

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Contabilidad y Finanzas



“EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ENCAÑADA, CAJAMARCA, 2019”

Tesis para optar el título profesional de:

Contador Público

Autores:

Maribel Cortez Moreno

Jorge Llanos Gutierrez

Asesor:

Mg. Segundo Jose Ispilco Bolaños

Cajamarca - Perú

2022

DEDICATORIA

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño a mis hijos por su sacrificio y esfuerzo, por entender el tiempo que no pude brindarles por dedicarme al estudio de una carrera profesional para el futuro y por creer en mi capacidad, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre han estado brindándome su comprensión cariño y amor.

Maribel

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este. Me formaron con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas, me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

Jorge

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Privada del Norte, por albergarnos en sus aulas durante los estudios profesionales de la carrera profesional Contabilidad y Finanzas.

A las Autoridades Universitarias, personal administrativo y docente de la Universidad Privada del Norte porque supieron fortalecer nuestros conocimientos, durante el tiempo que duró nuestros estudios.

Nuestra gratitud a la Profesora. Ina Rosaura Castillo Castañeda nuestra Asesora, por sus valiosos consejos y su Paciencia en la elaboración de la presente tesis.

Al personal de la Municipalidad de la Encañada, que nos facilitaron la información.

A todas aquellas personas que de una u otra forma nos apoyaron para concluir satisfactoriamente con la presente tesis.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
TABLA DE CONTENIDO	4
INDICE DE TABLAS	5
RESUMEN	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA	9
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	23
1.3. OBJETIVOS.....	23
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	23
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	23
1.4. HIPÓTESIS	24
1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	24
1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA.....	24
CAPÍTULO II. MÉTODO	25
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	31
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	63
REFERENCIAS Y ANEXOS	68

INDICE DE TABLAS

TABLA 1 MUESTRA SELECCIONADA	27
TABLA 2 ESQUEMA DE MEDICIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	29
TABLA 3 CALIFICACIÓN DE LA GESTIÓN EN LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.....	29
TABLA 4 EVALUACIÓN DEL COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL, RESPECTO A LA ENTIDAD COMPROMETIDA CON INTEGRIDAD Y VALORES EN LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.....	32
TABLA 5 EVALUACIÓN DEL COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL, RESPECTO A DEMOSTRACIÓN DE COMPROMISO EN LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.	33
TABLA 6 EVALUACIÓN DEL COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL, RESPECTO A INDEPENDENCIA EN LA SUPERVISIÓN EN LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.	34
TABLA 7 EVALUACIÓN DEL COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL, RESPECTO DE LA ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA EN LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.	35
TABLA 8 EVALUACIÓN DEL COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL, RESPECTO DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL APROPIADA PARA OBJETIVOS EN LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.....	36
TABLA 9 EVALUACIÓN DEL COMPONENTE EVALUACIÓN DE RIESGOS, RESPECTO DE PLANEAMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS EN LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.....	37
TABLA 10 EVALUACIÓN DEL COMPONENTE EVALUACIÓN DE RIESGOS, RESPECTO DE IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE RIESGOS EN LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.....	38
TABLA 11 EVALUACIÓN DEL COMPONENTE EVALUACIÓN DE RIESGOS, RESPECTO DE VALORACIÓN DE RIESGOS EN LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.	39
TABLA 12 EVALUACIÓN DEL COMPONENTE EVALUACIÓN DE RIESGOS, RESPECTO DE RESPUESTA AL RIESGO EN LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.	40
TABLA 13 EVALUACIÓN DEL COMPONENTE ACTIVIDADES DE CONTROL, RESPECTO A DEFINICIÓN Y SEGREGACIÓN DE FUNCIONES EN LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.....	41
TABLA 14 EVALUACIÓN DEL COMPONENTE ACTIVIDADES DE CONTROL, RESPECTO DE ACCESIBILIDAD A RECURSOS Y/O ARCHIVOS EN LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.....	42
TABLA 15 EVALUACIÓN DEL COMPONENTE ACTIVIDADES DE CONTROL, RESPECTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.....	43
TABLA 16 EVALUACIÓN DEL COMPONENTE ACTIVIDADES DE CONTROL, RESPECTO A DOCUMENTACIÓN DE PROCESOS, ACTIVIDADES Y TAREAS EN LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.	44
TABLA 17 EVALUACIÓN DEL COMPONENTE ACTIVIDADES DE CONTROL, RESPECTO DE CONTROLES PARA LAS TIC EN LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.....	45
TABLA 18 EVALUACIÓN DEL COMPONENTE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN, RESPECTO DE CALIDAD Y SUFICIENCIA DE LA INFORMACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.....	46
TABLA 19 EVALUACIÓN DEL COMPONENTE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN, RESPECTO DE ARCHIVO INSTITUCIONAL EN LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.	47

TABLA 20 EVALUACIÓN DEL COMPONENTE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN, RESPECTO A COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA EN LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.	48
TABLA 21 EVALUACIÓN DEL COMPONENTE SUPERVISIÓN, RESPECTO DE ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN EN LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.....	49
TABLA 22 EVALUACIÓN DEL COMPONENTE SUPERVISIÓN, RESPECTO DE ACTIVIDADES DE CORRECCIÓN EN LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.....	50
TABLA 23 EVALUACIÓN DEL COMPONENTE SUPERVISIÓN, RESPECTO A SEGUIMIENTO DE ACTIVIDADES EN LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.....	51
TABLA 24 ESTADO ACTUAL DE LA PLANIFICACIÓN, RESPECTO A INTEGRACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.	52
TABLA 25 ESTADO ACTUAL DE LA DIRECCIÓN, RESPECTA A TOMA DE DECISIONES EN LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.	53
TABLA 26 ESTADO ACTUAL DE LA DIRECCIÓN, RESPECTA A TRABAJO PERTINENTE EN LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.	54
TABLA 27 ESTADO ACTUAL DEL DESARROLLO, RESPECTO A CAPACITACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.	55
TABLA 28 ESTADO ACTUAL DEL DESARROLLO, RESPECTO A DESARROLLO PERSONAL EN LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.	56
TABLA 29 ESTADO ACTUAL DEL DESARROLLO, RESPECTO A DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.....	57
TABLA 30 ESTADO ACTUAL DEL CONTROL, RESPECTO A CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS EN LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.....	58
TABLA 31 ESTADO ACTUAL DEL CONTROL, RESPECTO A EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.	59
TABLA 32 ESTADO ACTUAL DEL CONTROL, RESPECTO A CONTROL ANTICIPADO EN LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.	60
TABLA 33 ESTADO SITUACIONAL GLOBAL DE LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.....	61

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.....	31
--	----

RESUMEN

La presente investigación se planteó como objetivo general: Evaluar el nivel de implementación del sistema de control interno en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, 2019. Así mismo, se planteó como hipótesis general que el nivel de implementación del sistema de control interno como herramienta de gestión es bajo en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, 2019. Para tal fin se empleó como técnica de investigación la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de información. Según el conocimiento perseguido la investigación es aplicada, de enfoque cualitativo, de diseño no experimental de corte transversal. Los resultados obtenidos conforman la hipótesis planteada, donde el nivel de implementación del sistema de control interno presenta una valoración integral de 0.43 ubicándose dentro de la escala de medición como bajo. De esta manera, se concluye que, el sistema de control interno presenta una calificación de bajo con una ponderación integral promedio de 0.43 evidenciándose la falta de implementación de controles internos en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

Palabras claves:

Control interno, sistema, gestión, Recursos Humanos

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El control interno como mecanismo preventivo y como medio para garantizar el cumplimiento del marco normativo ha existido a lo largo de la historia con el fin de salvaguardar el correcto uso de los recursos en el sector público y aportes por los dueños en caso del sector privado. A partir de ahí, se evaluará el nivel de implementación y estado situacional de la gestión en la Unidad de Recursos Humanos.

De la misma manera, en el plano internacional encontramos escándalos, como Watergate (1972), Enron (2001), WorldCom (2002), Parmalat (2003) que pusieron mayor importancia al funcionamiento del sistema de control interno, es así que los organismos internacionales adoptaron medidas de control como prevención de hechos similares, entre las más relevantes se encuentran el Informe Committee of Sponsoring Organization (COSO) en 1992 y la Ley Sarbanes Oxley de 2002. En 2004 se unifica el informe y la ley mencionada en el informe *“Enterprise Risk Management Integrated Framework”* más conocido como COSO II, el cual establece un marco para diagnosticar problemas que puedan afectar la organización en cuanto a todas las actividades de control a la mitigación de riesgos y a la gestión de políticas y evaluar la efectividad de los mismos. En ese sentido, desde su creación el Informe COSO ha tenido actualizaciones con el fin de incorporar mejoras, es así que en 2013 se circunscribe la estructuración de 5 componentes los cuales incluyen 17 principios diseñados para mejorar el desempeño organizacional y la supervisión, buena gestión de control interno y reducir el riesgo de fraude en las organizaciones. Sin embargo, el crecimiento económico y cambiante desarrollo de los países ha puesto en evidencia que el

sistema de control interno sigue siendo vulnerable, a causa de los numerosos problemas producidos por su ineficiencia en su implementación.

En el Perú el órgano institucional autónomo de controlar y supervisar los bienes y recursos públicos del país es la Contraloría General de la República, mediante ley N° 27785 en el año 2002 se reguló, el ámbito, organización, atribuciones y funcionamiento del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República con el objetivo de realizar un oportuno y efectivo ejercicio del control gubernamental, como prueba de ello, en 2003 presenta los resultados de las acciones y actividades de control en el marco del Plan Estratégico Institucional 2002- 2006, cuyos ejes centrales de acción han sido la modernización e intensificación del control gubernamental y la generación de condiciones de desarrollo institucional, tecnológicas y organizativas, donde se efectuó en forma directa un total de 1 539 acciones orientadas al control del uso de los recursos del Estado, de las cuales 575 corresponden a acciones de control posterior, 10 son acciones rápidas y 44 acciones de verificación del cumplimiento de convenios de gestión. Sabiendo la dimensión del estado, en el año 2006 se promulgó la ley n° 28716 “Ley de control interno de las entidades del estado”, adaptándola a la última versión del COSO 2013 que tiene por objeto establecer las normas para regular la elaboración, aprobación y evaluación del control interno de las entidades del Estado.

Recientemente, la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, estableció que todas las entidades del Estado, de los tres niveles de gobierno, que se encuentran bajo los alcances de la Ley N° 28716, tienen la obligación de implementar su sistema de control interno en un plazo de dieciocho meses, bajo responsabilidad funcional. La fecha límite fue el 30 de junio del 2020, en

específico, la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG estableció que 3083 entidades se encuentran obligadas a implementar su sistema de control interno, entre las cuales figuran: entidades de nivel de gobierno nacional (359), regional (556) y local (2168). Dichas entidades debían remitir a través del aplicativo informático de la Contraloría General, tres entregables: Diagnóstico de la cultura organizacional, el plan de acción anual - Sección medidas de remediación, y el Plan de acción anual - Sección medidas de control. Del total de entidades de los tres niveles de gobierno, cumplieron: entidades del gobierno nacional 69.4%, regional 50.2% y local 56.6%. estas obligaciones se realizaron durante la pandemia por Covid-19, sin embargo los esfuerzos realizados demuestran la carencia de controles. En la primera quincena de marzo del 2020 se inició el primer Mega Operativo de Control Regional en Cajamarca, el cual contemplaba 760 intervenciones de control y prevención (352 servicios de control y 408 acciones de prevención e integridad) en 227 entidades públicas de 89 distritos y 13 provincias de esa región, durante un periodo de tres semanas. El 16 de marzo el Mega Operativo fue suspendido debido a la declaratoria del estado de emergencia nacional y disposición de aislamiento social obligatorio.

