015), menciona que, la organización es el segundo elemento del proceso administrativo de una institución, su función es el ordenamiento interno de la institución articulada con la planeación, asimismo, Louffat (2015), refiere que, los elementos básicos de la organización corresponden a los modelos, organigramas, manuales, condicionantes y componentes.

Koontz et al. (2013), refiere que, la organización se encarga de estructurar intencionalmente, asignando roles a los diferentes actores para el logro de los objetivos, la asignación de una estructura y roles, permite el mejor desempeño humano, esto permite la integración de la organización.

c) Dirección

Amaru (2009), explica que, dirección es realizar las actividades que fueron planeadas, esto indefectiblemente procura un gasto intelectual y físico, dichas actividades a realizar van a variar de acuerdo a su naturaleza, al tipo de organización, los objetivos, lo establecido, la competencia de las personas.

Koontz et al. (2013), indica que, la dirección es influir en el personal para lograr los objetivos, para esto debe existir liderazgo por parte de los administradores.

d) Control

Amaru (2009), indica que, el control se vincula a la ejecución de objetivos, para ello es necesario disponer de información sobre las actividades a realizarse para lograr dichos objetivos, es decir, el control utiliza información para la toma de decisiones, asimismo, la información y decisiones tomadas sostienen la orientación hacia el objetivo. En consecuencia, controlar es un proceso que permite tomar decisiones con el fin de mantener un sistema orientado hacia un objetivo institucional.

Koontz et al. (2013), explica que, ejercer control, es ajustar los hechos a los planes corrigiendo y midiendo el desempeño individual y de la organización, se corrigen las actividades de las personas en relación a las metas y los planes.

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Actividades de control gerencial

La Contraloría General de la República (2014), define a las actividades de control como, todo aquello que represente lineamientos definidos por la institución a fin de disminuir la afectación del logro de los objetivos.

2.3.2. Actividades de supervisión

La Contraloría General de la República (2014), refiere que, las actividades de control que estén incorporadas en los procesos y operaciones de supervisión de la institución para lograr la mejora continua y evaluación, son denominadas actividades de supervisión.

2.3.3. Ambiente de control

Para la Contraloría General de la República (2014), un adecuado control interno se basa en las normativas, procedimientos y estructuras que son de aplicación transversal en la organización.

2.3.4. Control

Koontz et al. (2013), explica que, ejercer control, es ajustar los hechos a los planes corrigiendo y midiendo el desempeño individual y de la organización, se corrigen las actividades de las personas en relación a las metas y los planes.

2.3.5. Control interno

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

2.3.6. Dirección

Koontz et al. (2013), indica que, la dirección es influir en el personal para lograr los objetivos, para esto debe existir liderazgo por parte de los administradores.

2.3.7. Evaluación del riesgo

La Contraloría General de la República (2014), refiere que el riesgo es una posibilidad de la ocurrencia de un hecho que pueda afectar los objetivos de la institución, por ende, es necesario implementar un proceso permanente para lograr que la entidad enfrente dichos acontecimientos.

2.3.8. Gestión administrativa

La gestión administrativa, refleja las diligencias necesarias para el logro de los objetivos bajo los componentes de planeación, organización, dirección y control de una institución.

2.3.9. Información y comunicación

La Contraloría General de la República (2014), se refiere a la información y comunicación como, la información en forma interna y externa necesarias por la institución para poner en marcha las responsabilidades del control interno con el fin de que apoyen en logro de los objetivos.

2.3.10. Organización

Louffat (2015), menciona que, la organización es el segundo elemento del proceso administrativo de una institución, su función es el ordenamiento interno de la institución articulada con la planeación.

2.3.11. Planeación

Amaru (2009), refiere que, planear es administrar las relaciones con el futuro, esto representa una aplicación específica del proceso de decisión, indica que, todas las decisiones que representen discutir el futuro, tienen que ser planeadas.

2.4. Sistema de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El sistema de control interno en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) El sistema de control interno en el componente ambiente de control en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

- b) El sistema de control interno en el componente de evaluación de riesgo en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

- c) El sistema de control interno en el componente de actividades de control gerencial en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

d) El sistema de control interno en el componente de información y comunicación en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

e) El sistema de control interno en el componente de actividades de supervisión en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

2.5. Sistema de variables

2.5.1. Identificación de la variable X_1

X_1 : Sistema de control interno en el área de recursos humanos

Tabla 1

Operacionalización de la variable “Sistema de control interno en el área de recursos humanos”

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
Sistema de control interno en el área de recursos humanos	❖ Ambiente de control	❖ Filosofía de la dirección	Ordinal
		❖ Integridad y valores éticos	
		❖ Administración estratégica	
		❖ Estructura organizacional	
		❖ Administración de los recursos humanos	
		❖ Competencia profesional	
	❖ Evaluación de riesgo	❖ Asignación de autoridad y responsabilidad	Ordinal
		❖ Planeamiento de la gestión de riesgos	
		❖ Identificación de los riesgos	
❖ Actividad de control gerencial	❖ Valoración de los riesgos	Ordinal	
	❖ Respuesta al riesgo		
	❖ Procedimiento de autorización y aprobación		
	❖ Segregación de funciones		
		❖ Evaluación de costo beneficio	Ordinal
		❖ Controles sobre accesos a los recursos o archivos	
		❖ Evaluación de desempeño	

		<ul style="list-style-type: none"> ❖ Rendición de cuentas ❖ Revisión de procesos, actividades y tareas ❖ Controles para las tecnologías de información y comunicación.
❖ Información comunicación	y	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Calidad y suficiencia de la información ❖ Comunicación interna ❖ Comunicación externa ❖ Canales de comunicación
❖ Supervisión		<ul style="list-style-type: none"> ❖ Actividades de prevención y monitoreo ❖ Seguimiento de resultados ❖ Compromiso de mejoramiento

2.5.2. Identificación de la variable X₂

X₂: Gestión administrativa

Tabla 2

Operacionalización de la variable "Gestión administrativa"

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión administrativa	❖ Planeación	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Actividades del PDLC ❖ Actividades del PEI ❖ Actividades del POI ❖ Actividades del PAC ❖ Elaboración del PDP ❖ Cumplimiento de la Misión Visión, Metas y objetivos 	Ordinal
	❖ Organización	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Organización en la ejecución de planes ❖ Organización de recursos humanos ❖ Organización de los recursos tecnológicos ❖ Organización de los recursos físicos 	Ordinal
	❖ Dirección	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Dirección en la ejecución del PDLC ❖ Dirección en la ejecución del PEI ❖ Dirección en la ejecución del POI ❖ Dirección en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones 	Ordinal
	❖ Control	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Organización en la ejecución de planes 	

-
- ❖ Organización de recursos humanos
 - ❖ Organización de los recursos tecnológicos
 - ❖ Organización de los recursos físicos
-

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación se desarrolló en base a las teorías investigativas de tipo básica, de acuerdo a Caballero (2015), estas se dirigen hacia un fin cognoscitivo para corregir o perfeccionar conocimientos, pero siempre perfeccionándolos, Bernal (2016), ratifica lo afirmado, y añade que son a la vez de tipo diagnóstico y descriptivo y servirán de base para desarrollar otras investigaciones. En consecuencia, la investigación será de tipo básica.

3.2. Diseño de investigación

Para Ñaupas et al. (2018), el diseño de investigación es no experimental cuando no existe participación del investigador en la manipulación de la variable independiente, es decir, se observarán los fenómenos en su entorno natural con la finalidad de recolectar la información, para el presente estudio se observará el comportamiento del sistema de control interno en el área de recursos humanos y su relación con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

3.3. Población de estudio

3.3.1. Población

Para Hernández et al. (2014), la población es un conjunto de la totalidad de los casos que concuerdan con descripciones definitivas. Ñaupas et al. (2018), refieren que, es la totalidad de los individuos o elementos que tienen características requeridas para considerarlas como tales.

La población de estudio estará representada por 66 trabajadores funcionarios y servidores públicos administrativos de la Municipalidad Distrital de Calana.

Tabla 3

Población

Condición laboral	Cantidad
Decreto Legislativo N° 276 / Nombrado	7
Jefe del área de Demuna	1
Gerente de Administracion y finanzas	1
Jefe de la Oficina de Desarrollo Agropecuario	1
Jefe de la Oficina de Equipo Mecanmico	1
Jefe de Patrimonio	1
Obreros de Paques y Jardines	2
	3
Decreto Legislativo N° 276 / Contratado	
Gerente de Gerencia de Infraestructura	2
Jefe de Estudios	1
Contrato Administrativo de Servicios (CAS)	9
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos	1
Jefe de la Unidad de Contabilidad	1
Jefe de la Unidad de Tesoreria	1
Jefe de la Unidad de logistica	1
Jefe de Caja	1
Gerente de Asesoría jurídica	1
Gerente Municipal	1
Procurador	1
Gerente de Desarrollo Social y Comunal	1

Condición laboral	Cantidad
	47
Locación de Servicios	
Gerencia de Administracion y Finanzas	
Asistente de Administracion	2
Asistente de Contabilidad	2
Asistente de Logistica	2
Asistente de Recursos Humanos	2
Asistente de Tesorería	2
Organo Desconcentrado de Agua y Servicio de Saneamiento Ambiental	
Personal obrero de planta	20
Asistente administrativo	3
Asistente tecnico	2
Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano	
Asistente administrativo	4
Asistente tecnico	6
Oficina de Equipo Mecanico	
Operarios	2
TOTAL	66

Nota. Datos obtenidos del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Calana

3.3.2. Muestra

Debido a que la población para el presente trabajo de investigación no tendrá un gran tamaño, se tomó la decisión de no extraer una muestra, sino que se decidió efectuar un censo y recolectar la información necesaria de toda la población.

Tabla 4

Muestra

Condición laboral	Cantidad
Decreto Legislativo N° 276 / Nombrado	7
Decreto Legislativo N° 276 / Contratado	3
Contrato Administrativo de Servicios (CAS)	9
Locación de Servicios	47
TOTAL	66

Condición laboral	Cantidad
--------------------------	-----------------

Carrasco (2009) manifiesta que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. Por tanto, la muestra a estudiar se precisa como censal por ser simultáneamente población y muestra. Entonces para un mejor desarrollo del trabajo de investigación se optará por una muestra censal debido a que se seleccionará el 100% de la población, comprendida por 66 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Calana, de la región de Tacna, año 2020.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Encuesta

Ñaupas et al. (2018), explica que el cuestionario representa una técnica del cuestionario, esta permite formular preguntas en una cédula, relacionadas a hipótesis de trabajo, por ende, variables, dimensiones e indicadores de la investigación, esta técnica permite recopilar información para luego comprobar la hipótesis de trabajo. En consecuencia, la información se trabajará bajo la técnica de la encuesta, ya que, de acuerdo a la problemática dada, la encuesta se ajusta a los requerimientos para el logro de los fines de la investigación, dicha técnica se aplicará a 66 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

3.4.2. Instrumento

Cuestionario

El cuestionario, es el instrumento de la encuesta, mediante este, los datos serán recolectados bajo un formato estructurado en forma organizada por preguntas dirigidas a 66 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

3.5. Técnica de procesamiento de datos

Para el desarrollo del presente trabajo, se presentan los resultados mediante tablas y figuras que son analizados descriptivamente, para esto, se trabajó mediante el programa SPSS Statistics en la versión 24.0, dicho programa estadístico, permitió comprobar la hipótesis planteada por el investigador.

3.6. Selección y validación de los instrumentos de investigación

Los instrumentos se validaron mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach para su confiabilidad y mediante el juicio de expertos para su validez de acuerdo a los anexos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros

La estadística a trabajar, será la inferencial, mediante la prueba estadística Rho Spearman, que correlaciona las variables X_1 y X_2 , se ha levantado dos instrumentos, el primer instrumento corresponde a la variable de “Sistema de control interno en el área de recursos humanos” que consta de seis dimensiones, para el caso de la variable “Gestión administrativa” la componen cuatro dimensiones, para la primera variable se consideraron 26 ítems, mientras que para la segunda 18 ítems en los cuestionarios, las respuestas son bajo la escala de Likert, donde se asignan cinco categorías desde 1 = Muy en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Poco de acuerdo, 4 = De acuerdo, 5 = Muy de acuerdo, bajo el programa estadístico SPSS versión 24 se trabajaron las tablas de frecuencia y las figuras.

4.2. Presentación de resultados

Los resultados se presentan en el orden de variable, dimensión e indicadores, bajo tablas de frecuencia y figuras circulares y de barras como sigue a continuación:

a) VARIABLE X₁: “Sistema de control interno en el área de recursos humanos”

Tabla 5

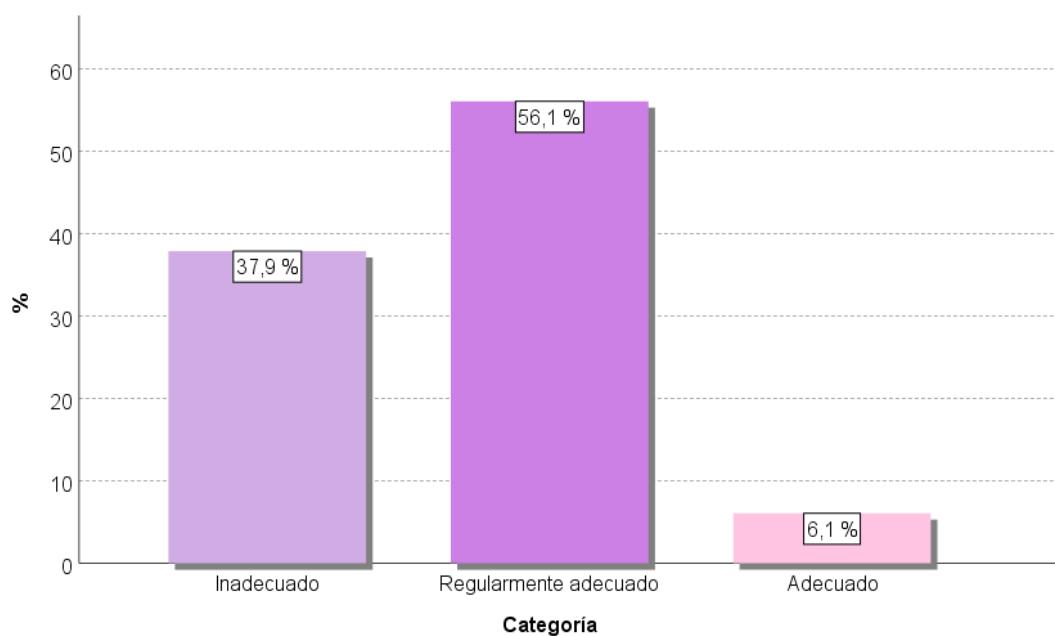
Sistema de control interno en el área de recursos humanos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Inadecuado	25	37,9	37,9
Regularmente adecuado	37	56,1	93,9
Adecuado	4	6,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Figura 1

Sistema de control interno en el área de recursos humanos



Nota. La figura corresponde a la variable “Sistema de control interno en el área de recursos humanos”, resultan de la agrupación de los ítems del 1 al 26 del

cuestionario de control interno en el área de recursos humanos, la mayor parte de los encuestados con un 56,1 % se agrupan en la categoría regularmente adecuado, lo que muestra que la mayor parte de los entrevistados considera que los siguientes aspectos son regularmente adecuados:

- ❖ Ambiente de control
- ❖ Evaluación de riesgos
- ❖ Actividades de control gerencial
- ❖ Información y comunicación
- ❖ Supervisión

En consecuencia, el 56,1 % de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, consideran que se deben mejorar el “Sistema de control interno en el área de recursos humanos”.

DIMENSIÓN (1): Ambiente de control

Tabla 6

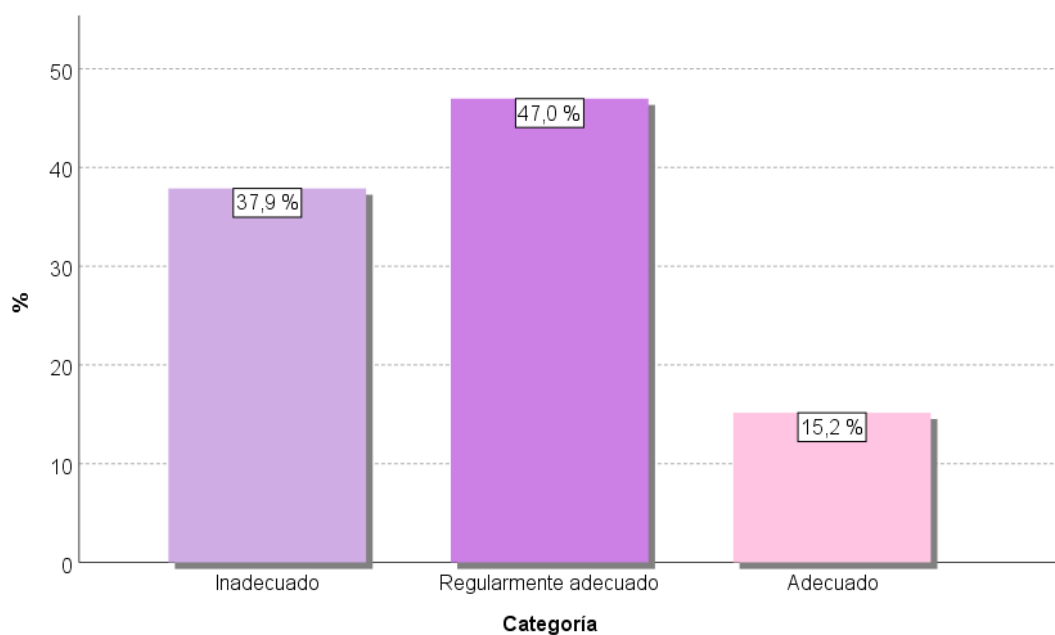
Ambiente de control

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Inadecuado	25	37,9	37,9
Regularmente adecuado	31	47,0	84,8
Adecuado	10	15,2	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Figura 2

Ambiente de control



Nota. La figura corresponde a la dimensión “Ambiente de control”, resultan de la agrupación de los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7, la mayor parte de los encuestados con un 47,0 % se agrupan en la categoría regularmente adecuado, lo que muestra que la mayor parte de los entrevistados considera que los siguientes aspectos son inadecuados:

- ❖ Filosofía de la dirección
- ❖ Integridad y valores éticos
- ❖ Administración estratégica
- ❖ Estructura organizacional
- ❖ Administración de los recursos humanos
- ❖ Competencia profesional
- ❖ Asignación de autoridad y responsabilidad

En resumen, el 47,0 % de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana consideran que se deben mejorar el “Ambiente de control”.

DIMENSIÓN (2): Evaluación de riesgo

Tabla 7

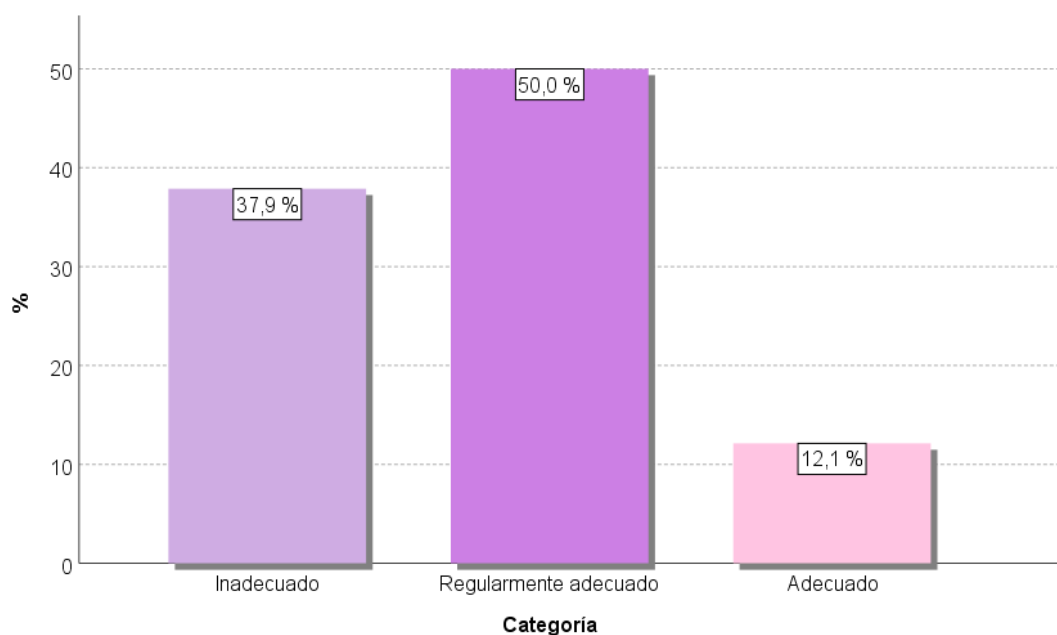
Evaluación de riesgo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Inadecuado	25	37,9	37,9
Regularmente adecuado	33	50,0	87,9
Adecuado	8	12,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Figura 3

Evaluación de riesgo



Nota. La figura corresponde a la dimensión “Evaluación de riesgo”, que resultan de la agrupación de los ítems 8, 9, 10, 11 la mayor parte de los encuestados con un 50,0 % se agrupan en la categoría regularmente adecuado, lo que muestra que la mayor parte de los entrevistados considera que los siguientes aspectos son regularmente adecuados:

- ❖ Planeamiento de la gestión de riesgos
- ❖ Identificación de los riesgos
- ❖ Valoración de los riesgos
- ❖ Respuesta al riesgo

En consecuencia, el 50,0 % de las personas encuestadas consideran que se deben mejorar la “Evaluación al riesgo” en la Municipalidad Distrital de Calana.

DIMENSIÓN (3): Actividades de control gerencial

Tabla 8

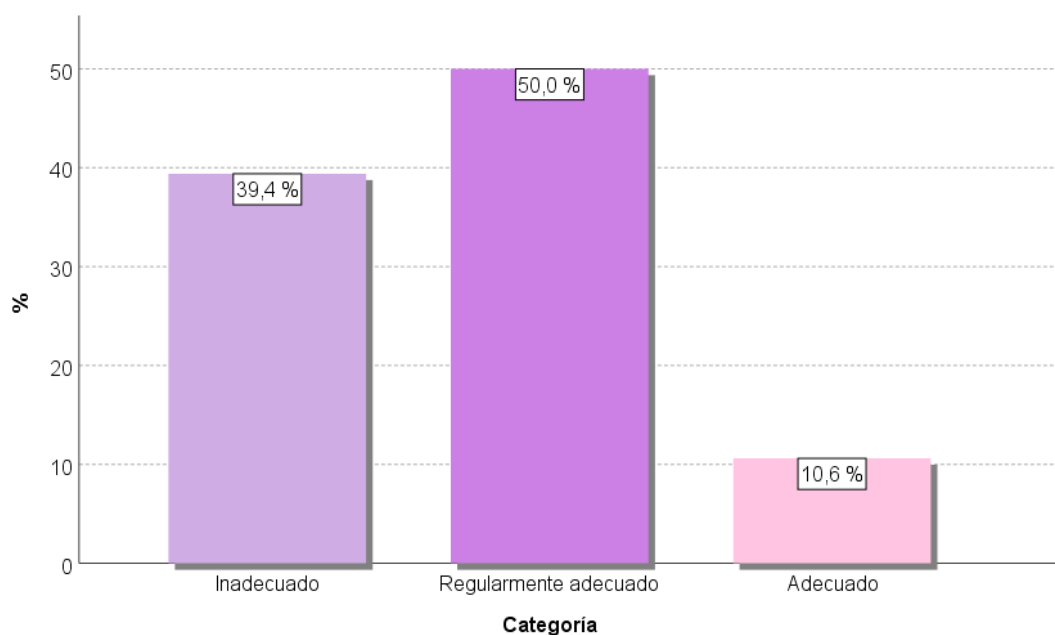
Actividades de control gerencial

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Inadecuado	26	39,4	39,4
Regularmente adecuado	33	50,0	89,4
Adecuado	7	10,6	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Figura 4

Actividades de control gerencial



Nota. La figura corresponde a la dimensión “Actividades de control gerencial”, resultan de la agrupación de los ítems 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 19, la mayor parte de los encuestados con un 50,0 % se agrupan en la categoría regularmente adecuado, lo que muestra que la mayor parte de los entrevistados considera que los siguientes aspectos son adecuados:

- ❖ Procedimiento de autorización y aprobación
- ❖ Segregación de funciones
- ❖ Evaluación de costo beneficio
- ❖ Controles sobre accesos a los recursos o archivos
- ❖ Evaluación de desempeño
- ❖ Rendición de cuentas
- ❖ Revisión de procesos, actividades y tareas
- ❖ Controles para las tecnologías de información y comunicación.

En consecuencia, el 50,0 % de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana consideran que las “Actividades de control gerencial” son regularmente adecuadas.

DIMENSIÓN (4): Información y comunicación

Tabla 9

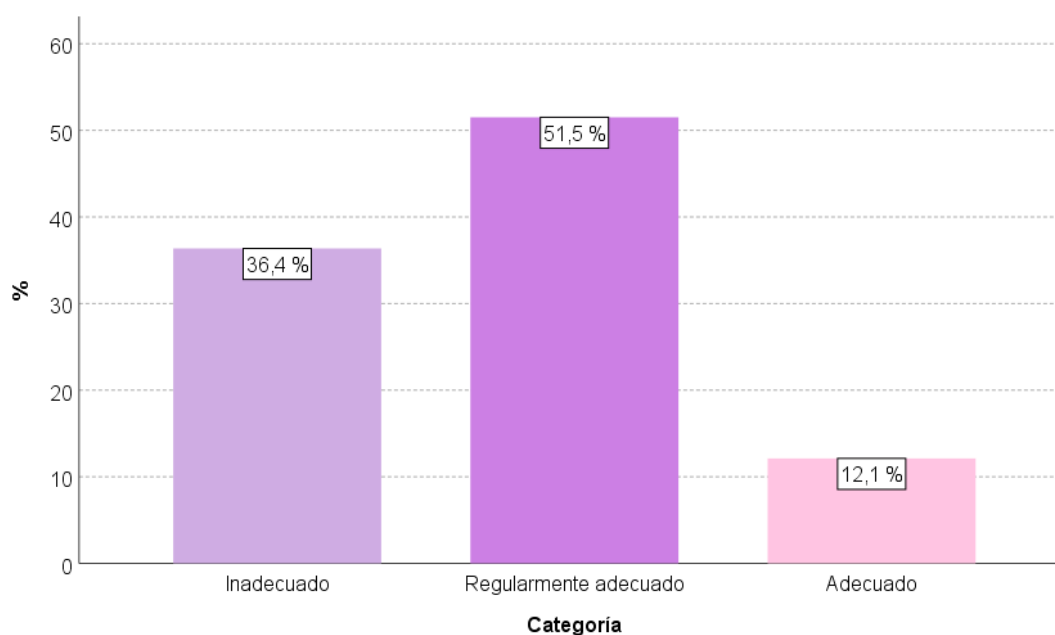
Información y comunicación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Inadecuado	24	36,4	36,4
Regularmente adecuado	34	51,5	87,9
Adecuado	8	12,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Figura 5

Información y comunicación



Nota. La figura corresponde a la dimensión “Información y comunicación”, resultan de la agrupación de los ítems 20, 21, 22 y 23, la mayor parte de los encuestados con un 51,5 % se agrupan en la categoría regularmente adecuado, lo que muestra que la mayor parte de los entrevistados considera que los siguientes aspectos son regularmente adecuados:

- ❖ Calidad y suficiencia de la información
- ❖ Comunicación interna
- ❖ Comunicación externa
- ❖ Canales de comunicación

En consecuencia, el 51,5 % de las personas encuestadas consideran que la “Información y comunicación” es regularmente adecuada.