La Municipalidad Distrital de la Encañada se encuentra ubicado en el departamento y provincia de Cajamarca, con Código de Unidad Ejecutora 300553 perteneciente al gobierno local y funcionalmente se encuentra sujeto al sistema de control interno. De acuerdo al informe de auditoría 2021-15212-0002 se indica que el presidente del concejo municipal, brinde las facilidades del caso al órgano de control institucional de la Municipalidad provincial de Cajamarca, a fin de que efectúe el seguimiento de las medidas correctivas que adopte la entidad, del informe se deduce que la Municipalidad Distrital de la Encañada no cuenta con un órgano de control institucional, evidenciándose lo manifestado por el informe de auditoría;

que la contratación del personal y otorgamiento de beneficios laborales se efectuó dentro del marco legal establecido y en la elaboración y el proceso de pago de las planillas de remuneraciones y planillas de dietas a los regidores cumplan con efectuar los controles previos y simultáneos.

Por lo expuesto, en ese contexto, es inevitable contar con los mecanismos de control interno necesarios a fin de poder contar con el personal idóneo en las diferentes áreas administrativas y llevar a cabalidad los procesos internos.

Rivero, et al. (2018) en su artículo científico “procedimientos para el diseño de un sistema de control de gestión en una organización de investigación, desarrollo e innovación”. Tuvo como objetivo proponer un procedimiento para el diseño de un Sistema de Control de Gestión que les permita vincular los tres niveles de gestión organizacional e integrar herramientas para la mejor toma de decisiones. Sus métodos utilizados fueron el trabajo en grupo, el análisis porcentual y el análisis de informes, documentos y regulaciones aplicables. Sus principales resultados se obtuvieron a partir del estudio de quince trabajos relacionados con el tema, de los cuales obtuvieron un procedimiento compuesto por seis etapas: Preparación de las condiciones para el estudio, diagnóstico de la organización, diseño estratégico, despliegue del CMI, diseño o rediseño del sistema de información e implementación del Sistema de Control de Gestión. Concluyeron, que a partir de los modelos y procedimientos estudiados y sobre la base de los requerimientos actuales del Control de Gestión se evidencia la necesidad de tener en cuenta diferentes elementos que deben estar presentes en el diseño de un sistema de control de gestión que permita conectar el rumbo estratégico con la gestión de sus procesos, apoyado por un fuerte liderazgo, innovación y creatividad, considerando al factor humano y un sistema informativo que garantice una toma de decisiones efectiva.

Rodríguez (2020) en su tesis “Fortalecimiento del sistema de control interno en la E.S.E “Hospital Regional del Magdalena Medio: Enfoque Coso”. Planteó como objetivo diseñar una propuesta de intervención enfocada al fortalecimiento del sistema de control interno de la E.S.E Hospital Regional de Magdalena Medio, a través del análisis cuantitativo y cualitativo de cada uno de los componentes del sistema de control interno a la luz de lo expuesto por COSO (2013). Aplicó el tipo de investigación descriptiva. Su principal resultado fue, que los componentes “ambiente de control” (9,69%), “evaluación de riesgos” (8,64%) y “actividades de control” (6,75%), registraron un mayor nivel de brecha por reducir. Llegó a la conclusión que existe un gran compromiso, sustancialmente por parte de la alta dirección del hospital, con el fortalecimiento de su sistema de control interno, toda vez que entendieron su posición estratégica en el marco del liderazgo que deben ejercer para la materialización del componente de monitoreo, al asumir el 20,69% de las tareas de monitoreo planteadas, teniendo en cuenta que el componente de control “Monitoreo” –ligado de manera directa a las gerencias y líderes de los procesos– presenta una la brecha del 5,95% a la luz del diagnóstico realizado.

Salnave y Lizarazo (2017) en su tesis “el sistema de control interno en el estado colombiano como instancia integradora de los sistemas de gestión y control para mejorar la eficacia y efectividad de la gestión pública a 2030” tuvo como objetivo lograr que el sistema de control interno en el Estado Colombiano se convierta en instancia integradora de los sistemas de gestión y control para fortalecer la ética y la transparencia en la gestión pública, a 2030. Utilizó matriz de escenarios para su recojo de información, como método de investigación el descriptivo, concluyó que, con las herramientas adecuadas y los expertos idóneos se puede construir futuros alcanzables y no darse por vencido frente a las circunstancias. Añadió que, se puede ser optimista frente a

realidades que parece que no tienen una opción diferente a la que se ha venido desarrollando durante mucho tiempo.

De la Cruz (2021) en su investigación “Sistema de control interno y gestión de Recursos Humanos en un Distrito Judicial de Lima, 2020”. Tuvo por objetivo determinar la relación entre el control interno y la gestión de Recursos Humanos en un Distrito Judicial de Lima, 2020. Su estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal, descriptivo correlacional, método de investigación hipotético deductivo. Su muestra fue de 30 colaboradores de la Coordinación de Personal con las cuales pudo contactarse debido al aislamiento social obligatorio por emergencia nacional consecuencia de la COVID-19. Su técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario tipo escala Likert. En su investigación se concluyó que existe una correlación positiva alta con coeficiente Rho de Spearman = 0.468, por tanto, se indicó que los sistemas de control interno influyen significativamente en la gestión de Recursos Humanos, en un Distrito Judicial de Lima, 2020.

Cruz y Mayhua (2019) en sus tesis “Situación del Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos en la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, Periodo 2016” tuvo como objetivo determinar la situación en que se encuentra el Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos en la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, periodo 2016. La metodología que utilizaron fue de tipo descriptiva, no experimental. Se concluyó que la implementación del Sistema de Control Interno contribuye positivamente en la mejora de la adecuada administración en la Unidad de Recursos Humanos en la red de Servicios de Salud Cusco Sur, periodo 2016, pues demostraron que por falta de esta, la red de Servicios de Salud no cumplió con las normativas y los procesos respectivos para el buen funcionamiento de la Unidad.

García (2019) en su investigación “Sistema de control interno y gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2018” tuvo como objetivo determinar la relación entre el sistema de control interno y la gestión de los Recursos Humanos dentro de la institución señalada, trabajó bajo una investigación de tipo no experimental, con un diseño correlacional. Su muestra estuvo conformada por 20 trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín. Sus instrumentos empleados para la recolección de la información fueron los cuestionarios tipo Likert (ya que contaron con 5 respuestas ordinales). Sus resultados fueron, que el personal considera poco adecuado que solo los gerentes de cada Unidad sean los encargados de efectuar la planificación de los riesgos sin su apoyo, e indicaron que no necesariamente las evaluaciones que les realizan en cuanto al desempeño son las más adecuadas e indicaron que no se viene cumpliendo a cabalidad con los logros y compromisos establecidos para el 2018. Concluyó que, existe relación entre el sistema de control interno y la gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, esto en base a que el valor sig. (bilateral) de 0.000 obtenido (por medio de la prueba de Rho de Spearman) es menor al margen de error de 0.05, motivo por el cual aceptaron su hipótesis de investigación.

Núñez (2019) en su artículo “Propuesta para mejorar la gestión del sistema de control interno”. Tuvo como objetivo elaborar un plan para mejorar la gestión del sistema de control interno de la Municipalidad Provincial de Bolognesi. Su investigación fue de tipo descriptiva, de enfoque mixto y de diseño no experimental. Su muestra estuvo conformada por 41 personas entre gerentes, jefes de área y servidores públicos. Obtuvo como resultado que la gestión del sistema de control interno en la Municipalidad es buena según el 53.66% de los gerentes y jefes de área encuestados, a

pesar de ello se identificaron factores limitantes como el bajo nivel de competencias y capacidades, los inadecuados procedimientos y actividades, y los limitados recursos con los que contaron la gestión del sistema de control interno. Concluyó, que su gestión del sistema de control interno es buena, pero con discrepancias de la población por no mostrar buenos resultados.

Vilca (2018) en su investigación “caracterización del control interno en el área operativa de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital San Juan del Oro, 2017”. Cuyo objetivo fue conocer de qué manera se caracteriza el control interno en el área operativa de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital San Juan del Oro, 2017. Su investigación fue cualitativa, para llevarla a cabo se escogió una muestra poblacional de 20 trabajadores de la MDSJO, a quienes se aplicó un cuestionario de 12 preguntas, utilizando la técnica de la encuesta, obtuvo los siguientes resultados: El 25 % dieron como respuesta SI y un 75% como respuesta negativa; al querer conocer si se efectuaron acciones correctivas a la evaluación del personal en el cumplimiento de sus funciones, la Oficina de Control Interno aplicó correctivos y asesoramiento de acuerdo a sus funciones; el 80% dieron como respuesta SI y el 20% como respuesta negativa, que se cumplieron con los parámetros de evaluación y experiencia profesional para controlar el desempeño del personal en el cumplimiento de sus funciones; el 90% dieron como respuesta No y un 10% como respuesta SI. Concluyó, que se tiene que mejorar las acciones de control a fin de que contribuyan a optimizar los procedimientos en el área de Recursos Humanos para contribuir a la contratación de personal de acuerdo a los requerimientos de las áreas.

Morillo (2019) en su tesis “El sistema de control interno en la gestión de la universidad pública peruana caso universidad nacional de Cajamarca, periodo 2015-2016”. Tuvo como objetivo analizar la relación del sistema de control interno en la

gestión administrativa y académica de la Universidad Nacional de Cajamarca, periodos 2015 y 2016. Su diseño de investigación fue no experimental de corte longitudinal y correlacional. Concluyó que, el funcionamiento del sistema de control interno en la gestión administrativa y académica de la Universidad Nacional de Cajamarca, periodos 2015 y 2016 fue deficiente, consecuencia de la inobservancia en implementar los controles internos de acuerdo a la versión del marco integrado de control interno del informe COSO y que se plasma en las normas de control interno aprobadas con Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG y cuya justificación fue que la Universidad se encontró en pleno proceso de adecuación en cumplimiento a las exigencias de la ley 30220.

En relación al marco teórico relacionadas a las variables en estudio, se tiene por conveniente definir al sistema de control interno, según la ley N° 28716 indicando que “es un conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y el personal, organizados e instituidos en cada entidad del Estado” (2006, art. 3). Asimismo, la Contraloría General de la República (CGR,2013) define al sistema de control interno como:

Conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo las actitudes de las autoridades y el personal, organizadas e instituidas en cada entidad del Estado, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales y promueven una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente.