DIMENSIÓN (3): Supervisión

Tabla 10

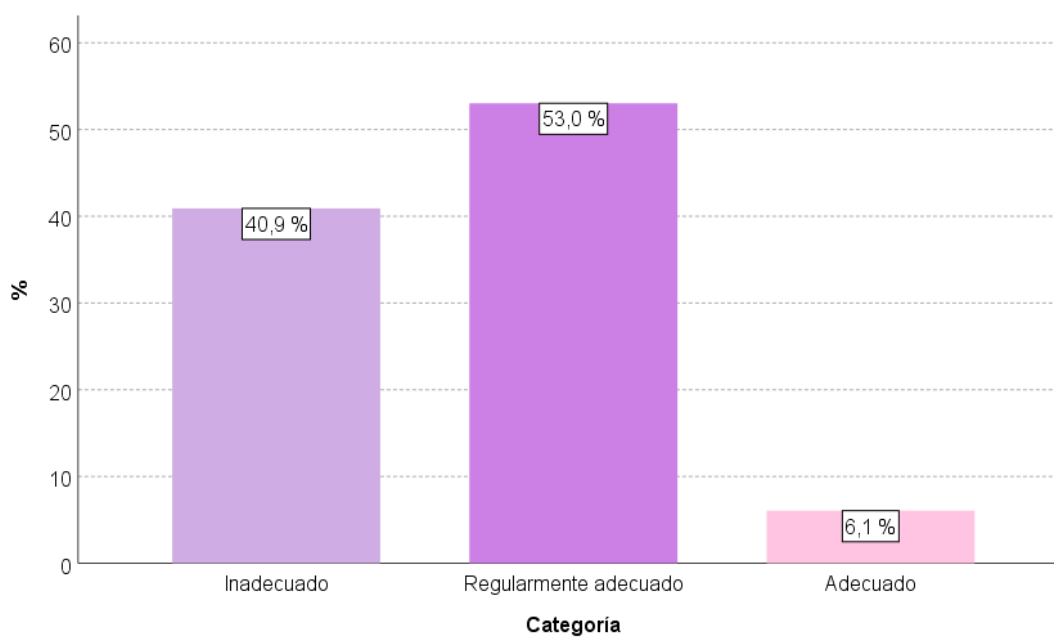
Supervisión

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Inadecuado	27	40,9	40,9
Regularmente adecuado	35	53,0	93,9
Adecuado	4	6,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Figura 6

Supervisión



Nota. La figura corresponde a la dimensión “Supervisión”, resultan de la agrupación de los ítems 24, 25 y 26, la mayor parte de los encuestados con un 53,0 % se agrupan en la categoría regularmente adecuado, lo que muestra que la mayor parte de los entrevistados considera que los siguientes aspectos son regularmente adecuados:

- ❖ Actividades de prevención y monitoreo
- ❖ Seguimiento de resultados
- ❖ Compromiso de mejoramiento

En consecuencia, el 53,0 % de las personas encuestadas consideran que la “Supervisión” en la Municipalidad Distrital de Calana es regularmente adecuada.

b) **VARIABLE X₂**: “Gestión administrativa”

Tabla 11

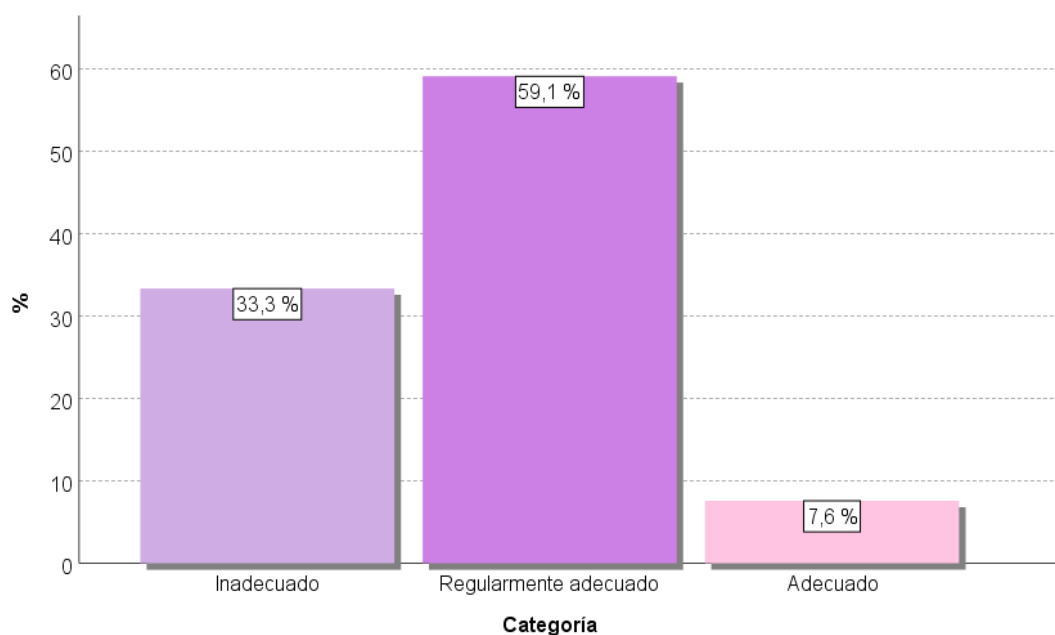
Gestión administrativa

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Inadecuado	22	33,3	33,3
Regularmente adecuado	39	59,1	92,4
Adecuado	5	7,6	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Figura 7

Gestión administrativa



Nota. La figura corresponde a la dimensión “Gestión administrativa”, resultan de la agrupación de los ítems del 1 al 18 del cuestionario gestión administrativa, la mayor parte de los encuestados con un 59,1 % se agrupan en la categoría regularmente adecuado, lo que muestra que la mayor parte de los entrevistados considera que los siguientes aspectos son regularmente adecuados:

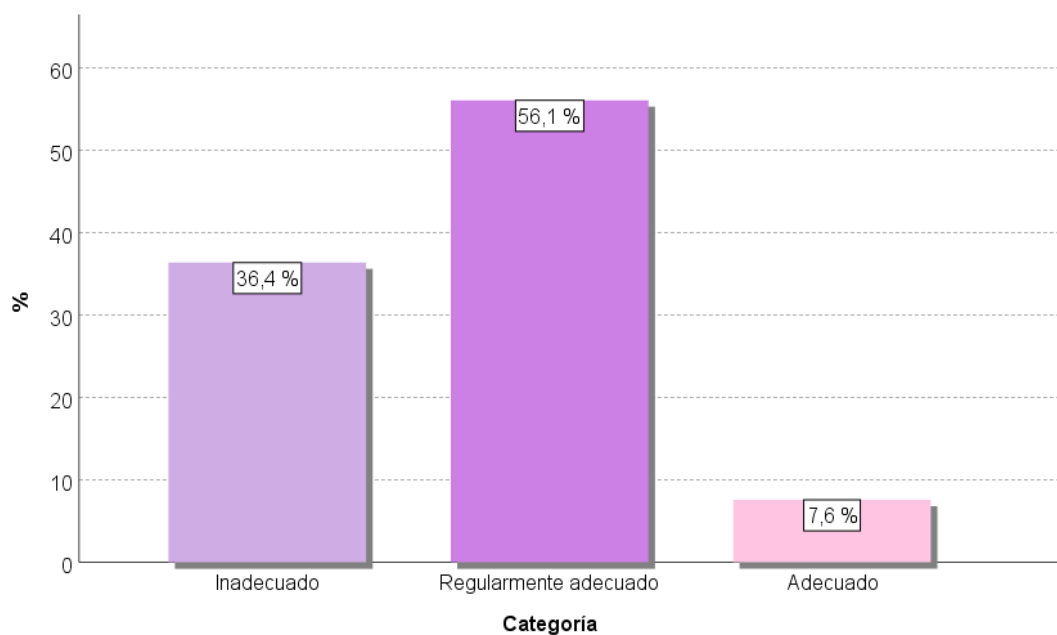
- ❖ Planeación
- ❖ Organización
- ❖ Dirección
- ❖ Control

En consecuencia, el 59,1 % de las personas encuestadas consideran que se debe mejorar la “Gestión administrativa” en la Municipalidad Distrital de Calana.

DIMENSIÓN (1): Planeación**Tabla 12***Planeación*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Inadecuado	24	36,4	36,4
Regularmente adecuado	37	56,1	92,4
Adecuado	5	7,6	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Figura 8*Planeación*

Nota. La figura corresponde a la dimensión “Planeación”, resultan de la agrupación de los ítems 1, 2, 3, 4, 5 y 6, la mayor parte de los encuestados con un 56,1 % se agrupan en la categoría regularmente adecuado, lo que muestra que la mayor parte de los entrevistados considera que los siguientes aspectos son regularmente adecuados:

- ❖ Actividades del PDLC
- ❖ Actividades del PEI
- ❖ Actividades del POI
- ❖ Actividades del PAC
- ❖ Elaboración del PDP
- ❖ Cumplimiento de la Misión Visión, Metas y objetivos

En consecuencia, el 56,1 % de las personas encuestadas consideran que se debe mejorar la “Planeación” en la Municipalidad Distrital de Calana.

DIMENSIÓN (2): Organización

Tabla 13

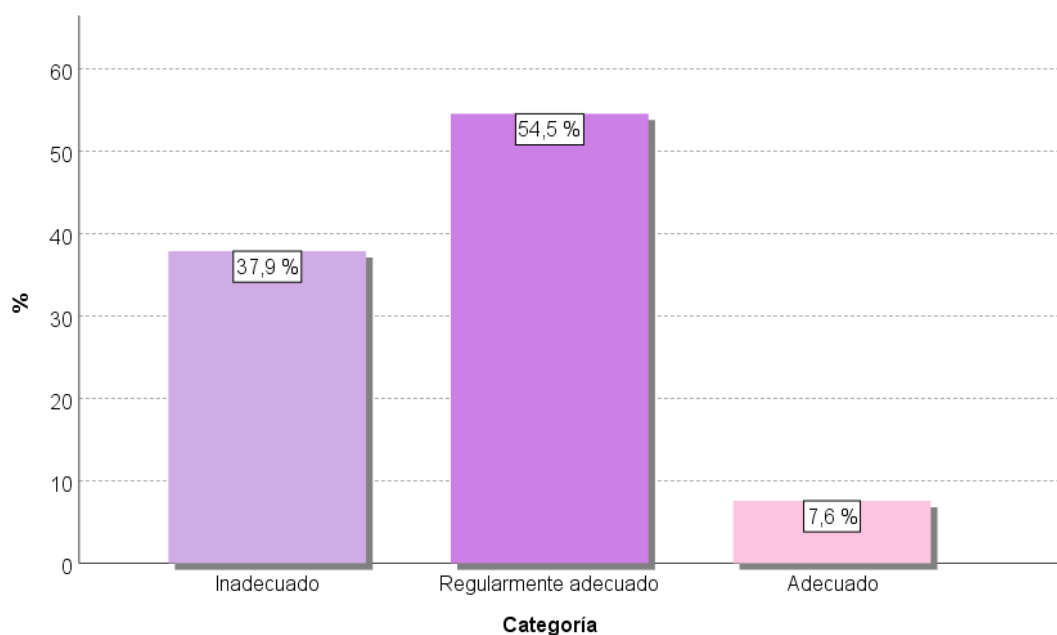
Organización

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Inadecuado	25	37,9	37,9
Regularmente adecuado	36	54,5	92,4
Adecuado	5	7,6	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Figura 9

Organización



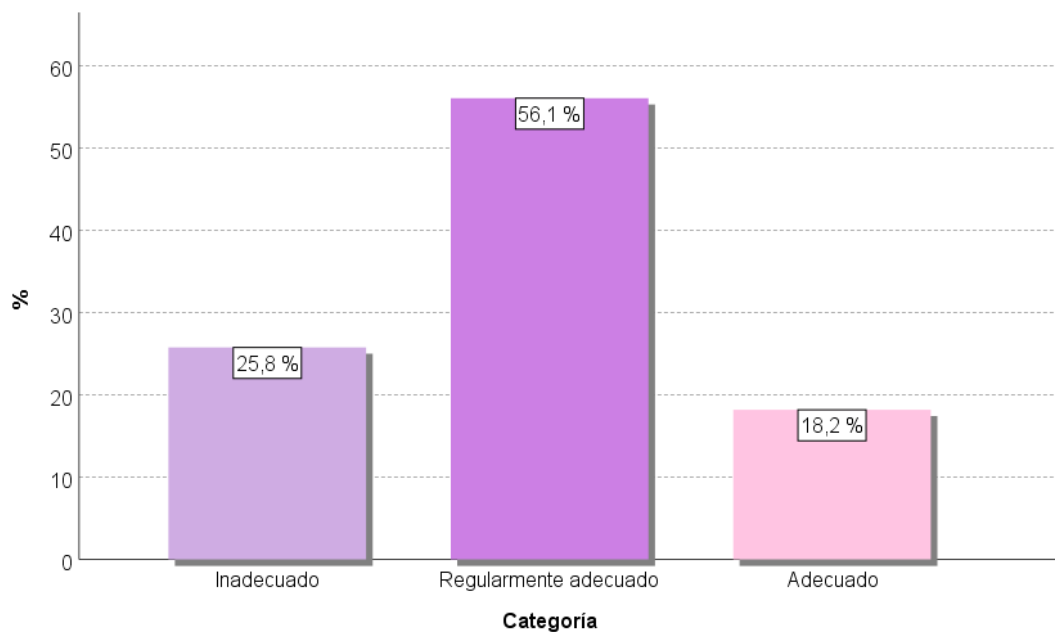
Nota. La figura corresponde a la dimensión “Organización”, resultan de la agrupación de los ítems 7, 8, 9 y 10, la mayor parte de los encuestados con un 54,5 % se agrupan en la categoría regularmente adecuado, lo que muestra que la mayor parte de los entrevistados considera que los siguientes aspectos son regularmente adecuados:

- ❖ Organización en la ejecución de planes
- ❖ Organización de recursos humanos
- ❖ Organización de los recursos tecnológicos
- ❖ Organización de los recursos físicos

En consecuencia, el 54,5 % de las personas encuestadas consideran que se debe mejorar la “Organización” en la Municipalidad Distrital de Calana.