Amplía la definición el Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO, 2013) indicando que el control interno es desarrollado por el consejo administrativo, administración y el resto de personal de la empresa, el cual busca el aseguramiento razonable del logro de los objetivos relativos a operaciones,

información y cumplimientos, coincidiendo y remarcando la importancia Viloría (2005) apunta que el sistema de control interno debe estar interrelacionado con todas las actividades de la organización, debido a que debe incluir las medidas necesarias para que la gerencia pueda realizar un seguimiento eficaz a todos sus recursos. Es mucho más que un instrumento dedicado a la prevención de fraudes o al descubrimiento de errores accidentales en el proceso contable; constituye una ayuda indispensable para una eficiente administración.

La actualización del COSO en el año 2013 denominado “Marco integrado de control Interno” incluye la estructuración de 5 componentes los cuales incluyen 17 principios que deben ser considerados por las organizaciones para una buena gestión de control interno: primer componente *ambiente de control*, entendido como el entorno organizacional favorable al ejercicio de prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas para el funcionamiento del control interno y una gestión escrupulosa (COSO, 2013). Añade, Viloría (2005)

el establecimiento de un entorno que estimule e inflencie las tareas del personal con respecto al control de sus actividades; el que también se conoce como el clima en la cima. En este contexto, el personal resulta ser la esencia de cualquier entidad, al igual que sus atributos individuales como la integridad y valores éticos y el ambiente donde operan, constituyen el motor que la conduce y la base sobre la que todo descansa. El ambiente de control tiene gran influencia en la forma en que son desarrolladas las operaciones, se establecen los objetivos y estiman los riesgos. Igualmente, tiene relación con el comportamiento de los sistemas de información y con las actividades de monitoreo. Los elementos que conforman el ambiente interno de control son: integridad y valores éticos, autoridad y responsabilidad, estructura organizacional, políticas de personal, clima de confianza en el trabajo, responsabilidad (pp. 87-92).

El segundo componente es *la evaluación de riesgos*, la Contraloría General de la República (2014), refiere que permite identificar, evaluar, gestionar los riesgos, medir la probabilidad de fraude y sucesos o cambios que afecten al desarrollo del control interno. Además, Morillo (2019) incluye al proceso de identificación y análisis de los

riesgos a los que está expuesta la entidad para el logro de sus objetivos y la elaboración de una respuesta apropiada a los mismos. La evaluación de riesgos es parte del proceso de administración de riesgos, e incluye: planeamiento, identificación, valoración o análisis, manejo o respuesta y el monitoreo de los riesgos de la entidad. Relacionado a la gestión de Recursos Humanos, Mendoza (2018) afirma, que el principal riesgo en el proceso de selección de personal se relaciona con: no proveer de personal competente y calificado al área solicitante, ocasionando un bajo desempeño organizacional, en algunos casos el retomar el proceso desde el inicio y el impacto negativo en el clima laboral.

El tercer componente es las *actividades de control gerencial*, son las políticas y procedimientos de control que imparte la dirección, gerencia y los niveles ejecutivos competentes, en relación con las funciones asignadas al personal, a fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos de la entidad (COSO, 2013). Desde el punto de vista de Mendoza (2018), se refieren a las acciones que realizan la gerencia y demás personal de la entidad para cumplir funciones asignadas y que abarca: controles de operación, controles de información financiera y controles de cumplimiento. Además, el COSO (2013) agrega, las actividades de protección y conservación de los activos, así como los controles de acceso a programas computarizados y archivos de datos. Los elementos conformantes de las actividades de control gerencial son: políticas para el logro de objetivos, coordinación entre las dependencias de la entidad y diseño de las actividades de control.

El cuarto componente son los *sistemas de información y comunicación*, acorde a la Contraloría General de la República (2014), señaló que la información interna y externa es importante para el funcionamiento de los componentes del control interno y a la consecución de los objetivos planteados por la organización. Asimismo, el COSO

(2013) refiere que es necesario para que la entidad pueda llevar a cabo sus responsabilidades de control interno y soportar el logro de los objetivos, necesitando de información relevante y de calidad, tanto de fuentes internas como externas, para apoyar el funcionamiento de los otros componentes del control interno. Morillo (2019) entiende que la información debe garantizar calidad y oportunidad:

Los métodos, procesos, canales, medios y acciones que, con enfoque sistémico y regular, aseguren el flujo de información en todas las direcciones con calidad y oportunidad. Esto permite cumplir con las responsabilidades individuales y grupales. La información no sólo se relaciona con los datos generados internamente, sino también con sucesos, actividades y condiciones externas que deben traducirse a la forma de datos o información para la toma de decisiones. Asimismo, debe existir una comunicación efectiva en sentido amplio a través de los procesos y niveles jerárquicos de la entidad. La comunicación es inherente a los sistemas de información, siendo indispensable su adecuada transmisión al personal para que pueda cumplir con sus responsabilidades. Este componente comprende: Funciones y características de la información; Información y responsabilidad; Calidad y suficiencia de la información; Sistemas de información; Flexibilidad al cambio; Archivo institucional; Comunicación interna; Comunicación externa; Canales de comunicación (p. 59).

El quinto componente son las *actividades de prevención y monitoreo*, Según Morillo (2019) Se refieren al conjunto de actividades de autocontrol incorporadas a los procesos y operaciones de supervisión (o seguimientos) de la entidad con fines de mejora y evaluación. El sistema de control interno debe ser objeto de supervisión para valorar la eficacia y calidad de su funcionamiento en el tiempo y permitir su retroalimentación. Las evaluaciones continuas, evaluaciones independientes o una combinación de ambas son usadas para determinar si cada uno de los componentes y sus principios está funcionando. Es importante incorporar mecanismos de evaluación en los principales procesos críticos de la entidad a fin de identificar a tiempo oportunidades de mejora. Las actividades de supervisión del control interno comprenden los principios de selección y desarrollo de evaluaciones continuas o periódicas.

En relación a la variable 2, *Gestión de Recursos Humanos*, Cajo (2018) resalta que es el conjunto de acciones que se realizan a fin de movilizar recursos (personas, tiempo, dinero, materiales, etc.) que implica la planificación, la distribución de tareas y responsabilidades, la coordinación y la evaluación de procesos, el dar a conocer los resultados, y a la vez, incluye actuaciones relativas a la toma de decisiones a la resolución de conflictos para la consecución de los objetivos de la institución. Chiavenato (2017) conceptualiza que, es un proceso que combina factores que son indispensables para aumentar la productividad de los distintos componentes de la empresa, a través de la utilización eficaz y eficiente de los recursos. La Gestión de Recursos Humanos (GRH), también es considerado como:

Sistema que consta de cinco subsistemas interdependientes, los cuales pueden desarrollarse en medidas distintas y modificarse de acuerdo con la situación imperante en cuanto a factores ambientales, organizacionales, humanos y tecnológicos. Los subsistemas forman un proceso, los Recursos Humanos son captados, aplicados, mantenidos y desarrollados y controlados por la organización. Sin dudas, la posibilidad de variar el alcance de los subsistemas de acuerdo con la necesidad es el aporte fundamental de este modelo; la flexibilidad se vincula con la necesidad de establecer para cada uno de ellos, acciones definidas que condicionan el alcance de los objetivos y el desempeño de sus funciones (Ghiglione, 2015, p.46).

Según Chiavenato (2017) La finalidad del área de Recursos Humanos es de alcanzar eficiencia y eficacia en los trabajos ejecutados. Teniendo en cuenta a Mestas (2018) La gestión de Recursos Humanos aplica métodos de reclutamiento y selección, orientación, compensación, y dará monitoreo de funciones a las personas, formando una base de datos confiable para la toma de decisiones, capacitando para que se sientan comprometidos con la institución logrando la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos.

La variable 2 *gestión de Recursos Humanos* tiene como primera dimensión a la planificación, para Chiavenato (2017) es un proceso relacionado con el abastecimiento

de personas en la entidad, donde se aborda el desarrollo de actividades como el reclutamiento y selección del personal. Añade, que es mediante este proceso que se provee a la entidad de talento humano necesario para su correcto manejo y desarrollo. Como indicadores se tiene: reclutamiento, selección e integración.

La segunda dimensión es la dirección, según Werther (2011) define que es un proceso por el cual la dirección, determina los propósitos, objetivos generales y la forma en que se deben alcanzar y que su fin está vinculada con la estrategia organizacional (p.127). Como indicadores se tiene: logros y compromisos. toma de decisiones y trabajo pertinente.

Como tercera dimensión es el desarrollo, que es un proceso centrado en el crecimiento del capital humano e incremento de competencias, incluye las actividades de capacitación, desarrollo personal y organizacional (Chiavenato, 2017).

La última dimensión se centra en el control, según Chiavenato (2017) es el proceso que permite el fortalecimiento de las actividades que serán o fueron ejecutadas en función a un monitoreo en concordancia con los planes establecidos. Concretamente, el control busca evaluar el desempeño, y en base a ello, establecer una serie de medidas correctivas para los casos que sean necesario. De esta manera, para el autor el control constituye un proceso predominante de ámbito regulador.

El desarrollo del presente trabajo se justifica: Teórica, la variable 1 sistema de control interno, permitió identificar los componentes del control interno y nivel de cumplimiento en detectar y analizar las deficiencias que se presenten en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos, como variables 2. Práctica, ayudará a la mejora de la gestión municipal y corregir el proceso administrativo en la Unidad de Recursos Humanos, para que el ejercicio del control interno se enfoque en guiar la gestión pública con eficiencia.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. General

¿Cuál es el nivel de implementación del sistema de control interno en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, 2019?

1.2.2. Específica

¿Cuál es el nivel de implementación de los componentes del sistema de control interno en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, 2019?

¿Cuál es el estado situación de la gestión en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Evaluar el nivel de implementación del sistema de control interno en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

Evaluar los componentes del sistema de control interno en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, 2019.

Evaluar el estado situacional de la gestión en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, 2019.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

El nivel de implementación del sistema de control interno como herramienta de gestión es bajo en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, 2019.

1.4.2. Hipótesis específica

El nivel de implementación de los componentes del sistema de control interno es bajo en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, 2019.

El estado situacional de la gestión en la Unidad de Recursos Humanos es regular en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, 2019.

CAPÍTULO II. MÉTODO

2.1. Enfoque de investigación

El enfoque del estudio es cualitativo, pues “utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación, además, evalúa el desarrollo natural de los sucesos, sin manipulación ni estimulación de la realidad” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En la investigación, los datos sobre el sistema de control interno serán recogidos tal cual como afirman los funcionarios de la entidad en el proceso de gestión de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de la Encañada.

2.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación, según el conocimiento perseguido es aplicada, como afirma (Hernández et al., 2014) busca la solución de problemas prácticos con la utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación. La variable 1 “sistema de control interno” y variable 2 “gestión de Recursos Humanos” se conceptualizó en base al conocimiento adquirido para realizar la recolección, ordenamiento y el análisis de la información la cual permitió la presentación e interpretación de resultados.

2.3. Diseño de investigación

Como diseño de investigación No experimental, “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos (Hernández et al., 2014). Durante el desarrollo de la investigación no se realizará ninguna manipulación de las variables, se describirán tal como se dieron en año 2019.

Según las mediciones en el tiempo es transversal, pues “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández et al., 2014). Para la presente investigación se realizó en un determinado periodo de tiempo, en este caso del año 2019.

A la vez, el estudio está enmarcado dentro del diseño transversal descriptiva, que indagan la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población, o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Hernández et al., 2014). Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objeto no es identificar como se relacionan éstas.

Recogiendo la definición planteada por Hernández, nuestra investigación propuesta cumple con las características planteadas por el autor, siendo de alcance descriptiva, pues los resultados presentados de las variables en estudio serán descritos sin determinar las causas que las originan.

2.4. Población y muestra

En referencia a la población, Tamayo (2012), afirma que es el total de las Unidades de análisis que integran el fenómeno a estudiar, asimismo Arias (2012), adiciona que la población es un conjunto finito o infinito de elementos que contienen las mismas características. En la presente investigación la población, es un conjunto finito que estará conformado por todos los funcionarios públicos de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, 2019.

La muestra, de acuerdo a Arias (2012) es el subconjunto extraído de la población del estudio, y su elección se da por criterios relevantes para el estudio (Cerna, 2018). Además, el método de determinación de la muestra es el No probabilístico, que es un procedimiento no mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones del investigador o de un grupo de investigadores (Hernández et al., 2014). En consecuencia, considerando que la población es pequeña (4 funcionarios de la Unidad de Recursos Humanos) la muestra será igual a la población.

Tabla 1

Muestra seleccionada

Área	Cargo	Cantidad
Unidad de Recursos Humanos	Jefe	01
Unidad de Recursos Humanos	Especialista	01
Unidad de Recursos Humanos	Especialista	01
Unidad de Recursos Humanos	Asistente	01
Total		04

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.5.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica a utilizar en la presente investigación es:

- La encuesta

Esta técnica es utilizada para medir niveles de conocimiento y escalas de actitudes (Hernández et al., 2014). Será necesario para procesar datos sobre el sistema de control interno y gestión de Recursos Humanos, dirigido a los funcionarios de la Unidad de recursos humanas de la Municipalidad Distrital de la Encañada

El instrumento a utilizar en la presente investigación es:

- El cuestionario

Es el conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir (Hernández et al., 2014). Para el presente estudio, el instrumento de medición será adoptado en base a la investigación de (Cruz y Mayhua, 2019). Con la finalidad de obtener datos para la presentación e interpretación de los resultados. Además, para el recojo de la información se utilizó un cuestionario estructurado que contiene cada variable con sus dimensiones e indicadores.

La validez viene a ser el grado en que el instrumento mide realmente la variable o variables que se desea medir (Hernández et al., 2014). Para el presente trabajo de investigación, el instrumento fue validado y verificado a través del visto bueno de los expertos en el tema.

2.5.2. Procedimiento de recolección de datos

Se precedió a solicitar los permisos al jefe de la Unidad de Recursos Humanos mediante la carta de presentación gestionada por los investigadores. Asimismo, para reunir los datos se empleó los instrumentos (ver anexo 3 y 4) a los funcionarios de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de la Encañada. El procedimiento de recolección de datos fue basados en los principios éticos de respeto a los participantes, libertad de interrupción, consentimiento informado para el tratado de los datos y protección de la confidencialidad al no divulgar los datos de las personas encuestadas. Con la información recogida, los datos obtenidos se exporto a Microsoft Excel 2019 para la presentación de los resultados.

2.5.3. Análisis de datos

Aplicados los instrumentos de medición, se elaboró una base de datos en Microsoft Excel 2019 de ambas variables, donde a las respuestas se dio un valor número de la siguiente manera; 1(Si), 2 (Parcial), 3 (No). Los cuales permitió tabular y ponderar los resultados obtenidos:

Ponderado los resultados, se ubicó dentro del esquema de medición del sistema de control interno, que resume el estado de implementación del sistema de control interno; tomando valores entre 0 y 1. Donde un mayor valor representa una mejor implementación.

Tabla 2

Esquema de medición del sistema de control interno en la gestión de recursos humanos

Calificación	Rango de calificación
Muy bajo	De 0.00 a 0.24
Bajo	De 0.25 a 0.49
Medio	De 0.50 a 0.74
Alto	De 0.75 a 1.00

Fuente: Contraloría General de la República, 2013.

Finalmente, para poder determinar el estado situacional de la gestión en la Unidad de Recursos Humanos, se tuvo en consideración lo siguiente:

Tabla 3

Calificación de la gestión en la Unidad de Recursos Humanos.

Calificación	Estado situacional
Inexistente	De 0% a 24%
Regular	De 25% a 49%
Bueno	De 50% a 74%
Implementado	De 75% a 100%

Fuente: Franklin, 2007.

2.6. Aspectos éticos

La presente investigación se ha desarrollado cumpliendo con lo establecido en los Reglamentos de la Universidad Privada del Norte, además las ideas que no pertenecen a los autores de este estudio, ha sido citado y referenciado aplicando las Normas APA 7.^a edición. Esta investigación son con fines académicos.

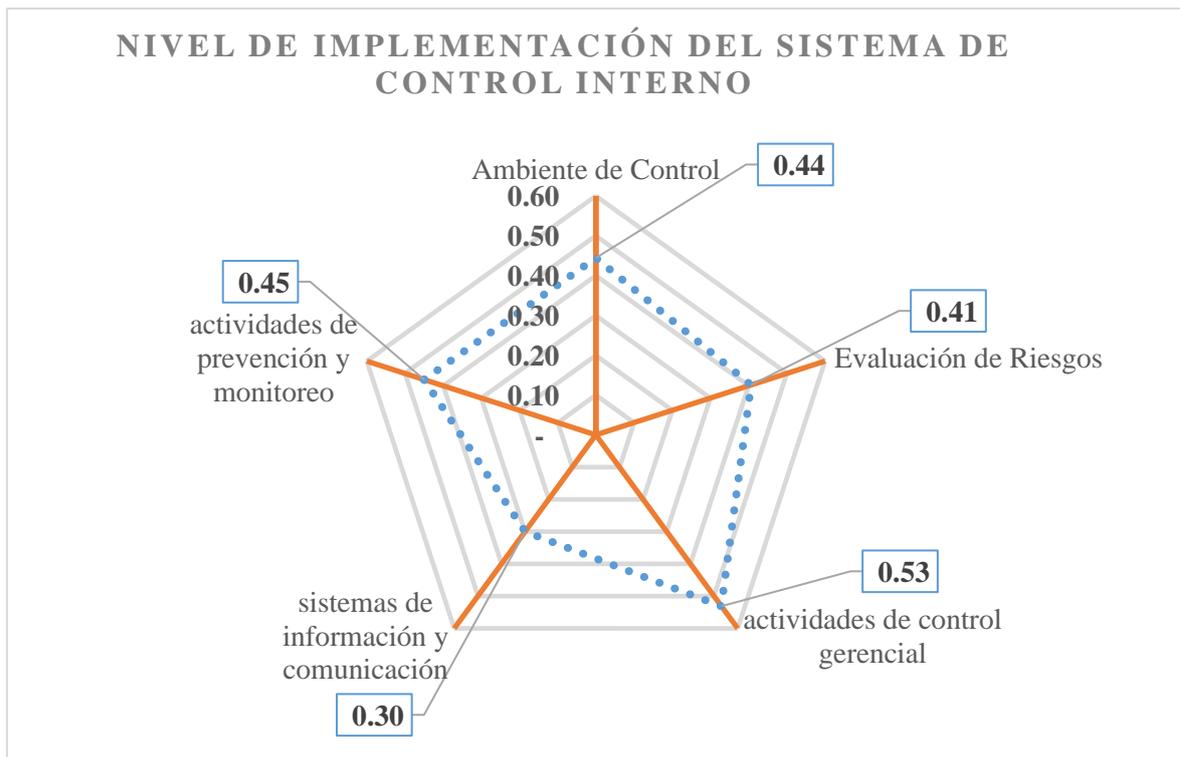
CAPÍTULO III. RESULTADOS

Después de haber realizado la recolección y el análisis de datos, se han determinado los resultados, mismos que han permitido demostrar la hipótesis planteada, los resultados se detallan por cada objetivo en relación a cada pregunta de investigación:

Objetivo general: Evaluar el nivel de implementación del sistema de control interno en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, 2019.

Figura 1

Nivel de implementación del sistema de control interno en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.



Nota, la figura 1 muestra el nivel de implementación del sistema de control interno en la Unidad de Gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de la Encañada durante el año 2019. Donde el componente ambiente de control tiene una valoración de 0.44 ubicándose dentro de la escala de calificación en un nivel bajo.

En el mismo sentido los demás componentes, a excepción del componente actividades de control, que cuenta con una valoración de 0.53, ubicándose dentro de la calificación medio. En general, realizando una ponderación promedio el sistema de control interno tiene una valoración de 0.43 presentando un nivel bajo en cuanto a su nivel de implementación.

Fuente: Anexo 3.

Objetivo específico 01: Evaluar los componentes del sistema de control interno de la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, 2019.

Tabla 4

Evaluación del componente ambiente de control, respecto a la entidad comprometida con integridad y valores en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

Ítem	Pregunta	Total respuestas			Pond. Por pregunta	Nivel de implementación			Calificación
		Si	Parcial	No		Si	Parcial	No	
Entidad comprometida con integridad y valores									
1	Se han establecido en forma documentada los principios de integridad y valores Éticos.	4	0	0					
2	Los titulares y la alta gerencia juegan un papel clave en la cultura organizacional íntegra y ética.	4	0	0					
3	En los últimos meses, se han realizado eventos y/o capacitaciones de sensibilización en sistema de control interno al personal.	0	4	0	0.2000	0.50	0.40	0.10	Medio
4	Ante un evento no ético, todos los funcionarios públicos saben cómo actuar y conocen los canales.	1	2	1					
5	Se cuenta con un manual de perfiles, actualizado y aprobado, según el perfil de competencias.	1	2	1					

Nota, la tabla 4 muestra los resultados obtenidos de la evaluación del sistema de control interno en la Unidad de Recursos Humanos, respecto al componente; ambiente de control, en su primer indicador; la entidad comprometida con integridad y valores, de manera detallada por cada pregunta. Se evaluó que el sistema de control interno, referente a su primer indicador, es medio, con una valoración de 0.50. Pues, la entidad cuenta de forma parcial con un manual de perfiles, actualizado y aprobado, según el

perfil de competencias y en los últimos meses, se han realizado eventos y/o capacitaciones de sensibilización en sistema de control interno al personal de manera parcial.

Fuente: Anexo 3.

Tabla 5

Evaluación del componente ambiente de control, respecto a demostración de compromiso en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

Ítem	Pregunta	Total respuestas			Pond. Por pregunta	Nivel de implementación			Calificación
		Si	Parcial	No		Si	Parcial	No	
Demostración de compromiso									
6	La entidad demuestra compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes.	1	3	0					
7	Existe información periódica, oportuna y confiable sobre el cumplimiento de metas y objetivos de la entidad.	3	0	1	0.3333	0.42	0.42	0.17	Bajo
8	La alta dirección apoya en la implementación y mantenimiento del Sistema de control interno.	1	2	1					

Nota, la tabla 5 muestra los resultados obtenidos de la evaluación del sistema de control interno en la Unidad de Recursos Humanos, respecto al componente; ambiente de control, en su segundo indicador; demostración de compromiso, de manera detallada por cada pregunta. Se evaluó que el sistema de control interno, referente al segundo indicador, es bajo, con una valoración de 0.42. Pues, la entidad demuestra poco compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes y de forma parcial la implementación y mantenimiento del sistema de control interno.