DIMENSIÓN (3): Dirección**Tabla 14***Dirección*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Inadecuado	17	25,8	25,8
Regularmente adecuado	37	56,1	81,8
Adecuado	12	18,2	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.**Figura 10***Dirección*

Nota. La figura corresponde a la dimensión “Dirección”, resultan de la agrupación de los ítems 11, 12, 13 y 14, la mayor parte de los encuestados con un 56,1 % se

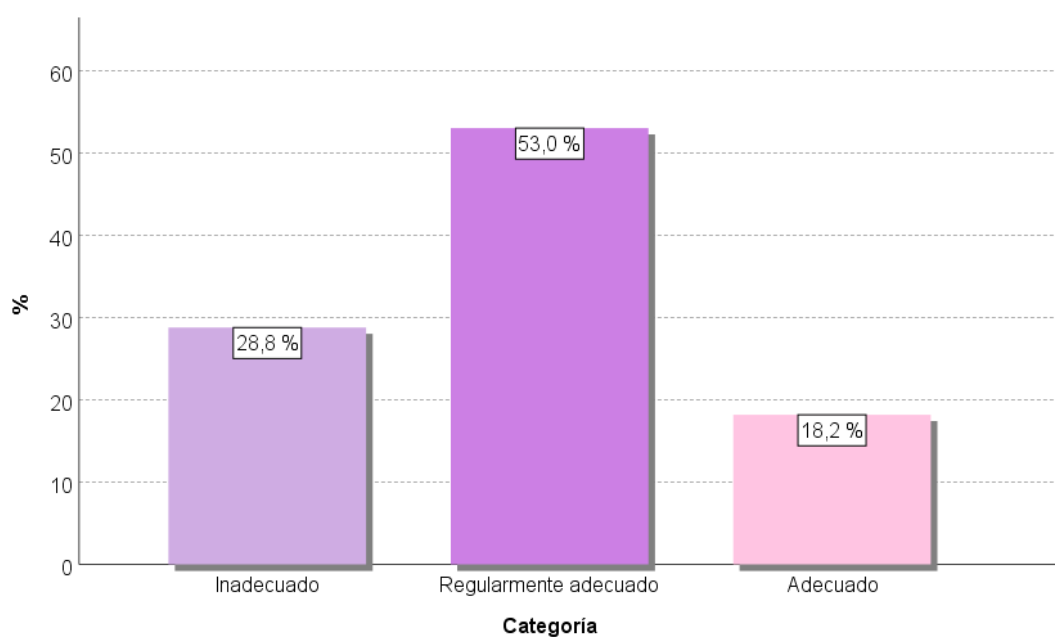
agrupan en la categoría regularmente adecuado, lo que muestra que la mayor parte de los entrevistados considera que los siguientes aspectos son regularmente adecuados:

- ❖ Dirección en la ejecución del PDLC
- ❖ Dirección en la ejecución del PEI
- ❖ Dirección en la ejecución del POI
- ❖ Dirección en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones

En consecuencia, el 56,1 % de las personas encuestadas consideran que se deben mejorar la “Dirección” en la Municipalidad Distrital de Calana.

DIMENSIÓN (4): Control**Tabla 15***Control*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Inadecuado	19	28,8	28,8
Regularmente adecuado	35	53,0	81,8
Adecuado	12	18,2	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.**Figura 11***Control*

Nota. La figura corresponde a la dimensión “Control”, resultan de la agrupación de los ítems de los indicadores 15, 16, 17 y 18, la mayor parte de los encuestados con un 53,0 % se agrupan en la categoría regularmente adecuado, lo que muestra que la

mayor parte de los entrevistados considera que los siguientes aspectos son regularmente adecuados:

- ❖ Organización en la ejecución de planes
- ❖ Organización de recursos humanos
- ❖ Organización de los recursos tecnológicos
- ❖ Organización de los recursos físicos

En consecuencia, el 53,0 % de las personas encuestadas consideran que el “Control” en la Municipalidad Distrital de Calana es regularmente adecuado.

VARIABLE X₁: Sistema de control interno en el área de recursos humanos

DIMENSIÓN (1): Ambiente de control

INDICADOR (1): Filosofía de la dirección

ÍTEM (1): El área de recursos humanos ha realizado capacitaciones sobre el control interno para el fomento de respeto y apoyo al control

Tabla 16

Filosofía de la dirección

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	7	10,6	10,6
En desacuerdo	21	31,8	42,4
Poco de acuerdo	26	39,4	81,8
De acuerdo	7	10,6	92,4
Muy de acuerdo	5	7,6	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 10,6 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “El área de recursos humanos ha realizado capacitaciones sobre el control interno para el fomento de respeto y apoyo al control”, asimismo, el 31,8 % refirió estar “En

desacuerdo”, el 39,4 % refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 10,6 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 7,6 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (2): Integridad y valores éticos

ÍTEM (2): El área de recursos humanos ha elaborado documentación que acredite el conocimiento, compromiso del cumplimiento de código de ética y el reglamento interno de trabajo.

Tabla 17

Integridad y valores éticos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	9	13,6	13,6
En desacuerdo	17	25,8	39,4
Poco de acuerdo	20	30,3	69,7
De acuerdo	11	16,7	86,4
Muy de acuerdo	9	13,6	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 13,6 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “El área de recursos humanos ha elaborado documentación que acredite el conocimiento, compromiso del cumplimiento de código de ética y el reglamento interno de trabajo”, asimismo, el 25,8 % refirió estar “En desacuerdo”, el 30,3 % refirió estar

“Poco de acuerdo”, mientras que el 16.7 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 13,6 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (3): Administración estratégica

ÍTEM (3): El área de recursos humanos ha difundido la misión, visión y objetivos de la institución para una administración estratégica.

Tabla 18

Administración estratégica

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	9	13,6	13,6
En desacuerdo	24	36,4	50,0
Poco de acuerdo	14	21,2	71,2
De acuerdo	11	16,7	87,9
Muy de acuerdo	8	12,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 13,6 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “El área de recursos humanos ha difundido la misión, visión y objetivos de la institución para una administración estratégica”, asimismo, el 36,4 % refirió estar “En desacuerdo”, el 21,2 % refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 16,7 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 12,1 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (4): Estructura organizacional

ÍTEM (4): El área de recursos humanos mantiene actualizado los documentos normativos de gestión sobre la estructura organizacional.

Tabla 19

Estructura organizacional

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	13	19,7	19,7
En desacuerdo	25	37,9	57,6
Poco de acuerdo	12	18,2	75,8
De acuerdo	9	13,6	89,4
Muy de acuerdo	7	10,6	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 19,7 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “El área de recursos humanos mantiene actualizado los documentos normativos de gestión sobre la estructura organizacional”, asimismo, el 37,9 % refirió estar “En desacuerdo”, el 18,2 % refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 13,6 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 10,6 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (5): Administración de los recursos humanos

ÍTEM (5): El área de recursos humanos realiza una correcta administración de los recursos humanos para asegurar el desarrollo profesional y vocación de servicio al ciudadano.

Tabla 20

Administración de los recursos humanos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	12	18,2	18,2
En desacuerdo	15	22,7	40,9
Poco de acuerdo	24	36,4	77,3
De acuerdo	6	9,1	86,4
Muy de acuerdo	9	13,6	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 18,2 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “El área de recursos humanos realiza una correcta administración de los recursos humanos para asegurar el desarrollo profesional y vocación de servicio al ciudadano”, asimismo, el 22,7 % refirió estar “En desacuerdo”, el 36,4 % refirió estar “Poco de acuerdo”,

mientras que el 9,1 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 13,6 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (6): Competencia profesional

ÍTEM (6): El área de recursos humanos ha efectuado una gestión adecuada de perfiles de competencias profesionales de acuerdo al puesto.

Tabla 21

Competencia profesional

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	9	13,6	13,6
En desacuerdo	18	27,3	40,9
Poco de acuerdo	18	27,3	68,2
De acuerdo	16	24,2	92,4
Muy de acuerdo	5	7,6	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 13,6 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “El área de recursos humanos ha efectuado una gestión adecuada de perfiles de competencias profesionales de acuerdo al puesto”, asimismo, el 27,3 % refirió estar “En desacuerdo”, el 27,3 % refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 24,2 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 7,6 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (7): Asignación de autoridad y responsabilidad

ÍTEM (7): El área de recursos humanos ha efectuado las acciones necesarias para la asignación de funciones y responsabilidades de cada trabajador.

Tabla 22*Asignación de autoridad y responsabilidad*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	13	19,7	19,7
En desacuerdo	23	34,8	54,5
Poco de acuerdo	11	16,7	71,2
De acuerdo	11	16,7	87,9
Muy de acuerdo	8	12,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 19,7 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “El área de recursos humanos ha efectuado las acciones necesarias para la asignación de funciones y responsabilidades de cada trabajador”, asimismo, el 34,8 % refirió estar “En desacuerdo”, el 16,7 % refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 16,7 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 12,1 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

DIMENSIÓN (2): Evaluación de riesgo**INDICADOR (1):** Planeamiento de la gestión de riesgos

ÍTEM (1): El área de recursos humanos ha desarrollado un plan de gestión de riesgos sobre acciones que puedan afectar la gestión de personal.

Tabla 23

Planeamiento de la gestión de riesgos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	10	15,2	15,2
En desacuerdo	26	39,4	54,5
Poco de acuerdo	13	19,7	74,2
De acuerdo	9	13,6	87,9
Muy de acuerdo	8	12,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 15,2 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “El área de recursos humanos ha desarrollado un plan de gestión de riesgos sobre acciones que puedan afectar la gestión de personal”, asimismo, el 39,4 % refirió estar “En

desacuerdo”, el 19,7 % refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 13,6 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 12,1 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (2): Identificación de los riesgos

ÍTEM (2): El área de recursos humanos ha efectuado acciones para determinar los posibles riesgos que pueden incidir en la gestión de personal.

Tabla 24

Identificación de los riesgos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	9	13,6	13,6
En desacuerdo	24	36,4	50,0
Poco de acuerdo	16	24,2	74,2
De acuerdo	9	13,6	87,9
Muy de acuerdo	8	12,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 13,6 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “El área de recursos humanos ha efectuado acciones para determinar los posibles riesgos que pueden incidir en la gestión de personal”, asimismo, el 36,4 % refirió estar “En desacuerdo”, el 24,2 % refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 13,6 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 12,1 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (3): Valoración de los riesgos

ÍTEM (3): El área de recursos humanos ha realizado una escala de valoración adecuada sobre riesgos de la gestión de personal.

Tabla 25

Valoración de los riesgos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	9	13,6	13,6
En desacuerdo	20	30,3	43,9
Poco de acuerdo	21	31,8	75,8
De acuerdo	8	12,1	87,9
Muy de acuerdo	8	12,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 13,6 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “El área de recursos humanos ha realizado una escala de valoración adecuada sobre riesgos de la gestión de personal”, asimismo, el 30,3 % refirió estar “En desacuerdo”, el 31,8 % refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 12,1 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 12,1 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (4): Respuesta al riesgo

ÍTEM (4): El área de recursos humanos ha desarrollado un plan de gestión de personal que dé respuesta al riesgo de forma adecuada.

Tabla 26

Respuesta al riesgo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	8	12,1	12,1
En desacuerdo	19	28,8	40,9
Poco de acuerdo	34	51,5	92,4
De acuerdo	1	1,5	93,9
Muy de acuerdo	4	6,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 12,1 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “El área de recursos humanos ha desarrollado un plan de gestión de personal que dé respuesta al riesgo de forma adecuada”, asimismo, el 28,8 % refirió estar “En desacuerdo”, el 51,5 % refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 1,5 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 6,1 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

DIMENSIÓN (3): Actividad de control gerencial**INDICADOR (1):** Procedimiento de autorización y aprobación

ÍTEM (1): El área de recursos humanos ha desarrollado procesos de autorización y aprobación de tareas, actividades principales de la gestión de personal.

Tabla 27*Procedimiento de autorización y aprobación*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	9	13,6	13,6
En desacuerdo	24	36,4	50,0
Poco de acuerdo	21	31,8	81,8
De acuerdo	8	12,1	93,9
Muy de acuerdo	4	6,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 13,6 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “El área de recursos humanos ha desarrollado procesos de autorización y aprobación de tareas, actividades principales de la gestión de personal”, asimismo, el 36,4 % refirió estar

“En desacuerdo”, el 31,8 % refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 12,1 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 6,1 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (2): Segregación de funciones

ÍTEM (2): El área de recursos humanos ha efectuado la segregación de funciones

Tabla 28

Segregación de funciones

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	11	16,7	16,7
En desacuerdo	25	37,9	54,5
Poco de acuerdo	14	21,2	75,8
De acuerdo	11	16,7	92,4
Muy de acuerdo	5	7,6	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 16,7 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “El área de recursos humanos ha efectuado la segregación de funciones”, asimismo, el 37,9 % refirió estar “En desacuerdo”, el 21,2 % refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 16,7 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 7,6 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (3): Evaluación de costo beneficio

ÍTEM (3): El área de recursos humanos ha desarrollados la evaluación de costo - beneficio para efectuar procedimientos de control.