Fuente: Anexo 3

Tabla 6

Evaluación del componente ambiente de control, respecto a independencia en la supervisión en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

Ítem	Pregunta	Total respuestas			Pond. Por pregunta	Nivel de implementación			Calificación
		Si	Parcial	No		Si	Parcial	No	
Independencia en la supervisión									
9	La administración identifica la responsabilidad de supervisión en relación con las expectativas y necesidades establecidas.	1	2	1					
10	La supervisión se lleva a cabo a través de la aplicación de conocimientos y habilidades especializadas.	3	1	0	0.2500	0.50	0.38	0.13	Medio
11	La evaluación y la toma de decisiones son independientes de la administración.	2	1	1					
12	La supervisión está presente en el diseño, implementación y desarrollo del sistema de control interno.	2	2	0					

Nota, la tabla 6 muestra los resultados obtenidos de la evaluación del sistema de control interno en la Unidad de Recursos Humanos, respecto al componente; ambiente de control, en su tercer indicador; independencia en la supervisión, de manera detallada por cada pregunta. Se evaluó que el sistema de control interno, referente al tercer indicador, es bajo, con una valoración de 0.50. Pues, la administración identifica responsabilidades de supervisión en relación con las expectativas y necesidades establecidas por la entidad de manera parcial, al igual que en el diseño, implementación y desarrollo del sistema de control interno.

Fuente: Anexo 3

Tabla 7

Evaluación del componente ambiente de control, respecto de la administración estratégica en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

Ítem	Pregunta	Total respuestas			Pond. Por pregunta	Nivel de implementación			Calificación
		Si	Parcial	No		Si	Parcial	No	
Administración estratégica									
13	Los jefes de cada departamento, efectúan una correcta aplicación de la administración estratégica para la realización de las actividades.	1	2	1	0.5000	0.25	0.50	0.25	Bajo
14	Los encargados del departamento de administración de los recursos humanos, se preocupan siempre por el bienestar del personal en general.	1	2	1					

Nota, la tabla 7 muestra los resultados obtenidos de la evaluación del sistema de control interno en la Unidad de Recursos Humanos, respecto al componente; ambiente de control en su cuarto indicador; administración estratégica, de manera detallada por cada pregunta. Se evaluó que el sistema de control interno, referente al cuarto indicador, es bajo, con una valoración de 0.25. Pues, los jefes y/o encargados de áreas se preocupan poco por el bienestar del personal en cuanto a realización de actividades.

Fuente: Anexo 3

Tabla 8

Evaluación del componente ambiente de control, respecto de estructura organizacional apropiada para objetivos en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

Ítem	Pregunta	Total respuestas			Pond. Por pregunta	Nivel de implementación			Calificación
		Si	Parcial	No		Si	Parcial	No	
Estructura organizacional apropiada para objetivos									
15	Se considera toda la estructura de la entidad para el cumplimiento de objetivos.	2	2	0					
16	Se establece líneas de reporte (quién reporta a quién).	0	4	0	0.2500	0.44	0.56	-	Bajo
17	Se define, asigna y limita las responsabilidades.	2	2	0					
18	Se cuenta con puestos de trabajo alineados a objetivos específicos de la entidad.	3	1	0					

Nota, la tabla 8 muestra los resultados obtenidos de la evaluación del sistema de control interno en la Unidad de Recursos Humanos, respecto al componente; ambiente de control, en su quinto indicador; estructura organizacional apropiada para objetivos, de manera detallada por cada pregunta. Se evaluó que el sistema de control interno, referente al quinto indicador, es bajo, con una valoración de 0.44. Pues, falta establecer líneas de reporte entre áreas y limitar responsabilidades.

Fuente: Anexo 3

Tabla 9

Evaluación del componente evaluación de riesgos, respecto de planeamiento de la administración de riesgos en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

Ítem	Pregunta	Total respuestas			Pond. Por pregunta	Nivel de implementación			Calificación
		Si	Parcial	No		Si	Parcial	No	
Planeamiento de la administración de riesgos									
19	Está de acuerdo con que solo los sub gerentes de cada área sean los que planifiquen como administrar los riesgos.	2	1	1	0.5000	0.50	0.38	0.13	Medio
20	Considera adecuado los procesos para la identificación de riesgos.	2	2	0					

Nota, la tabla 9 muestra los resultados obtenidos de la evaluación del sistema de control interno en la Unidad de Recursos Humanos, respecto al componente; evaluación de riesgos, en su primer indicador; planeamiento de la administración de riesgos, de manera detallada por cada pregunta. Se evaluó que el sistema de control interno, referente al primer indicador, es medio, con una valoración de 0.50. Pues, el proceso para la identificación de riesgos está de manera parcial.

Fuente: Anexo 3

Tabla 10

Evaluación del componente evaluación de riesgos, respecto de identificación y análisis de riesgos en la Unidad de Recursos Humanos.

Ítem	Pregunta	Total respuestas			Pond. Por pregunta	Nivel de implementación			Calificación
		Si	Parcial	No		Si	Parcial	No	
Identificación y análisis de riesgos									
21	Se analiza los factores de riesgo interno y externo y su impacto en el logro de objetivos.	2	0	2					
22	Se incorpora mecanismos efectivos de evaluación de riesgos para gestionarlos adecuadamente.	3	1	0	0.3333	0.58	0.17	0.25	Medio
23	Se estima la importancia de los riesgos identificados.	2	1	1					

Nota, la tabla 10 muestra los resultados obtenidos de la evaluación del sistema de control interno en la Unidad de Recursos Humanos, respecto al componente; evaluación de riesgos, en su segundo indicador; identificación y análisis de riesgos, de manera detallada por cada pregunta. Se evaluó que el sistema de control interno, referente al segundo indicador, es medio, con una valoración de 0.58. Pues, la identificación y análisis de riesgos es parcial.

Fuente: Anexo 3

Tabla 11

Evaluación del componente evaluación de riesgos, respecto de valoración de riesgos en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

Ítem	Pregunta	Total respuestas			Pond. Por pregunta	Nivel de implementación			Calificación
		Si	Parcial	No		Si	Parcial	No	
Valoración de riesgos									
24	Se evalúa el riesgo y se determina su respuesta: aceptar, evitar, reducir o compartir.	1	2	1	1.0000	0.25	0.50	0.25	Bajo

Nota, la tabla 11 muestra los resultados obtenidos de la evaluación del sistema de control interno en la Unidad de Recursos Humanos, respecto al componente; evaluación de riesgos, en su tercer indicador; valoración de riesgos, de manera detallada por cada pregunta. Se evaluó que el sistema de control interno, referente al tercer indicador, es bajo, con una valoración de 0.25. Pues, la valoración de riesgos es parcial.

Fuente: Anexo 3

Tabla 12

Evaluación del componente evaluación de riesgos, respecto de respuesta al riesgo en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

Ítem	Pregunta	Total respuestas			Pond. Por pregunta	Nivel de implementación			Calificación
		Si	Parcial	No		Si	Parcial	No	
Respuesta al riesgo									
25	Se encuentra de acuerdo con la valoración que entregan a cada uno de los riesgos por cada una de las áreas.	0	2	2	0.5000	0.13	0.38	0.50	Muy bajo
26	Las respuestas que se entregan una vez identificado el riesgo siempre son asertivas.	1	1	2					

Nota, la tabla 12 muestra los resultados obtenidos de la evaluación del sistema de control interno en la Unidad de Recursos Humanos, respecto al componente; evaluación de riesgos, en su cuarto indicador; respuesta al riesgo, de manera detallada por cada pregunta. Se evaluó que el sistema de control interno, referente al cuarto indicador, es muy bajo, con una valoración de 0.13. Pues, del total de encuestados 02 manifestaron que no se encuentran de acuerdo con la valoración de los riesgos que entregan a cada una de las áreas y también las respuestas al riesgo.

Fuente: Anexo 3

Tabla 13

Evaluación del componente actividades de control, respecto a definición y segregación de funciones en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

Ítem	Pregunta	Total respuestas			Pond. Por pregunta	Nivel de implementación			Calificación
		Si	Parcial	No		Si	Parcial	No	
Definición y segregación de funciones									
27	Las actividades de control se aplican en los distintos niveles de la entidad y los procedimientos de autorización, incluyendo los términos y condiciones, son documentados y claramente comunicados a los funcionarios y servidores.	2	2	0	0.5000	0.63	0.38	-	Medio
28	Se identifica en manuales los procedimientos, actividades y tareas que realizan en las diferentes áreas.	3	1	0					

Nota, la tabla 13 muestra los resultados obtenidos de la evaluación del sistema de control interno en la Unidad de Recursos Humanos, respecto al componente; actividades de control, en su primer indicador; definición y segregación de funciones, de manera detallada por cada pregunta. Se evaluó que el sistema de control interno, referente al primer indicador, es medio, con una valoración de 0.63. Pues, del total de encuestados 02 manifestaron que las actividades de control se aplican en los distintos niveles de la entidad y los procedimientos de autorización, incluyendo los términos y condiciones, son de manera parcial.

Fuente: Anexo 3

Tabla 14

Evaluación del componente actividades de control, respecto de accesibilidad a recursos y/o archivos en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

Ítem	Pregunta	Total respuestas			Pond. Por pregunta	Nivel de implementación			Calificación
		Si	Parcial	No		Si	Parcial	No	
Accesibilidad a recursos y/o archivos									
29	Los controles que se efectúa al acceso de los recursos o archivos son efectivos y necesarios.	2	2	0	1.0000	0.50	0.50	-	Medio

Nota, la tabla 14 muestra los resultados obtenidos de la evaluación del sistema de control interno en la Unidad de Recursos Humanos, respecto al componente; actividades de control, en su segundo indicador; accesibilidad a recursos y/o archivos, de manera detallada por cada pregunta. Se evaluó que el sistema de control interno, referente al segundo indicador, es medio, con una valoración de 0.50. Pues, del total de encuestados 02 manifestaron que los controles que se efectúa al acceso de los recursos o archivos son de forma parcial.

Fuente: Anexo 3

Tabla 15

Evaluación del componente actividades de control, respecto de evaluación del desempeño en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

Ítem	Pregunta	Total respuestas			Pond. Por pregunta	Nivel de implementación			Calificación
		Si	Parcial	No		Si	Parcial	No	
Evaluación del desempeño									
30	En la entidad se efectúan verificaciones periódicas sobre la ejecución de las tareas.	2	2	0	1.0000	0.50	0.50	-	Medio

Nota, la tabla 15 muestra los resultados obtenidos de la evaluación del sistema de control interno en la Unidad de Recursos Humanos, respecto al componente; actividades de control, en su tercer indicador; evaluación del desempeño, de manera detallada por cada pregunta. Se evaluó que el sistema de control interno, referente al tercer indicador, es medio, con una valoración de 0.50. Pues, del total de encuestados 02 manifestaron que en la entidad se efectúan verificaciones de manera parcial sobre la ejecución de las tareas.

Fuente: Anexo 3

Tabla 16

Evaluación del componente actividades de control, respecto a documentación de procesos, actividades y tareas en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

Ítem	Pregunta	Total respuestas			Pond. Por pregunta	Nivel de implementación			Calificación
		Si	Parcial	No		Si	Parcial	No	
Documentación de procesos, actividades y tareas									
31	Se encuentra de acuerdo con el hecho de mantener documentado todos los procesos, actividades y tareas.	2	2	0	1.0000	0.50	0.50	-	Medio

Nota, la tabla 16 muestra los resultados obtenidos de la evaluación del sistema de control interno en la Unidad de Recursos Humanos, respecto al componente; actividades de control, en su cuarto indicador; documentación de procesos, actividades y tareas, de manera detallada por cada pregunta. Se evaluó que el sistema de control interno, referente al cuarto indicador, es medio, con una valoración de 0.50. Pues, del total de encuestados 02 manifestaron que de manera parcial se encuentran de acuerdo con el hecho de mantener documentado todos los procesos, actividades y tareas.

Fuente: Anexo 3

Tabla 17

Evaluación del componente actividades de control, respecto de controles para las TIC en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

Ítem	Pregunta	Total respuestas			Pond. Por pregunta	Nivel de implementación			Calificación
		Si	Parcial	No		Si	Parcial	No	
Controles para las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC)									
32	Se ha diseñado, seleccionado e implementado las actividades de control sobre la infraestructura de tecnología para asegurar la integridad, exactitud y disponibilidad del procedimiento de TIC.	1	3	0	0.3333	0.50	0.50	-	Medio
33	Existe un plan formal de sistemas de información en la entidad.	3	1	0					
34	Existe un plan de contingencia para evitar interrupciones en la operación del servicio.	2	2	0					

Nota, la tabla 17 muestra los resultados obtenidos de la evaluación del sistema de control interno en la Unidad de Recursos Humanos, respecto al componente; actividades de control, en su quinto indicador; controles para las tecnologías de la información y comunicación (TIC), de manera detallada por cada pregunta. Los resultados muestran que dicho indicador tiene una calificación de medio con una ponderación de 0.50 en cuanto al nivel de implementación.

Fuente: Anexo 3

Tabla 18

Evaluación del componente información y comunicación, respecto de calidad y suficiencia de la información en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

Ítem	Pregunta	Total respuestas			Pond. Por pregunta	Nivel de implementación			Calificación
		Si	Parcial	No		Si	Parcial	No	
Calidad y suficiencia de la información									
35	La información que se proporcionan entre áreas es de calidad y suficiente.	1	1	2	0.5000	0.25	0.50	0.25	Bajo
36	Se produce información oportuna, actualizada, precisa, completa, accesible y verificable.	1	3	0					

Nota, la tabla 18 muestra los resultados obtenidos de la evaluación del sistema de control interno en la Unidad de Recursos Humanos, respecto al componente; información y comunicación, en su primer indicador; calidad y suficiencia de la información, de manera detallada por cada pregunta. Se evaluó que el sistema de control interno, referente al primer indicador, es bajo, con una valoración de 0.25. Pues, del total de encuestados 02 manifestaron que no existe información que se proporcionan entre áreas de calidad y suficiente.

Fuente: Anexo 3

Tabla 19

Evaluación del componente información y comunicación, respecto de archivo institucional en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

Ítem	Pregunta	Total respuestas			Pond. Por pregunta	Nivel de implementación			Calificación
		Si	Parcial	No		Si	Parcial	No	
Archivo institucional									
37	La entidad mantiene su Portal de Transparencia con la información adecuada y actualizada.	1	2	1					
38	Existen canales de comunicación interna que favorecen la comunicación de fallas del control interno que impiden el cumplimiento apropiado de los objetivos de la entidad.	1	1	2	0.5000	0.25	0.38	0.38	Bajo

Nota, la tabla 19 muestra los resultados obtenidos de la evaluación del sistema de control interno en la Unidad de Recursos Humanos, respecto al componente; información y comunicación, en su segundo indicador; archivo institucional, de manera detallada por cada pregunta. Se evaluó que el sistema de control interno, referente al segundo indicador, es bajo, con una valoración de 0.25. Pues, del total de encuestados 02 manifestaron que los canales de comunicación existentes favorecen la forma parcial en comunicación de fallas del control interno para el apropiado cumplimiento de los objetivos de la entidad.

Fuente: Anexo 3

Tabla 20

Evaluación del componente información y comunicación, respecto a comunicación interna y externa en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

Ítem	Pregunta	Total respuestas			Pond. Por pregunta	Nivel de implementación			Calificación
		Si	Parcial	No		Si	Parcial	No	

Comunicación interna y externa

39	La entidad permite canales de comunicación con otras entidades del estado, ciudadanos, proveedores y otros para mejorar el control interno y los resultados de la entidad.	2	2	0	1.0000	0.50	0.50	-	Medio
----	--	---	---	---	--------	------	------	---	-------

Nota, la tabla 20 muestra los resultados obtenidos de la evaluación del sistema de control interno en la Unidad de Recursos Humanos, respecto al componente; información y comunicación, en su tercer indicador; comunicación interna y externa, de manera detallada por cada pregunta. Se evaluó que el sistema de control interno, referente al tercer indicador, es medio, con una valoración de 0.50. Pues, del total de encuestados 02 manifestaron que los canales de comunicación existentes permiten de forma parcial la comunicación con otras entidades del estado, ciudadanos, proveedores, para mejorar el control interno y los resultados de la entidad.

Fuente: Anexo 3

Tabla 21

Evaluación del componente supervisión, respecto de actividades de prevención en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

Ítem	Pregunta	Total respuestas			Pond. Por pregunta	Nivel de implementación			Calificación
		Si	Parcial	No		Si	Parcial	No	
Actividades de prevención									
40	Las actividades de prevención y monitoreo son correctas y transparentes.	3	1	0	0.5000	0.63	0.38	-	Medio
41	Existen mecanismos que incorporan objetividad a la evaluación.	2	2	0					

Nota, la tabla 21 muestra los resultados obtenidos de la evaluación del sistema de control interno en la Unidad de Recursos Humanos, respecto al componente; supervisión, en su primer indicador; actividades de prevención, de manera detallada por cada pregunta. Se evaluó que el sistema de control interno, referente al primer indicador, es medio, con una valoración de 0.63. Pues, del total de encuestados 03 manifestaron que si hay actividades de prevención y monitoreo, pero 02 encuestados manifestaron que es parcial la incorporación de objetividad a la evaluación.

Fuente: Anexo 3

Tabla 22

Evaluación del componente supervisión, respecto de actividades de corrección en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

Ítem	Pregunta	Total respuestas			Pond. Por pregunta	Nivel de implementación			Calificación
		Si	Parcial	No		Si	Parcial	No	
Actividades de corrección									
42	Se comunica las deficiencias a los responsables y la adopción de medidas correctivas a la alta dirección.	2	1	1	1.0000	0.50	0.25	0.25	Medio

Nota, la tabla 22 muestra los resultados obtenidos de la evaluación del sistema de control interno en la Unidad de Recursos Humanos, respecto al componente; supervisión, en su segundo indicador; actividades de corrección, de manera detallada por cada pregunta. Se evaluó que el sistema de control interno, referente al segundo indicador, es medio, con una valoración de 0.50. Pues, del total de encuestados 02 manifestaron que se comunica de forma parcial las actividades de corrección.

Fuente: Anexo 3

Tabla 23

Evaluación del componente supervisión, respecto a seguimiento de actividades en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

Ítem	Pregunta	Total respuestas			Pond. Por pregunta	Nivel de implementación			Calificación
		Si	Parcial	No		Si	Parcial	No	
Seguimiento de actividades									
43	Se implementa un procedimiento para el seguimiento de las medidas correctivas.	1	0	3	0.5000	0.25	0.13	0.63	Bajo
44	La institución se preocupa por generar compromiso de mejora en sus trabajadores.	1	1	2					

Nota, la tabla 23 muestra los resultados obtenidos de la evaluación del sistema de control interno en la Unidad de Recursos Humanos, respecto al componente; supervisión, en su tercer indicador; seguimiento de actividades, de manera detallada por cada pregunta. Se evaluó que el sistema de control interno, referente al tercer indicador, es bajo, con una valoración de 0.25. Pues, del total de encuestados 02 manifestaron que la entidad se preocupa de forma parcial en generar compromisos de mejora en sus trabajadores.

Fuente: Anexo 3

Objetivo específico 02: Evaluar el estado situacional de la gestión en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, 2019.

Tabla 24

Estado actual de la planificación, respecto a integración en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

Ítem	Pregunta	Total respuestas			Pond. Por pregunta	Estado de gestión			Calificación
		Si	Parcial	No		Si	Parcial	No	
Integración									
1	Existe un plan estratégico vigente sobre integración del personal	1	2	1					
2	Considera que sus compañeros de trabajo conocen la misión y visión de la institución.	1	1	2					
3	La institución cuenta con un plan presupuestario que permite cubrir las necesidades de recursos humanos en su área de trabajo.	1	2	1	0.2500	25%	38%	38%	Regular
4	Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia.	1	1	2					

Nota, la tabla 24 muestra los resultados en cuanto al estado situacional de la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de la Encañada de manera detalla por cada pregunta del indicador que compone su dimensión. Es así que, la dimensión; Planificación, está conformado por su indicador; integración, obteniendo para dicho indicador un nivel de gestión de 25% ubicándose dentro de la calificación regular.

Fuente: Anexo 4

Tabla 25

Estado actual de la dirección, respecto a toma de decisiones en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

Ítem	Pregunta	Total respuestas			Pond. Por pregunta	Estado de gestión			Calificación
		Si	Parcial	No		Si	Parcial	No	

Toma de decisiones

5	Considera que las actividades que viene realizando dentro la institución respondes al logro de los objetivos y metas establecidos por la institución.	0	3	1	1.0000	0%	75%	25%	Inexistente
---	---	---	---	---	--------	----	-----	-----	-------------

Nota, la tabla 25 muestra los resultados en cuanto al estado situacional de la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de la Encañada de manera detalla por cada pregunta del indicador que compone su dimensión. Es así que, la dimensión; dirección, está conformado por su indicador; toma de decisiones, obteniendo para dicho indicador un nivel de gestión de 0% ubicándose dentro de la calificación inexistente.

Fuente: Anexo 4

Tabla 26

Estado actual de la dirección, respecta a trabajo pertinente en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

Ítem	Pregunta	Total respuestas			Pond. Por pregunta	Estado de gestión			Calificación
		Si	Parcial	No		Si	Parcial	No	
Trabajo pertinente									
6	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo.	1	2	1	1.0000	25%	50%	25%	Regular

Nota, la tabla 26 muestra los resultados en cuanto al estado situacional de la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de la Encañada de manera detalla por cada pregunta del indicador que compone su dimensión. Es así que, la dimensión; dirección, está conformado por su indicador; trabajo pertinente, obteniendo para dicho indicador un nivel de gestión de 25% ubicándose dentro de la calificación regular.