Tabla 29

Evaluación de costo beneficio

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	9	13,6	13,6
En desacuerdo	16	24,2	37,9
Poco de acuerdo	34	51,5	89,4
De acuerdo	2	3,0	92,4
Muy de acuerdo	5	7,6	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 13,6 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “El área de recursos humanos ha desarrollados la evaluación de costo - beneficio para efectuar procedimientos de control”, asimismo, el 24,2 % refirió estar “En desacuerdo”, el

51,5 % refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 3,0 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 7,6 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (4): Controles sobre accesos a los recursos o archivos

ÍTEM (4): El área de recursos humanos ha desarrollado controles sobre accesos a los recursos o archivos.

Tabla 30

Controles sobre accesos a los recursos o archivos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	10	15,2	15,2
En desacuerdo	23	34,8	50,0
Poco de acuerdo	17	25,8	75,8
De acuerdo	12	18,2	93,9
Muy de acuerdo	4	6,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 15,2 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “El área de recursos humanos ha desarrollado controles sobre accesos a los recursos o archivos”, asimismo, el 34,8 % refirió estar “En desacuerdo”, el 25,8 % refirió estar “Poco de

acuerdo”, mientras que el 18,2 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 6,1 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (5): Evaluación de desempeño

ÍTEM (5): El área de recursos humano ha efectuado evaluaciones de desempeño al personal.

Tabla 31

Evaluación de desempeño

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	8	12,1	12,1
En desacuerdo	19	28,8	40,9
Poco de acuerdo	21	31,8	72,7
De acuerdo	13	19,7	92,4
Muy de acuerdo	5	7,6	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 12,1 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “El área de recursos humano ha efectuado evaluaciones de desempeño al personal”, asimismo, el 28,8 % refirió estar “En desacuerdo”, el 31,8 % refirió estar “Poco de acuerdo”,

mientras que el 19,7 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 7,6 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (6): Rendición de cuentas

ÍTEM (6): El área de recursos humanos ha desarrollado documentación para acreditar la comunicación de pautas para la rendición de cuentas.

Tabla 32

Rendición de cuentas

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	9	13,6	13,6
En desacuerdo	22	33,3	47,0
Poco de acuerdo	18	27,3	74,2
De acuerdo	13	19,7	93,9
Muy de acuerdo	4	6,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 13,6 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “El área de recursos humanos ha desarrollado documentación para acreditar la comunicación de pautas para la rendición de cuentas”, asimismo, el 33,3 % refirió estar “En

desacuerdo”, el 27,3 % refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 19,7 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 6,1 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (7): Revisión de procesos, actividades y tareas

ÍTEM (7): El área de recursos humanos ha efectuado la revisión de procesos, actividades y tareas de cada área.

Tabla 33

Revisión de procesos, actividades y tareas

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	11	16,7	16,7
En desacuerdo	28	42,4	59,1
Poco de acuerdo	14	21,2	80,3
De acuerdo	8	12,1	92,4
Muy de acuerdo	5	7,6	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 16,7 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “El área de recursos humanos ha efectuado la revisión de procesos, actividades y tareas de cada área”, asimismo, el 42,4 % refirió estar “En desacuerdo”, el 21,2 % refirió estar

“Poco de acuerdo”, mientras que el 12,1 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 7,6 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (8): Controles para las tecnologías de información y comunicación

ÍTEM (8): El área de recursos humanos ha desarrollado controles para las tecnologías de información y comunicación.

Tabla 34

Controles para las tecnologías de información y comunicación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	10	15,2	15,2
En desacuerdo	23	34,8	50,0
Poco de acuerdo	13	19,7	69,7
De acuerdo	15	22,7	92,4
Muy de acuerdo	5	7,6	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 15,2 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “El área de recursos humanos ha desarrollado controles para las tecnologías de información y comunicación”, asimismo, el 34,8 % refirió estar “En desacuerdo”, el 19,7 % refirió

estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 22,7 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 7,6 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

DIMENSIÓN (4): Información y comunicación

INDICADOR (1): Calidad y suficiencia de la información

ÍTEM (1): El área de recursos humanos ha realizado acciones de información y comunicación con calidad y suficiencia de la información.

Tabla 35

Calidad y suficiencia de la información

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	9	13,6	13,6
En desacuerdo	24	36,4	50,0
Poco de acuerdo	16	24,2	74,2
De acuerdo	9	13,6	87,9
Muy de acuerdo	8	12,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 13,6 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “El área de

recursos humanos ha realizado acciones de información y comunicación con calidad y suficiencia de la información”, asimismo, el 36,4 % refirió estar “En desacuerdo”, el 24,2 % refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 13,6 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 12,1 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (2): Comunicación interna

ÍTEM (2): El área de recursos humanos ha efectuado acciones para el desarrollo de una comunicación interna efectiva.

Tabla 36

Comunicación interna

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	11	16,7	16,7
En desacuerdo	19	28,8	45,5
Poco de acuerdo	22	33,3	78,8
De acuerdo	7	10,6	89,4
Muy de acuerdo	7	10,6	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 16,7 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “El área de recursos humanos ha efectuado acciones para el desarrollo de una comunicación interna efectiva”, asimismo, el 28,8 % refirió estar “En desacuerdo”, el 33,3 %

refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 10,6 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 10,6 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (3): Comunicación externa

ÍTEM (3): El área de recursos humanos ha efectuado acciones para el desarrollo de una comunicación externa efectiva.

Tabla 37

Comunicación externa

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	12	18,2	18,2
En desacuerdo	27	40,9	59,1
Poco de acuerdo	15	22,7	81,8
De acuerdo	6	9,1	90,9
Muy de acuerdo	6	9,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 18,2 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “El área de recursos humanos ha efectuado acciones para el desarrollo de una comunicación externa efectiva”, asimismo, el 40,9 % refirió estar “En desacuerdo”, el 22,7 %

refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 9,1 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 9,1 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (4): Canales de comunicación

ÍTEM (4): El área de recursos humanos ha desarrollado acciones para implementar nuevos canales de comunicación.

Tabla 38

Canales de comunicación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	6	9,1	9,1
En desacuerdo	18	27,3	36,4
Poco de acuerdo	22	33,3	69,7
De acuerdo	12	18,2	87,9
Muy de acuerdo	8	12,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 9,1 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “El área de recursos humanos ha desarrollado acciones para implementar nuevos canales de comunicación”, asimismo, el 27,3 % refirió estar “En desacuerdo”, el 33,3 % refirió

estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 18,2 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 12,1 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

DIMENSIÓN (5): Supervisión

INDICADOR (1): Actividades de prevención y monitoreo

ÍTEM (1): El área de recursos humanos ha desarrollado acciones de prevención y monitoreo respecto al sistema de control.

Tabla 39

Actividades de prevención y monitoreo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	10	15,2	15,2
En desacuerdo	18	27,3	42,4
Poco de acuerdo	15	22,7	65,2
De acuerdo	15	22,7	87,9
Muy de acuerdo	8	12,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 15,2 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “El área de

recursos humanos ha desarrollado acciones de prevención y monitoreo respecto al sistema de control”, asimismo, el 27,3 % refirió estar “En desacuerdo”, el 22,7 % refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 22,7 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 12,1 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (2): Seguimiento de resultados

ÍTEM (2): El área de recursos humanos ha desarrollado acciones de seguimiento de resultados del sistema de control.

Tabla 40

Seguimiento de resultados

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	9	13,6	13,6
En desacuerdo	31	47,0	60,6
Poco de acuerdo	13	19,7	80,3
De acuerdo	9	13,6	93,9
Muy de acuerdo	4	6,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 13,6 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “El área de recursos humanos ha desarrollado acciones de seguimiento de resultados del sistema de control”, asimismo, el 47,0 % refirió estar “En desacuerdo”, el 19,7 % refirió

estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 13,6 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 6,1 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (3): Compromiso de mejoramiento

ÍTEM (3): El área de recursos humanos ha efectuado acciones para fomentar el compromiso de mejora del sistema de control interno.

Tabla 41

Compromiso de mejoramiento

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	8	12,1	12,1
En desacuerdo	14	21,2	33,3
Poco de acuerdo	28	42,4	75,8
De acuerdo	12	18,2	93,9
Muy de acuerdo	4	6,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 12,1 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “El área de recursos humanos ha efectuado acciones para fomentar el compromiso de mejora del sistema de control interno”, asimismo, el 21,2 % refirió estar “En desacuerdo”, el

42,4 % refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 18,2 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 6,1 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

VARIABLE X₂: Gestión administrativa

DIMENSIÓN (1): Planeación

INDICADOR (1): Actividades del PDLC

ÍTEM (1): La entidad ha efectuado las actividades del Plan de Desarrollo Local Concertado de acuerdo a la normativa vigente.

Tabla 42

Actividades del PDLC

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	4	6,1	6,1
En desacuerdo	17	25,8	31,8
Poco de acuerdo	28	42,4	74,2
De acuerdo	13	19,7	93,9
Muy de acuerdo	4	6,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 6,1 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “La entidad ha efectuado las actividades del Plan de Desarrollo Local Concertado de acuerdo a la normativa vigente”, asimismo, el 25,8 % refirió estar “En desacuerdo”, el 42,4 % refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 19,7 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 6,1 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (2): Actividades del PEI

ÍTEM (2): La entidad ha efectuado las actividades del Plan Estratégico Institucional de acuerdo a la normativa vigente.

Tabla 43

Actividades del PEI

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	12	18,2	18,2
En desacuerdo	16	24,2	42,4
Poco de acuerdo	25	37,9	80,3
De acuerdo	7	10,6	90,9
Muy de acuerdo	6	9,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 18,2 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “La entidad ha efectuado las actividades del Plan Estratégico Institucional de acuerdo a la normativa vigente”, asimismo, el 24,2 % refirió estar “En desacuerdo”, el 37,9 % refirió estar

“Poco de acuerdo”, mientras que el 10,6 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 9,1 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (3): Actividades del POI

ÍTEM (3): La entidad ha efectuado las actividades del Plan Operativo Institucional de acuerdo a la normativa vigente.

Tabla 44

Actividades del POI

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	10	15,2	15,2
En desacuerdo	21	31,8	47,0
Poco de acuerdo	22	33,3	80,3
De acuerdo	5	7,6	87,9
Muy de acuerdo	8	12,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 15,2 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “La entidad ha efectuado las actividades del Plan Operativo Institucional de acuerdo a la normativa vigente”, asimismo, el 31,8 % refirió estar “En desacuerdo”, el 33,3 % refirió estar

“Poco de acuerdo”, mientras que el 7,6 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 12,1 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (4): Actividades del PAC

ÍTEM (4): La entidad ha efectuado las actividades del Plan Anual de Contrataciones de acuerdo a la normativa vigente.

Tabla 45

Actividades del PAC

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	10	15,2	15,2
En desacuerdo	26	39,4	54,5
Poco de acuerdo	17	25,8	80,3
De acuerdo	5	7,6	87,9
Muy de acuerdo	8	12,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 15,2 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “La entidad ha efectuado las actividades del Plan Anual de Contrataciones de acuerdo a la normativa vigente”, asimismo, el 39,4 % refirió estar “En desacuerdo”, el 25,8 %

refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 7,6 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 12,1 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (5): Elaboración del PDP

ÍTEM (5): La entidad ha efectuado las actividades del Plan de Desarrollo de Personas de acuerdo a la normativa vigente.

Tabla 46

Elaboración del PDP

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	8	12,1	12,1
En desacuerdo	18	27,3	39,4
Poco de acuerdo	21	31,8	71,2
De acuerdo	15	22,7	93,9
Muy de acuerdo	4	6,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 12,1 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “La entidad ha efectuado las actividades del Plan de Desarrollo de Personas de acuerdo a la normativa vigente”, asimismo, el 27,3 % refirió estar “En desacuerdo”, el 31,8 %

refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 22,7 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 6,1 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (6): Cumplimiento de la Misión Visión, Metas y objetivos

ÍTEM (6): La entidad ha cumplido con la misión, visión, metas y objetivos institucionales de forma constante.

Tabla 47

Cumplimiento de la Misión Visión, Metas y objetivos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	13	19,7	19,7
En desacuerdo	19	28,8	48,5
Poco de acuerdo	17	25,8	74,2
De acuerdo	8	12,1	86,4
Muy de acuerdo	9	13,6	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 19,7 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “La entidad ha cumplido con la misión, visión, metas y objetivos institucionales de forma constante”, asimismo, el 28,8 % refirió estar “En desacuerdo”, el 25,8 % refirió estar

“Poco de acuerdo”, mientras que el 12,1 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 13,6 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

DIMENSIÓN (2): Organización

INDICADOR (1): Organización en la ejecución de planes

ÍTEM (1): La entidad ha realizado una eficiente organización en la ejecución de los planes.

Tabla 48

Organización en la ejecución de planes

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	6	9,1	9,1
En desacuerdo	27	40,9	50,0
Poco de acuerdo	17	25,8	75,8
De acuerdo	11	16,7	92,4
Muy de acuerdo	5	7,6	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 9,1 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “La entidad ha

realizado una eficiente organización en la ejecución de los planes”, asimismo, el 40,9 % refirió estar “En desacuerdo”, el 25,8 % refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 16,7 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 7,6 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (2): Organización de recursos humanos

ÍTEM (2): La entidad ha realizado una eficiente organización de recursos humanos.