Fuente: Anexo 4

Tabla 27

Estado actual del desarrollo, respecto a capacitación en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

Ítem	Pregunta	Total respuestas			Pond. Por pregunta	Estado de gestión			Calificación
		Si	Parcial	No		Si	Parcial	No	

Capacitación

7	En la entidad existe un Plan Anual de Capacitación que se encuentre debidamente aprobado y vigente.	2	1	1	1.0000	50%	25%	25%	Bueno
---	---	---	---	---	--------	-----	-----	-----	-------

Nota, la tabla 27 muestra los resultados en cuanto al estado situacional de la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de la Encañada de manera detalla por cada pregunta del indicador que compone su dimensión. Es así que, la dimensión; desarrollo, está conformado por su indicador; capacitación, obteniendo para dicho indicador un nivel de gestión de 50% ubicándose dentro de la calificación bueno.

Fuente: Anexo 4

Tabla 28

Estado actual del desarrollo, respecto a desarrollo personal en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

Ítem	Pregunta	Total respuestas			Pond. Por pregunta	Estado de gestión			Calificación
		Si	Parcial	No		Si	Parcial	No	
Desarrollo personal									
8	Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo.	2	2	0	0.5000	38%	38%	25%	Regular
9	La alta gerencia emite reconocimientos por escrito por el buen desempeño del personal que labora en la entidad.	1	1	2					

Nota, la tabla 28 muestra los resultados en cuanto al estado situacional de la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de la Encañada de manera detalla por cada pregunta del indicador que compone su dimensión. Es así que, la dimensión; desarrollo, está conformado por su indicador; desarrollo personal, obteniendo para dicho indicador un nivel de gestión del 38% ubicándose dentro de la calificación regular.

Fuente: Anexo 4

Tabla 29

Estado actual del desarrollo, respecto a desarrollo organizacional en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

Ítem	Pregunta	Total respuestas			Pond. Por pregunta	Estado de gestión			Calificación
		Si	Parcial	No		Si	Parcial	No	
Desarrollo organizacional									
10	Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta.	1	2	1	1.0000	25%	50%	25%	Regular

Nota, la tabla 29 muestra los resultados en cuanto al estado situacional de la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de la Encañada de manera detalla por cada pregunta del indicador que compone su dimensión. Es así que, la dimensión; desarrollo, está conformado por su indicador; desarrollo organizacional, obteniendo para dicho indicador un nivel de gestión del 25% ubicándose dentro de la calificación regular.

Fuente: Anexo 4

Tabla 30

Estado actual del control, respecto a cumplimiento de metas y objetivos en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

Ítem	Pregunta	Total respuestas			Pond. Por pregunta	Estado de gestión			Calificación
		Si	Parcial	No		Si	Parcial	No	
Cumplimiento de metas y objetivos.									
11	Considera que se cumplieron con los logros y compromisos establecidos en el 2019.	1	3	0	1.0000	25%	75%	0%	Regular

Nota, la tabla 30 muestra los resultados en cuanto al estado situacional de la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de la Encañada de manera detalla por cada pregunta del indicador que compone su dimensión. Es así que, la dimensión; control, está conformado por su indicador; cumplimiento de metas y objetivos, obteniendo para dicho indicador un nivel de gestión del 25% ubicándose dentro de la calificación regular.

Fuente: Anexo 4.

Tabla 31

Estado actual del control, respecto a evaluación de desempeño en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

Ítem	Pregunta	Total respuestas			Pond. Por pregunta	Estado de gestión			Calificación
		Si	Parcial	No		Si	Parcial	No	
Evaluación de desempeño									
12	Considera que los trabajadores desarrollan sus labores de manera oportuna.	1	2	1	1.0000	25%	50%	25%	Regular

Nota, la tabla 31 muestra los resultados en cuanto al estado situacional de la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de la Encañada de manera detalla por cada pregunta del indicador que compone su dimensión. Es así que, la dimensión; control, está conformado por su indicador; evaluación de desempeño, obteniendo para dicho indicador un nivel de gestión del 25% ubicándose dentro de la calificación regular.

Fuente: Anexo 4.

Tabla 32

Estado actual del control, respecto a control anticipado en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

Ítem	Pregunta	Total respuestas			Pond. Por pregunta	Estado de gestión			Calificación
		Si	Parcial	No		Si	Parcial	No	
Control anticipado									
13	Considera que dan seguimiento a sus actividades de manera adecuada y oportuna.	2	2	0	1.0000	50%	50%	0%	Bueno

Nota, la tabla 32 muestra los resultados en cuanto al estado situacional de la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de la Encañada de manera detalla por cada pregunta del indicador que compone su dimensión. Es así que, la dimensión; control, está conformado por su indicador; control anticipado, obteniendo para dicho indicador un nivel de gestión del 50% ubicándose dentro de la calificación bueno.

Fuente: Anexo 4.

Tabla 33

Estado situacional global de la gestión de la Unidad de Recursos Humanos.

Dimensión	Valoración	Estado de gestión
Planificación	25%	Regular
Dirección	13%	Inexistente
Desarrollo	31%	Regular
Control	33%	Regular
Ponderación promedio	26%	Regular

Nota, la tabla 33 muestra el estado situacional de manera integral de la gestión en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de la Encañada durante el año 2019. Se evaluó los indicadores de gestión se encuentran implementados en un 25% la Planificación, 13% la Dirección, 31 % el Desarrollo y 33% el Control; asimismo, el estado de la gestión de manera integral es del 26% siendo calificado de regular.

Fuente: Anexo 4

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Al desarrollar la presente investigación se propuso como objetivo general; evaluar el nivel de implementación del sistema de control interno en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, 2019. Al ser de suma importancia, pues permite el adecuado desempeño y contribuir a tomar acciones de mejora en busca de generar valor público para una buena gobernanza.

Dentro de las implicancias teóricas, la investigación encuentra justificación en el hecho de que se utilizó autores y teorías para poder respaldar cada una de las dos variables. Además, el presente estudio permitirá incrementar el nivel de conocimiento de los involucrados en el estudio.

Dentro de las implicancias prácticas, el presente estudio da a conocer el nivel de implementación del sistema de control interno y el estado de la gestión en la Unidad de Recursos Humanos, de esta manera, sirve como fuente de identificación de problemas para ser solucionados por el titular de la entidad. También, servirá como antecedente para próximas investigaciones.

Dentro de las implicancias metodológicas, la presente investigación abarca un proceso científico, estructurado de acuerdo al formato para titulación, establecido por la Universidad Privada del Norte. Además, para el análisis de datos se proporciona metodología que es aplicable a otras entidades del estado en sus tres niveles de gobierno.

Dentro de las limitaciones de la investigación, se considera la falta de estudios de investigación previos sobre el tema en el ámbito local, sin embargo, la coyuntura actual por la pandemia del Coronavirus no permitió visitar bibliotecas de forma física.

En cuanto al objetivo específico 01: Evaluar los componentes del sistema de control interno en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, 2019. Se efectuó mediante la ponderación de los resultados para luego ser ubicados dentro de un esquema de medición. En este sentido el COSO (2013), define al primer componente; *Ambiente de control*, como el entorno organizacional favorable al ejercicio de prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas para el funcionamiento del control interno y una gestión escrupulosa. En consecuencia, el nivel de percepción de la dimensión ambiente de control, muestra una valoración de 0.44 con un nivel de calificación bajo. Del mismo modo, De la Cruz (2021), en su investigación en el Distrito Judicial de Lima, encontró en el componente; ambiente de control, una valoración de 0.33 con un nivel de calificación deficiente. Asimismo, el segundo componente; *evaluación de riesgos*, para Morillo (2019) abarca el proceso de identificación y análisis de los riesgos a los que está expuesta la entidad para el logro de sus objetivos y la elaboración de una respuesta apropiada a los mismos (...). Por ende, el nivel de percepción de la dimensión evaluación de riesgos, muestra una valoración de 0.41 con un nivel de calificación bajo. Para García (2019) en su tesis llevado a cabo en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, la justificación de la calificación bajo es que la evaluación de riesgos está en proceso de aplicación en la gestión de los recursos humanos. El tercer componente; *actividades de control gerencial*, según Mendoza (2021), se refieren a las acciones que realizan la gerencia y demás personal de la entidad para cumplir funciones asignadas y que abarca: controles de operación, controles de información financiera y controles de cumplimiento. Por consiguiente, el nivel de percepción de la dimensión actividades de control gerencial, muestra una valoración de 0.53 con un nivel de calificación medio. Lo que difiere de Morillo (2019) donde determinó una calificación de eficiente, pues en su unidad de estudio, sus procedimientos de autorización y aprobación fueron comunicados oportunamente para su

ejecución de actividades y tareas las cuales fueron debidamente documentas. El cuarto componente; *sistemas de información y comunicación*, el COSO (2013) refiere que es necesario para que la entidad pueda llevar a cabo sus responsabilidades de control interno y soportar el logro de los objetivos, necesitando de información relevante y de calidad, tanto de fuentes internas como externas, para apoyar el funcionamiento de los otros componentes del control interno. Efectivamente, el nivel de percepción de la dimensión sistemas de información y comunicación, muestra una valoración de 0.30 con un nivel de calificación bajo. Del mismo modo, De la Cruz (2021), en su investigación en el Distrito Judicial de Lima, determinó para este componente una valoración de 0.33 dentro de la calificación deficiente. Finalmente, el quinto componente; *actividades de prevención y monitoreo*, según Cabrera (2019) Se refieren al conjunto de actividades de autocontrol incorporadas a los procesos y operaciones de supervisión (o seguimientos) de la entidad con fines de mejora y evaluación. Así, el nivel de percepción de la dimensión actividades de prevención y monitoreo, muestra una valoración de 0.45 con un nivel de calificación bajo. Coincidiendo con lo encontrado por Morillo (2018) donde sostiene que no cumplen con realizar el seguimiento a la implementación de sus planes de mejora establecidos por la entidad.

En cuanto al objetivo específico 02: Evaluar el estado situacional de la gestión en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, 2019. Se evaluó mediante ponderaciones a las respuestas planteadas por separado en cada indicador de su respectiva dimensión. En este sentido, Cajo (2018) agrupa a las acciones de; planificación, dirección, desarrollo y control, y a la vez, incluye actuaciones relativas a la toma de decisiones a la resolución de conflictos para la consecución de los objetivos de la institución. Por ende, en la dimensión planificación tenemos un 25% de ponderación que representa un estado actual de gestión regular, en la dimensión dirección se tiene un 13% de ponderación que representa un estado actual de gestión inexistente, en la dimensión

desarrollo se tiene un 31% de ponderación que representa un estado actual de gestión regular y en la dimensión control se tiene un 33% de ponderación que representa un estado actual de gestión regular. De manera integral, tenemos que la gestión en la Unidad de Recursos Humanos es calificada como regular con un 26% de valoración promedio. En similitud con García (2019), en su trabajo de investigación llevado a cabo en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, encontró que la gestión de los Recursos Humanos fue calificada como deficiente por el 55% de encuestados, un 30% lo calificó como regular, y el 15% restante lo calificó como eficiente. Estando de acuerdo con lo que plantean Rivero, Aguilera, Rojas, Montes de Oca y Alfonso (2018) sobre la necesidad de implementar un diseño de sistema de control de gestión que permita conectar el rumbo estratégico con la gestión de procesos, apoyado por un fuerte liderazgo, innovación y creatividad, considerando al factor humano y un sistema informativo que garantice una toma de decisiones efectiva.