Tabla 49

Organización de recursos humanos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	8	12,1	12,1
En desacuerdo	16	24,2	36,4
Poco de acuerdo	32	48,5	84,8
De acuerdo	5	7,6	92,4
Muy de acuerdo	5	7,6	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 12,1 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “La entidad ha realizado una eficiente organización de recursos humanos”, asimismo, el 24,2 % refirió estar “En desacuerdo”, el 48,5 % refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras

que el 7,6 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 7,6 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (3): Organización de los recursos tecnológicos

ÍTEM (3): La entidad ha realizado una eficiente organización de recursos tecnológicos.

Tabla 50

Organización de los recursos tecnológicos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	9	13,6	13,6
En desacuerdo	23	34,8	48,5
Poco de acuerdo	12	18,2	66,7
De acuerdo	15	22,7	89,4
Muy de acuerdo	7	10,6	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 13,6 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “La entidad ha realizado una eficiente organización de recursos tecnológicos”, asimismo, el 34,8 %

refirió estar “En desacuerdo”, el 18,2 % refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 22,7 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 10,6 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (4): Organización de los recursos físicos

ÍTEM (4): La entidad ha realizado una eficiente organización de recursos físicos.

Tabla 51

Organización de los recursos físicos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	8	12,1	12,1
En desacuerdo	16	24,2	36,4
Poco de acuerdo	24	36,4	72,7
De acuerdo	14	21,2	93,9
Muy de acuerdo	4	6,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 12,1 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “La entidad ha realizado una eficiente organización de recursos físicos”, asimismo, el 24,2 % refirió estar “En desacuerdo”, el 36,4 % refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el

21,2 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 6,1 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

DIMENSIÓN (3): Dirección

INDICADOR (1): Dirección en la ejecución del PDLC

ÍTEM (1): La entidad ha ejecutado una dirección eficiente en la ejecución del Plan de Desarrollo Local Concertado de acuerdo a la normativa vigente.

Tabla 52

Dirección en la ejecución del PDLC

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	8	12,1	12,1
En desacuerdo	28	42,4	54,5
Poco de acuerdo	11	16,7	71,2
De acuerdo	11	16,7	87,9
Muy de acuerdo	8	12,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 12,1 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “La entidad ha ejecutado una dirección eficiente en la ejecución del Plan de Desarrollo Local Concertado de acuerdo a la normativa vigente”, asimismo, el 42,4 % refirió estar “En desacuerdo”, el 16,7 % refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 16,7 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 12,1 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (2): Dirección en la ejecución del PEI

ÍTEM (2): La entidad ha ejecutado una dirección eficiente en la ejecución del Plan Estratégico Institucional de acuerdo a la normativa vigente.

Tabla 53

Dirección en la ejecución del PEI

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	8	12,1	12,1
En desacuerdo	13	19,7	31,8
Poco de acuerdo	25	37,9	69,7
De acuerdo	12	18,2	87,9
Muy de acuerdo	8	12,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 12,1 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “La entidad ha

ejecutado una dirección eficiente en la ejecución del Plan Estratégico Institucional de acuerdo a la normativa vigente”, asimismo, el 19,7 % refirió estar “En desacuerdo”, el 37,9 % refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 18,2 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 12,1 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (3): Dirección en la ejecución del POI

ÍTEM (3): La entidad ha ejecutado una dirección eficiente en la ejecución del Plan Operativo Institucional de acuerdo a la normativa vigente.

Tabla 54

Dirección en la ejecución del POI

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	10	15,2	15,2
En desacuerdo	15	22,7	37,9
Poco de acuerdo	20	30,3	68,2
De acuerdo	13	19,7	87,9
Muy de acuerdo	8	12,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 15,2 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “La entidad ha

ejecutado una dirección eficiente en la ejecución del Plan Operativo Institucional de acuerdo a la normativa vigente”, asimismo, el 22,7 % refirió estar “En desacuerdo”, el 30,3 % refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 19,7 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 12,1 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (4): Dirección en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones

ÍTEM (4): La entidad ha ejecutado una dirección eficiente en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de acuerdo a la normativa vigente.

Tabla 55

Dirección en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	9	13,6	13,6
En desacuerdo	15	22,7	36,4
Poco de acuerdo	21	31,8	68,2
De acuerdo	13	19,7	87,9
Muy de acuerdo	8	12,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 13,6 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “La entidad ha

ejecutado una dirección eficiente en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de acuerdo a la normativa vigente”, asimismo, el 22,7 % refirió estar “En desacuerdo”, el 31,8 % refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 19,7 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 12,1 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

DIMENSIÓN (4): Control

INDICADOR (1): Organización en la ejecución de planes

ÍTEM (1): La entidad ha efectuado acciones para el control de la organización en la ejecución de planes.

Tabla 56

Organización en la ejecución de planes

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	4	6,1	6,1
En desacuerdo	15	22,7	28,8
Poco de acuerdo	23	34,8	63,6
De acuerdo	16	24,2	87,9
Muy de acuerdo	8	12,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 6,1 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “La entidad ha efectuado acciones para el control de la organización en la ejecución de planes”, asimismo, el 22,7 % refirió estar “En desacuerdo”, el 34,8 % refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 24,2 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 12,1 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (2): Organización de recursos humanos

ÍTEM (2): La entidad ha efectuado acciones para el control de la organización de los recursos humanos.

Tabla 57

Organización de recursos humanos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	7	10,6	10,6
En desacuerdo	18	27,3	37,9
Poco de acuerdo	18	27,3	65,2
De acuerdo	15	22,7	87,9
Muy de acuerdo	8	12,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 10,6 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “La entidad ha

efectuado acciones para el control de la organización de los recursos humanos”, asimismo, el 27,3 % refirió estar “En desacuerdo”, el 27,3 % refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 22,7 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 12,1 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (3): Organización de los recursos tecnológicos

ÍTEM (3): La entidad ha efectuado acciones para el control de la organización de los recursos tecnológicos.

Tabla 58

Organización de los recursos tecnológicos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	10	15,2	15,2
En desacuerdo	13	19,7	34,8
Poco de acuerdo	22	33,3	68,2
De acuerdo	13	19,7	87,9
Muy de acuerdo	8	12,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 15,2 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “La entidad ha

efectuado acciones para el control de la organización de los recursos tecnológicos”, asimismo, el 19,7 % refirió estar “En desacuerdo”, el 33,3 % refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 19,7 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 12,1 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

INDICADOR (4): Organización de los recursos físicos

ÍTEM (4): La entidad ha efectuado acciones para el control de la organización de los recursos físicos.

Tabla 59

Organización de los recursos físicos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	P. acumulado
Muy en desacuerdo	5	7,6	7,6
En desacuerdo	17	25,8	33,3
Poco de acuerdo	24	36,4	69,7
De acuerdo	16	24,2	93,9
Muy de acuerdo	4	6,1	100,0
Total	66	100,0	

Nota. Matriz de sistematización de datos.

Interpretación

Del 100 % de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, el 7,6 % de encuestados refirió estar “Muy en desacuerdo” con que “La entidad ha efectuado acciones para el control de la organización de los recursos físicos”,

asimismo, el 25,8 % refirió estar “En desacuerdo”, el 36,4 % refirió estar “Poco de acuerdo”, mientras que el 24,2 % refirió estar “De acuerdo” y finalmente el 6,1 % manifestó estar “Muy de acuerdo”.

4.3. Contraste de hipótesis

VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

El sistema de control interno en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

H₀: El sistema de control interno en el área de recursos humanos NO se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

Hipótesis alterna

H₁: El sistema de control interno en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

b) Nivel de significancia

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

c) Elección de la prueba estadística

Correlación Rho de Spearman.

Correlación de sistema de control interno en el área de recursos humanos y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

Tabla 60

Correlación de la hipótesis general

		Sistema de control interno en el área de recursos humanos	Gestión administrativa
Sistema de control interno en el área de recursos humanos	Correlación de Rho Spearman	1,000	0,811
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	66	66
Gestión administrativa	Correlación de Rho Spearman	0,811	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	66	66

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

Nota. Matriz de sistematización de datos.

d) Regla de decisión

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

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

e) Conclusión

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 sistema de control interno en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020”.

VERIFICACIÓN DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El sistema de control interno en el componente ambiente de control en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

H₀: El sistema de control interno en el componente ambiente de control en el área de recursos humanos NO se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

Hipótesis alterna

H₁: El sistema de control interno en el componente ambiente de control en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

b) Nivel de significancia

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

c) Elección de la prueba estadística

Correlación Rho de Spearman.

Correlación del sistema de control interno en el componente ambiente de control en el área de recursos humanos y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

Tabla 61

Correlación de la primera hipótesis específica

		Ambiente de control	Gestión administrativa
Ambiente de control	Correlación de Rho Spearman	1,000	0,713
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	66	66
Gestión administrativa	Correlación de Rho Spearman	0,713	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	66	66

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

Nota. Matriz de sistematización de datos.

d) Regla de decisión

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

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

e) Conclusión

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

sistema de control interno en el componente ambiente de control en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020”.

VERIFICACIÓN DE LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El sistema de control interno en el componente de evaluación de riesgo en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

H₀: El sistema de control interno en el componente de evaluación de riesgo en el área de recursos humanos NO se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

Hipótesis alterna

H₁: El sistema de control interno en el componente de evaluación de riesgo en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

b) Nivel de significancia

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

c) Elección de la prueba estadística

Correlación Rho Spearman.

Correlación del sistema de control interno en el componente de evaluación de riesgo en el área de recursos humanos y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

Tabla 62

Correlación de la segunda hipótesis específica

		Evaluación de riesgos	Gestión administrativa
Evaluación de riesgos	Correlación de Rho Spearman	1,000	0,640
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	66	66
Gestión administrativa	Correlación de Rho Spearman	0,640	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	66	66

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
 Nota. Matriz de sistematización de datos.

d) Regla de decisión

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

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

e) Conclusión

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 sistema de control interno en el componente de evaluación de riesgo en el área de

recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020”.

VERIFICACIÓN DE LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El sistema de control interno en el componente de actividades de control gerencial en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

H₀: El sistema de control interno en el componente de actividades de control gerencial en el área de recursos humanos NO se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

Hipótesis alterna

H₁: El sistema de control interno en el componente de actividades de control gerencial en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

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 Spearman.

Correlación del sistema de control interno en el componente de actividades de control gerencial en el área de recursos humanos y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

Tabla 63

Correlación de la tercera hipótesis específica

		Actividades de control gerencial	Gestión administrativa
Actividades de control gerencial	Correlación de Rho Spearman	1,000	0,697
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	66	66
Gestión administrativa	Correlación de Rho Spearman	0,697	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	66	66

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

Nota. Matriz de sistematización de datos.

d) Regla de decisión

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

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

e) Conclusión

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 sistema de control interno en el componente de actividades de control gerencial en el

área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020”.

VERIFICACIÓN DE LA CUARTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El sistema de control interno en el componente de información y comunicación en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

H₀: El sistema de control interno en el componente de información y comunicación en el área de recursos humanos NO se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

Hipótesis alterna

H₁: El sistema de control interno en el componente de información y comunicación en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

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 Spearman.

Correlación del sistema de control interno en el componente de información y comunicación en el área de recursos humanos y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

Tabla 64

Correlación de la cuarta hipótesis específica

		Información y comunicación	Gestión administrativa
Información y comunicación	Correlación de Rho Spearman	1,000	0,707
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	66	66
Gestión administrativa	Correlación de Rho Spearman	0,707	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	66	66

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

Nota. Matriz de sistematización de datos.

d) Regla de decisión

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

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

e) Conclusión

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 sistema de control interno en el componente de información y comunicación en el

área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020”.

VERIFICACIÓN DE LA QUINTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El sistema de control interno en el componente de actividades de supervisión en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

H₀: El sistema de control interno en el componente de actividades de supervisión en el área de recursos humanos NO se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

Hipótesis alterna

H₁: El sistema de control interno en el componente de actividades de supervisión en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

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 Spearman.

Correlación del sistema de control interno en el componente de actividades de supervisión en el área de recursos humanos y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.

Tabla 65

Correlación de la quinta hipótesis específica

		Supervisión	Gestión administrativa
Supervisión	Correlación de Rho Spearman	1,000	0,718
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	66	66
Gestión administrativa	Correlación de Rho Spearman	0,718	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	66	66

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

Nota. Matriz de sistematización de datos.

d) Regla de decisión

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

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

e) Conclusión

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 sistema de control interno en el componente de actividades de supervisión en el área

de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020”.

4.4. Discusión de resultados

El presente trabajo de investigación denominado “El sistema de control interno en el área de recursos humanos y su relación con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020”, se ha trabajado teniendo en cuenta las dimensiones de aspectos de ambiente de control, evaluación de riesgo, actividad de control gerencial, información y comunicación, supervisión, planeación, organización, dirección y control.

De acuerdo al análisis estadístico de la información recopilada respecto a la variable sistema de control interno en el área de recursos humanos, señala que, la mayor parte de los encuestados con un 56,1 % se agrupan en la categoría regularmente adecuado, lo que muestra que la mayor parte de los entrevistados considera que los siguientes aspectos son regularmente adecuados, ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control gerencial, información y comunicación, y supervisión.

Tales resultados coinciden con Flores (2015), quien señaló que, la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali se relaciona significativamente con el sistema de control interno, llegando a relacionarse hasta en un 80% en todas las actividades.

Tales hallazgos se vinculan de forma parcial con Antayhua (2018), quien señaló que, existe una incidencia positiva del control interno y una relación del 30% con la GRH de la empresa.

Asimismo, los resultados obtenidos por Rojas (2019), se asemejan, en el sentido que, en las realizar de manera inadecuada los procedimientos, no se consigue contratar el personal que cuente con las competencias y capacidades necesarias para cumplir con sus actividades, asimismo se evidenció que, las acciones simultáneas durante permiten la mejora de los procedimientos internos, haciendo que las personas sean más eficientes en el desarrollo de su accionar cotidiano.

Respecto a la dimensión Ambiente de control, el 47,0 % de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana consideran que se deben mejorar.

Tales hallazgos se vinculan de forma parcial con Guevara (2017), quien señaló que, existe un ambiente de control en la fuerza de trabajo en el SRH de la Municipalidad sub desarrollado, por lo cual, el ambiente de control y la fuerza de trabajo se vinculan o relacionan, lo que es concordante con la investigación. Además, el 57.04 % de los servidores de la Municipalidad Provincial, consideran que nunca la entidad implementa ni aplica directivas de filosofía y dirección; y el 54.23% manifiesta que nunca la entidad implementa ni aplica directivas de integridad y valores éticos.

Respecto a la dimensión evaluación al riesgo, el 50,0 % de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana consideran que se deben mejorar.

Flores (2015), obtuvo resultados que se vinculan con el estudio, quien señaló que, el área más fuerte es evaluación de riesgos y actividades de control con un 89% acumulado. Por lo que al Sistema de control interno ya se le considera como un ente que nos ayuda a hacer las cosas bien.

Respecto a la dimensión Actividades de control gerencial, el 50,0 % de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana consideran que son regularmente adecuadas.

Tales resultados se vinculan de forma parcial con Flores (2015), el área más fuerte es evaluación de riesgos y actividades de control con un 89% acumulado.

Respecto a la dimensión información y comunicación el 51,5 % de las personas encuestadas consideran que la “Información y comunicación” es regularmente adecuada.

Guevara (2017), identificó resultados similares, concluyendo que, la información, comunicación y supervisión en las políticas laborales del sistema de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, el 62.68% de los servidores sostiene que nunca la entidad implementa y aplica directivas de sistemas

de información. Por otro lado, Flores (2015), señaló que, es el área más débil el factor de comunicación con un 75% acumulado.

Respecto a la dimensión supervisión el 53,0 % de las personas encuestadas consideran que la “Supervisión” en la Municipalidad Distrital de Calana es regularmente adecuada.

Tales resultados se relacionan de forma parcial con Guevara (2017), quien concluyó que, la supervisión en las políticas laborales del sistema de recursos humanos de la Municipal Provincial de Huaraz, se encuentran sub desarrollados.

Tales hallazgos se vinculan de forma parcial con Rojas (2019), quien señaló que, la aplicación oportuna de los correctivos afecta significativamente de manera positiva, al logro de los objetivos gerenciales de la empresa SIMA PERÙ S.A. filial Chimbote.

De acuerdo al análisis estadístico de la información recopilada respecto a la variable gestión administrativa el 59,1 % de las personas encuestadas consideran que se debe mejorar la “Gestión administrativa” en la Municipalidad Distrital de Calana, en sus dimensiones planeación, organización, dirección y control.

Tales hallazgos se vinculan de forma parcial con Antayhua (2018), de los 55 servidores públicos que trabajan en diversas áreas se evidenciaron resultados que, existe una incidencia positiva baja del control interno en la GRH. Identificándose una relación del 30%.

Respecto a la dimensión planeación, el 56,1 % de las personas encuestadas consideran que se debe mejorar la “Planeación” en la Municipalidad Distrital de Calana.

Rojas (2019), evidenció resultados similares, quien concluyó que, el personal no conoce a cabalidad los objetivos gerenciales del área de recursos humanos para el periodo 2018, como parte de su plan estratégico institucional.

Tales hallazgos se vinculan de forma parcial con Guevara (2017), quien concluyó que, el 62,68 % de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, manifiestan que nunca la entidad implementa ni aplica directivas de planificación de la administración y respuesta al riesgo.

Respecto a la dimensión organización, el 54,5 % de las personas encuestadas consideran que se debe mejorar la “Organización” en la Municipalidad Distrital de Calana.

Antayhua (2018), efectuó su estudio evidenciando e sus resultados información similar, quien concluyó que, existe un presupuesto limitado que se designa al momento de contratación del personal calificado, lo que genera un impacto, desencadenando el poco profesionalismo y compromiso del colaborador hacia la organización.

Respecto a la dimensión dirección, el 56,1 % de las personas encuestadas consideran que se deben mejorar la “Dirección” en la Municipalidad Distrital de Calana.

Tales hallazgos se relacionan de forma parcial con Guevara (2017), quien concluyó que, la entidad no implementa ni aplica directivas de filosofía y dirección.

Respecto a la dimensión control, 53,0 % de las personas encuestadas consideran que el “Control” en la Municipalidad Distrital de Calana es regularmente adecuado.

CONCLUSIONES

PRIMERA

Se concluye que, a un nivel de confianza del 95 %, dado que el valor p (0,000) es menor al nivel de significancia (0,05); “El sistema de control interno en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020”. Asimismo, el sistema de control interno en el área de recursos humanos es “Regularmente adecuado” según lo indica el 56,1 % de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana. Por lo que existe una correlación directa, es decir a una mejora del sistema de control en el área de recursos humanos, se tendrá una mejora en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, asimismo, la entidad muestra deficiencias en cuanto a las labores que viene realizando el área de recursos humanos, no siendo exigentes en la contratación de su personal, ni en el desarrollo que la norma les atribuye.

SEGUNDA

Se concluye que, a un nivel de confianza del 95 %, dado que el valor p (0,000) es menor al nivel de significancia (0,05); “El sistema de control interno en el componente ambiente de control en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020”, por otro lado, el componente ambiente de control en el área de recursos humanos es regularmente adecuado, según lo manifiesta el 47,0 % de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana. De lo anterior se desprende que, la mejora del componente ambiente de control en el área de recursos

humanos, permite la mejora de la gestión administrativa en la entidad gubernamental de estudio, por lo que, los resultados muestran falencias en la capacitación del personal, en la gestión y difusión de los documentos asignando responsabilidades según las competencias de cada personal.

TERCERA

Se concluye que, a un nivel de confianza del 95 %, dado que el valor p (0,000) es menor al nivel de significancia (0,05); “El sistema de control interno en el componente de evaluación de riesgo en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020”, además, el componente de evaluación de riesgo en el área de recursos humanos es regularmente adecuado, así lo manifiesta el 50,0 % de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana, por otro lado, siendo la correlación positiva, se puede deducir que, a un incremento en la mejora del componente de evaluación de riesgo en el área de recursos humanos, se obtendrá una mejora en la gestión administrativa, esto se evidencia en un mal manejo de los riesgos en la entidad, sea en su identificación o mitigación.

CUARTA

Se concluye que, a un nivel de confianza del 95 %, dado que el valor p (0,000) es menor al nivel de significancia (0,05); “El sistema de control interno en el componente de actividades de control gerencial en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020”, por otro lado, el componente de actividades de control gerencial en el área de recursos humanos es regularmente adecuado, según lo

indica el 50,0 % de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana. Asimismo, se puede afirmar que ante una buena gestión en el componente de actividades de control gerencial en el área de recursos humanos, se obtendrá una adecuada gestión administrativa, el estudio a evidenciado mediante hallazgos que, el área de recursos humanos adolece de una adecuada evaluación de desempeño, de adecuados controles tecnológicos.

QUINTA

Se concluye que, a un nivel de confianza del 95 %, dado que el valor p (0,000) es menor al nivel de significancia (0,05); “El sistema de control interno en el componente de información y comunicación en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020”, asimismo, el componente de información y comunicación en el área de recursos humanos es regularmente adecuado, según lo manifiesta el 51,5 % de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana. Por otro lado, se evidencia que ante una mejora en el componente de información y comunicación en el área de recursos humanos, se obtendrá una mejora en la gestión administrativa, el área de recursos humanos adolece de una adecuada comunicación con el personal, lo que repercute en una mala comunicación con el usuario externo.

SEXTA

Se concluye que, a un nivel de confianza del 95 %, dado que el valor p (0,000) es menor al nivel de significancia (0,05); “El sistema de control interno en el componente de actividades de supervisión en el área de recursos humanos se

relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020”, asimismo, el componente de actividades de supervisión en el área de recursos humanos es regularmente adecuado, así lo indica el 53,0 % de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana. Asimismo, se concluye que a una mejora del componente de actividades de supervisión en el área de recursos humanos, se obtendrá una mejora en la gestión administrativa, en tal sentido, el área de recursos humanos de la entidad adolece de una buena gestión en el seguimiento de los resultados y prevención y monitoreo del sistema de control.

RECOMENDACIONES

PRIMERA

La entidad pública, debe implementar la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado" y sus modificatorias, en todas sus áreas, con el compromiso del titular del pliego de cumplir con lo estipulado en la norma, y la participación, no sólo del área de recursos humanos, sino de todas las áreas administrativas a fin de cumplir con los objetivos institucionales designando un comité de implementación del sistema de control interno mediante resolución de alcaldía.

SEGUNDA

La entidad pública, debe realizar talleres en coordinación con el área de recursos humanos para lograr la participación activa de los funcionarios y servidores públicos, atendiendo sus opiniones, conformando equipos de trabajo con la finalidad de procurar un mejor ambiente de control, asimismo, debe implementar capacitaciones al personal identificando los tipos de capacitación de formación laboral, formación profesional, cursos, talleres, diplomados, pasantías, conferencias, maestrías y doctorados, firmando convenios con instituciones públicas y privadas de educación superior.

TERCERA

La entidad pública, debe identificar los riesgos mediante la evaluación de los mismos, para lo cual debe nombrar responsables mediante una directiva interna, además de que debe crear un órgano de Control Institucional, a fin de que emita

recomendaciones sobre los riesgos identificados para su implementación y subsanación con el propósito de cumplir las metas y objetivos institucionales y evitar el fraude. Para lo cual debe cumplir con la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado" en su apartado de evaluación de riesgos.

CUARTA

La entidad debe de planificar la implementación de las actividades de control gerencial a fin de establecer políticas definidas a seguir con el fin del logro de los objetivos de la entidad, en coordinación con el área de recursos humanos, el titular del pliego, el comité de implementación del sistema de control interno, deben elaborar un plan de trabajo estableciendo metas a corto, mediano y largo plazo, a fin de cumplir la normativa sobre el sistema de control interno, además, la entidad debe buscar asesoría de la Contraloría General de la República, a fin de seguir los procesos en forma idónea.

QUINTA

La entidad pública, debe mejorar la información y comunicación mediante la priorización de presupuestos que permitan implementar tecnologías disruptivas, como la automatización robótica de procesos (RPA), la digitalización de documentos, la sistematización de procesos, priorizando las políticas del Estado de un Gobierno Digital, a fin de llegar a los clientes interno y externos de la institución en forma oportuna, la priorización de la implementación de tecnologías, debe seguir los planes e incorporar presupuestos para su logro. Así también, se debe indagar

sobre nuevas tecnologías de la información y comunicación, como los chatbots, inteligencia artificial, uso de drones, entre otros.

SEXTA

La entidad pública, mediante el área de recursos humanos, debe planificar capacitaciones y talleres a los funcionarios y servidores públicos, a fin de lograr un conocimiento adecuado sobre el sistema de control interno, con la finalidad de cumplir adecuadamente con la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado" en su apartado actividades de supervisión, asimismo, el titular del pliego en coordinación con el área de recursos humanos, deben designar responsables mediante directivas internas que especifiquen sus roles y funciones al personal más capacitado, con la finalidad de mejorar el control en la entidad y cumplir con las metas y objetivos institucionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaru, A. C. (2009). *Fundamentos de Administración. Teoría general y procesos administrativos*. México: Pearson Educación.
- Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Editorial Delfín Ltda.
- Caballero, A. (2015). *Metodología integral innovadora para planes y tesis - La metodología del cómo formularlas*. México: Cosegraf.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción A la Teoría General de la Administración*. Mexico: Mcgraw-hill
- Carranza, I. (2009). *Contabilidad y Control*. Editorial Wolters.
- Fayol, H. (1987). *Administración industrial y general*. Buenos Aires: El Ateneo - Pedro García S.A.
- Gaceta Jurídica. (2019). *Guía Normativa Completa de la Administración y Gestión Pública*. Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L. .
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill Education.
- Jackson, S. E., Hitt , M. A., & DeNisi, A. (2003). *Managing Knowledge for Sustained Competitive Advantage: Designing Strategies for Effective Human Resource Management*. Jossey Schmitt.

- Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). *Elementos de administración, un enfoque internacional y de innovación*. México D.F.: Programas Educativos S.A.
- Louffat, E. (2015). *Administración, fundamentos del proceso administrativo*. Buenos Aires: Cengage Learning .
- Mendoza, A. (2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta*. Revista científica
- Moeller, R. R. (2014). *Executive's Guide to COSO Internal Controls*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J., & Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cualitativa - Cuantitativa y Redacción de la Tesis*. México: DGP Editores SAS.
- Rementería Piñones, A. (2008). *Políticas Bibliotecarias: análisis y diagnóstico de las bibliotecas chilenas*. Santiago: Editorial Universidad Bolivariana.
- Valderrama, S., & Jaime, C. (2019). *El desarrollo de la tesis: Descriptiva-Comparativa, correlacional y cuasiexperimental*. Lima: Editorial San Marcos.
- Villegas, H. (2005). *Curso de Finanzas, Derecho Financiero y Tributario*. Lima: Editorial Empresa Peruana de Servicios Editoriales.
- Wright, P. M., McMahan, G. C., & McWilliams, A. (1993). Human Resources and Sustained Competitive Advantage: A Resource-Based Perspective. *Center for Effective Organizations*, 2-34.

REFERENCIAS DE INTERNET

- Antayhua (2018). Control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos de la Empresa el Tío Mario Barranco, 2018. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/619>
- Alvarado, D. (2016). El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las empresas del sector comercial del Perú: caso “Comercial Maderas Cadecruz E.I.R.L”- Chimbote, 2016. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/10504>
- Beltrán Loli, A. A. (2017). *Evaluación del control interno y su influencia en la gestión administrativa del grifo Inversiones Santa Rosa E.I.R.L., Chimbote 2017*. core.ac.uk: <https://core.ac.uk/download/pdf/159491505.pdf>
- Cáceres,L (2018), Gestión administrativa y calidad de los servicios públicos en la municipalidad provincial de Ilo, 2018 (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/29764>
- Caljaro Quiroz, G. D. (2016). *El control interno en el área de tesorería y la gestión administrativa de las municipalidades distritales de la provincia de Tacna, año.2011*.repositorio.unjbg.edu.pe:http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/1076/TM228_Caljaro_Quiroz_GD%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrillo Yapuchura, I. (2011). *Proceso de control interno y su influencia en la ejecución de las adquisiciones de la oficina de logística del Instituto Nacional de Salud - Lima.*

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

Contraloría General de la República. (2014). *Marco Conceptual del Control Interno*. Doc.contraloria.gob.pe: http://doc.contraloria.gob.pe/Control-Interno/web/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf

Flint Black, P. (2006). *Gerencia integral: Visión multidisciplinaria de la gerencia y el derecho empresarial*. Revistas.pucp.edu.pe: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18447/18687>

Flores, K. (2015). Implementación del sistema de control y auditoría interna de la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali-2015. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/1956>

Guevara, D. G. (2017). Control interno y sistema de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz, ejercicio 2016. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14893>

Jacho, Y. (2018). Caracterización de control interno en la gestión de la Sub Gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de San Antón provincia de Azángaro -Puno, 2018. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2611/CARACTERIZACION_CONTROL_INTERNO_GESTION_DE_RECURSOS_HUMANOS%20MUNICIPALIDAD_JACHO_TURPO_YENE_VERONIKA.pdf?sequence=1

Ley N° 27785. (2002). *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República*.
<http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27785.pdf>

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

Ley N° 29743. (2011). *Ley que modifica el artículo 10 de la Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado*. http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2016/06/Ley_29743_.pdf

Mora Santiago, R. J. (2019). *El control La gestión administrativa y control interno en la Municipalidad de Independencia*.<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3560/TM%20AD-Gp%204646%20M1%20-%20Meneses%20Paucar%20Pavel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pilataxi, C. E. (2015). *Control interno y la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Bilingüe CEBI de la Ciudad de Ambato*.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/17854>

Portilla Chandi, M. A. (2014). *Diseño de un sistema contable, administrativo y de control interno para la estación de servicios (Gasolinera) Petrocomercial Morejón 1 de la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura*.repositorio.utn.edu.ec:<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/2869/1/02%20ICA%20800%20TESIS.pdf>

Quispe Fernández, L. N. (2020). *La calidad de servicio y su incidencia en la gestión administrativa -Municipalidad Distrital de Papaplaya -Región San Martín*.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8071/Quispe%20Fern%c3%a1ndez%20Lorely%20Natalia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

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

Real Academia Española. (s.f.). *Diccionario español jurídico*.
<https://dej.rae.es/lema/patrimonio>

Resolución de Contraloría N° 004-2017-CG. (2017). *Guía para la implementación y fortalecimiento del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5680/RC_004_2017_CG.pdf

Resolución de Contraloría N° 149-2016-CG. (2016). *Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado*.
https://www.mef.gob.pe/contenidos/sis_control_interno/normativa/RCG149_2016_Directiva_Control_Interno.pdf

Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG. (2006). *Aprueban Normas de Control Interno*. http://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/RC_320_2006_CG.pdf

Rojas, M. S. (2019). Control interno de recursos humanos y su afectación en el logro de los objetivos gerenciales de SIMA PERÚ S.A. -Filial Chimbote.
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/11545>

Saavedra Machuca, M. P. (2010). *Estudio del control interno y externo en el cumplimiento de objetivos y metas en el sector municipal.*

bibliotecadigital.academia.cl:<http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/380/Tesis%20TCOAU%2048.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Tribunal Constitucional del Perú. (octubre de 2015). *Compendio normativo.*

tc.gob.pe:https://www.tc.gob.pe/tc/private/adjuntos/cec/publicaciones/publicacion/Compendio_Normativo.pdf

APÉNDICE

ANEXO A: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variables y dimensiones	Metodología
<p>Interrogante principal:</p> <p>¿De qué manera el sistema de control interno en el área de recursos humanos se relaciona con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar de qué manera el sistema de control interno en el área de recursos humanos se relaciona con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>El sistema de control interno en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.</p>	<p>Variable X₁:</p> <p>Sistema de control interno en el área de recursos humanos</p> <p>Variable X₂:</p> <p>Gestión administrativa</p> <p>Dimensión de la variable X₁</p> <p>Ambiente de control Evaluación de riesgo Actividad de control gerencial Información y comunicación</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Básica / fundamental / Teórica Correlacional o Relacional</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental</p> <p>Ámbito de estudio:</p> <p>Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.</p> <p>Población</p> <p>66 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Calana.</p>
<p>Interrogantes Específicas:</p> <p>a. ¿En qué medida el sistema de control interno en el componente ambiente de control en el área de recursos humanos se relaciona con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020?</p> <p>b. ¿De qué manera el sistema de control interno en el componente de evaluación de riesgo en el área de recursos humanos se relaciona con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana,</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>a. Determinar en qué medida el sistema de control interno en el componente ambiente de control en el área de recursos humanos se relaciona con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.</p> <p>b. Determinar de qué manera el sistema de control interno en el componente de evaluación de riesgo en el área de recursos humanos se relaciona con la</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>a. El sistema de control interno en el componente ambiente de control en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.</p> <p>b. El sistema de control interno en el componente de evaluación de riesgo en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana,</p>		

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variables y dimensiones	Metodología
<p>Tacna 2020?</p> <p>c. ¿Cómo el sistema de control interno en el componente de actividades de control gerencial en el área de recursos humanos se relaciona con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020?</p> <p>d. ¿En qué medida el sistema de control interno en el componente de información y comunicación en el área de recursos humanos se relaciona con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020?</p> <p>e. ¿Cómo el sistema de control interno en el componente de actividades de supervisión en el área de recursos humanos se relaciona con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020?</p>	<p>gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.</p> <p>c. Determinar cómo el sistema de control interno en el componente de actividades de control gerencial en el área de recursos humanos se relaciona con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.</p> <p>d. Determinar en qué medida el sistema de control interno en el componente de información y comunicación en el área de recursos humanos se relaciona con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.</p> <p>e. Determinar cómo el sistema de control interno en el componente de actividades de supervisión en el área de recursos humanos se relaciona con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.</p>	<p>Tacna 2020.</p> <p>c. El sistema de control interno en el componente de actividades de control gerencial en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.</p> <p>d. El sistema de control interno en el componente de información y comunicación en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.</p> <p>e. El sistema de control interno en el componente de actividades de supervisión en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna 2020.</p>	<p>Supervisión</p> <p>Dimensiones de la variable X₂</p> <p>Planeación Organización Dirección Control</p>	<p>Muestra Censal, el 100 % de la población.</p> <p>Técnica de recolección de datos La encuesta</p> <p>Instrumentos El cuestionario</p>

ANEXO B: Instrumentos de investigación

“EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CALANA, TACNA 2020.”

ESTIMADO SR. SRA. SRTA.:

Me encuentro realizando un estudio, respecto a “EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CALANA, TACNA 2020.”

El presente instrumento forma parte de un trabajo de investigación el cual tiene fines exclusivamente académicos y se mantendrá absoluta reserva.

Por favor lea detenidamente las preguntas del cuestionario de CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS, según el criterio de la tabla, marcando con un aspa (X) el dígito que corresponda para cada afirmación.

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL.

INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias.

Cada opción tiene un número, marque con un aspa (X) a la opción elegida, de la siguiente forma.

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	AMBIENTE DE CONTROL					
1	El área de recursos humanos ha realizado capacitaciones sobre el control interno para el fomento de respeto y apoyo al control.					
2	El área de recursos humanos ha elaborado documentación que acredite el conocimiento, compromiso del cumplimiento de código de ética y el reglamento interno de trabajo.					
3	El área de recursos humanos ha difundido la misión, visión y objetivos de la institución para una administración estratégica.					
4	El área de recursos humanos mantiene actualizado los documentos normativos de gestión sobre la estructura organizacional.					
5	El área de recursos humanos realiza una correcta administración de los recursos humanos para asegurar el desarrollo profesional y vocación de servicio al ciudadano.					

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
6	El área de recursos humanos ha efectuado una gestión adecuada de perfiles de competencias profesionales de acuerdo al puesto.					
7	El área de recursos humanos ha efectuado las acciones necesarias para la asignación de funciones y responsabilidades de cada trabajador.					
	EVALUACIÓN DE RIESGO					
8	El área de recursos humanos ha desarrollado un plan de gestión de riesgos sobre acciones que puedan afectar la gestión de personal.					
9	El área de recursos humanos ha efectuado acciones para determinar los posibles riesgos que pueden incidir en la gestión de personal.					
10	El área de recursos humanos ha realizado una escala de valoración adecuada sobre riesgos de la gestión de personal.					
11	El área de recursos humanos ha desarrollado un plan de gestión de personal que dé respuesta al riesgo de forma adecuada.					
	ACTIVIDAD DE CONTROL GERENCIAL					
12	El área de recursos humanos ha desarrollado procesos de autorización y aprobación de tareas, actividades principales de la gestión de personal.					
13	El área de recursos humanos ha efectuado la segregación de funciones.					
14	El área de recursos humanos ha desarrollado la evaluación de costo - beneficio para efectuar procedimientos de control.					
15	El área de recursos humanos ha desarrollado controles sobre accesos a los recursos o archivos.					
16	El área de recursos humano ha efectuado evaluaciones de desempeño al personal.					
17	El área de recursos humano ha efectuado evaluaciones de desempeño al personal.					
18	El área de recursos humanos ha efectuado la revisión de procesos, actividades y tareas de cada área.					
19	El área de recursos humanos ha desarrollado controles para las tecnologías de información y comunicación.					
	INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN					
20	El área de recursos humanos ha realizado acciones de información y comunicación con calidad y suficiencia de la información.					
21	El área de recursos humanos ha efectuado acciones para el desarrollo de una comunicación interna efectiva.					
22	El área de recursos humanos ha efectuado acciones para el					

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	desarrollo de una comunicación externa efectiva.					
23	El área de recursos humanos ha desarrollado acciones para implementar nuevos canales de comunicación.					
	SUPERVISIÓN					
24	El área de recursos humanos ha desarrollado acciones de prevención y monitoreo respecto al sistema de control.					
25	El área de recursos humanos ha desarrollado acciones de seguimiento de resultados del sistema de control.					
26	El área de recursos humanos ha efectuado acciones para fomentar el compromiso de mejora del sistema de control interno					

“EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CALANA, TACNA 2020.”

ESTIMADO SR. SRA. SRTA.:

Me encuentro realizando un estudio, respecto a “EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CALANA, TACNA 2020.”

El presente instrumento forma parte de un trabajo de investigación el cual tiene fines exclusivamente académicos y se mantendrá absoluta reserva.

Por favor lea detenidamente las preguntas del cuestionario de GESTIÓN ADMINISTRATIVA, según el criterio de la tabla, marcando con un aspa (X) el dígito que corresponda para cada afirmación.

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL.

INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias.

Cada opción tiene un número, marque con un aspa (X) a la opción elegida, de la siguiente forma.

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	PLANEACIÓN					
1	La entidad ha efectuado las actividades del Plan de Desarrollo Local Concertado de acuerdo a la normativa vigente.					
2	La entidad ha efectuado las actividades del Plan Estratégico Institucional de acuerdo a la normativa vigente.					
3	La entidad ha efectuado las actividades del Plan Operativo Institucional de acuerdo a la normativa vigente.					
4	La entidad ha efectuado las actividades del Plan Anual de Contrataciones de acuerdo a la normativa vigente.					
5	La entidad ha efectuado las actividades del Plan de Desarrollo de Personas de acuerdo a la normativa vigente.					
6	La entidad ha cumplido con la misión, visión, metas y objetivos institucionales de forma constante.					
	ORGANIZACIÓN					

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
7	La entidad ha realizado una eficiente organización en la ejecución de los planes.					
8	La entidad ha realizado una eficiente organización de recursos humanos.					
9	La entidad ha realizado una eficiente organización de recursos tecnológicos.					
10	La entidad ha realizado una eficiente organización de recursos físicos.					
	DIRECCIÓN					
11	La entidad ha ejecutado una dirección eficiente en la ejecución del Plan de Desarrollo Local Concertado de acuerdo a la normativa vigente.					
12	La entidad ha ejecutado una dirección eficiente en la ejecución del Plan Estratégico Institucional de acuerdo a la normativa vigente.					
13	La entidad ha ejecutado una dirección eficiente en la ejecución del Plan Operativo Institucional de acuerdo a la normativa vigente.					
14	La entidad ha ejecutado una dirección eficiente en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de acuerdo a la normativa vigente.					
	CONTROL					
15	La entidad ha efectuado acciones para el control de la organización en la ejecución de planes.					
16	La entidad ha efectuado acciones para el control de la organización de los recursos humanos.					
17	La entidad ha efectuado acciones para el control de la organización de los recursos tecnológicos.					
18	La entidad ha efectuado acciones para el control de la organización de los recursos físicos.					