CONCLUSIONES

Acorde con la aplicación de las técnicas e instrumentos y presentados los resultados de la investigación, se llegó a las siguientes conclusiones:

Respecto al objetivo general, se concluye que el nivel de implementación del sistema de control interno presenta una calificación de bajo con una ponderación integral de 0.43 evidenciándose la falta de controles internos en la Unidad de Recursos Humanos.

Respecto al objetivo específico 01, se concluye que de la evaluación de los 05 componentes del sistema de control interno la mayoría presenta una calificación de bajo por encontrarse en el rango de 0.25 a 0.49 en el esquema de medición, pues se presenta deficiencias en que la entidad no demuestra compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes, inadecuada valoración a los riesgos internos y externos, no se implementa un procedimiento para el seguimiento de las medidas correctivas que permitan mejorar los resultados de la entidad.

Respecto al objetivo específico 02, se evaluó las dimensiones de la gestión de Recursos Humanos, donde se concluye que el estado situacional se encuentra en un 26% siendo calificado como regular, pues la entidad cuenta con un plan estratégico sobre integración de personal pero no se encuentra vigente, además los encuestados manifestaron que hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo, pero que falta una plan de capacitación actualizado.

REFERENCIAS Y ANEXOS

- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación* (6a ed.). Episteme.
- Cajo, L. D. (2018). *Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de agricultura y riego, Lima, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional UIGV. <https://n9.cl/144ro>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos el capital humano de las organizaciones*. (10ª ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. (2013). *MODELO COSO III - COSO 2013 Marco Integrado de Control Interno*. New York, EU.
- Congreso de la República del Perú. (2006, 18 de abril). Ley 28716. Ley de Control Interno de las Entidades del Estado. Diario Oficial el Peruano 316871. <https://acortar.link/GniTLM>
- Contraloría General de la República (2006, 22 de noviembre). ¿QUÉ ES EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO (SCI)? <https://bit.ly/38I3HHT>
- Cruz, J., & Mayhua, M. L. (2019). *Situación del sistema de control interno en la Unidad de Recursos Humanos en la red de servicios de salud Cusco Sur, periodo 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio Institucional UANDINA. <https://cutt.ly/oOks5QB>
- De la Cruz, J. M. (2021). *Sistema de control interno y gestión de Recursos Humanos en un Distrito Judicial de Lima, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://cutt.ly/dOka3n0>
- Franklin, E. (2013). *Auditoría Administrativa* (3a ed.). Pearson Educación.
- García, D. M. (2019). *Sistema de control interno y gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://cutt.ly/yOkdbLP>

- Ghiglione, F. (2015). *Gestión de RR. HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Pampa]. Repositorio Institucional UNLPAM <https://n9.cl/4nrt9>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). Mc Graw Hill.
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M., & Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206-240. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v4i4.835>
- Morillo, J. E. (2019). *El sistema de control interno en la gestión de la universidad pública peruana caso: universidad nacional de Cajamarca: periodos: 2015 – 2016*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio institucional UNC. <https://cutt.ly/oOkd6cz>
- Núñez, F. F. (2019). Propuesta para mejorar la gestión del sistema de control interno. Caso: Municipalidad provincial de Bolognesi – Ancash, 2018. *REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA*, 6(2), 28 - 42. <https://cutt.ly/nOkpVwg>
- Rivero, J., Aguilera, H., Rojas, L., Montes de Oca, N., & Alfonso, D. (2018). Procedimiento para el diseño de un sistema de control de gestión en una organización de investigación, desarrollo e innovación. *Revista Científica Visión De Futuro*, 22(2), 154-174. <https://cutt.ly/mOko1EW>
- Rodríguez, J. (2020). *Fortalecimiento del sistema de control interno en la E.S.E “Hospital Regional del Magdalena Medio” : enfoque Coso*. [Tesis de maestría, Universidad European Article Number]. Repositorio Institucional EAN. <https://bit.ly/3jHNjcR>.
- Salnave, M. & Lizarazo, J. (2017). *El sistema de control interno en el estado colombiano como instancia integradora de los sistemas de gestión y control para mejorar la eficacia y efectividad de la gestión pública a 2030*. [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. Biblioteca Digital UEXTERNADO. <https://bit.ly/3pC7H2V>
- Vilca, B. N. (2018). *Caracterización del control interno en el Área Operativa de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital San Juan del Oro, 2017*. [Tesis

de pregrado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. Repositorio
Institucional ULADECH. <https://cutt.ly/FOkiqYc>

Viloria, N. (2005). Factores que inciden en el sistema de control interno de una
organización. *Actualidad Contable Faces*, 8(11),87-92. <https://n9.cl/12maq>

Werther W. Jr. Administración de Recursos Humanos. (6a ed).Mc Graw-Hill.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de operacionalización de variables

Variabl e	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Instrument o
Sistema de control interno	Mecanismos que implementan las instituciones públicas y privadas, con la finalidad de identificar, mitigar y eliminar desviaciones económicas que afectan su funcionamiento, asimismo, permite alcanzar los objetivos que se trazan.	Identifica las fuentes de riesgo, de acuerdo a los cinco componentes descritos en las dimensiones .	Ambiente de control	Integridad y valores éticos Demuestra compromiso Independencia en la supervisión Administración estratégica Estructura organizacional	Cuestionario
			Evaluación de riesgo	Planeamiento de la administración de riesgos Identificación y análisis de riesgos Valoración de riesgos Respuesta al riesgo	
			Actividades de control	Definición y segregación de funciones Accesibilidad a recursos y/o archivos Evaluación del desempeño Documentación de procesos, actividades y tareas Controles para las TIC	
			Información y comunicación	Calidad y suficiencia de la información Archivo institucional Comunicación interna y externa Canales de comunicación	
			Actividades de supervisión	Actividades de prevención Actividades de corrección Seguimiento de resultados	
			Planificación	integración.	
Gestión de Recursos Humanos	Se basa en todas aquellas actividades que se enmarcan en generar un esfuerzo conjunto, las cuales están erigidos en la	La evaluación se realizará de acuerdo a las dimensiones	Dirección	Toma de decisiones Trabajo pertinente	Cuestionario
			Desarrollo	Capacitación Desarrollo personal Desarrollo organización	

planeación, la organización, la dirección y el control.	descritas a partir de un cuestionario.	Control	Cumplimiento de metas y objetivos Evaluación de desempeño Control anticipado
--	--	---------	--

Fuente: Elaboración propia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Técnicas e instrumentos
<p>¿Cuál es el nivel de implementación del sistema de control interno en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de implementación de los componentes del sistema de control interno en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, 2019?</p> <p>¿Cuál es el estado situación de la gestión en la Unidad de</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Evaluar el nivel de implementación del sistema de control interno en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, 2019.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Evaluar los componentes del sistema de control interno de la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, 2019.</p> <p>Evaluar el nivel de implementación del sistema de control interno en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, 2019.</p>	<p>General:</p> <p>El nivel de implementación del sistema de control interno como herramienta de gestión es bajo en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, 2019.</p> <p>Específica:</p> <p>El nivel de implementación de los componentes del sistema de control interno es bajo en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, 2019.</p> <p>El estado situacional de la gestión en la Unidad de Recursos Humanos es regular en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, 2019.</p>	<p>1. Enfoque de investigación</p> <p>Cualitativo.</p> <p>2. Tipo de investigación</p> <p>Según el conocimiento perseguido es aplicada.</p> <p>3. Diseño de Investigación</p> <p>No experimental.</p> <p>Transversal.</p> <p>Descriptiva.</p> <p>4. Población</p> <p>Conformado por todos los funcionarios públicos de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, 2019.</p> <p>5. Muestra</p> <p>Conformado por los 04 funcionarios públicos de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca, 2019.</p>	<p>1. Técnica</p> <p>La encuesta.</p> <p>2. Instrumentos</p> <p>El cuestionario.</p>

Recursos Humanos de la
Municipalidad Distrital
de la Encañada,
Cajamarca, 2019?

Anexo 2 Matriz de consistencia

Anexo 3 Cuestionario de evaluación del sistema de control interno

Cuestionario aplicado a los funcionarios involucrados directamente en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de la Encañada.

INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible.

AMBIENTE DE CONTROL		Si	Parcial	No	Observaciones
1	Se han establecido en forma documentada los principios de integridad y valores éticos.				
2	Los titulares y la alta gerencia juegan un papel clave en la cultura organizacional íntegra y ética.				
3	En los últimos meses, se han realizado eventos y/o capacitaciones de sensibilización en sistema de control interno al personal.				
4	Ante un evento no ético, todos los funcionarios públicos saben cómo actuar y conocen los canales.				
5	Se cuenta con un Manual de Perfiles, actualizado y aprobado, según el perfil de competencias.				
6	La entidad demuestra compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes.				
7	Existe información periódica, oportuna y confiable sobre el cumplimiento de metas y objetivos de la entidad.				
8	La alta dirección apoya en la implementación y mantenimiento del Sistema de control interno.				

9	La administración identifica la responsabilidad de supervisión en relación con las expectativas y necesidades establecidas.				
10	La supervisión se lleva a cabo a través de la aplicación de conocimientos y habilidades especializadas.				
11	La evaluación y la toma de decisiones son independientes de la administración.				
12	La supervisión está presente en el diseño, implementación y desarrollo del sistema de control interno.				
13	Los jefes de cada departamento, efectúan una correcta aplicación de la administración estratégica para la realización de las actividades.				
14	Los encargados del departamento de administración de los Recursos Humanos, se preocupan siempre por el bienestar del personal en general.				
15	Se considera toda la estructura de la entidad para el cumplimiento de objetivos.				
16	Se establece líneas de reporte (quién reporta a quién).				
17	Se define, asigna y limita las responsabilidades.				
18	Se cuenta con puestos de trabajo alineados a objetivos específicos de la entidad.				
EVALUACIÓN DE RIESGOS		Si	Parcial	No	Observaciones
19	Está de acuerdo con que solo los sub gerentes de cada área sean los que planifiquen como administrar los riesgos.				
20	Considera adecuado los procesos para la identificación de riesgos.				

21	Se analiza los factores de riesgo interno y externo y su impacto en el logro de objetivos.				
22	Se incorpora mecanismos efectivos de evaluación de riesgos para gestionarlos adecuadamente.				
23	Se estima la importancia de los riesgos identificados.				
24	¿Se evalúa el riesgo y se determina su respuesta: aceptar, evitar, reducir o compartir.				
25	¿Se encuentra de acuerdo con la valoración que entregan a cada uno de los riesgos por cada una de las áreas?				
26	Las respuestas que se entregan una vez identificado el riesgo siempre son asertivas.				
ACTIVIDADES DE CONTROL		Si	Parcial	No	Observaciones
27	Las actividades de control se aplican en los distintos niveles de la entidad y los procedimientos de autorización, incluyendo los términos y condiciones, son documentados y claramente comunicados a los funcionarios y servidores.				
28	Se identifica en manuales los procedimientos, actividades y tareas que realizan en las diferentes áreas.				
29	Los controles que se efectúa al acceso de los recursos o archivos son efectivo y necesario.				
30	En la entidad se efectúan verificaciones periódicas sobre la ejecución de las tareas.				
31	Se encuentra de acuerdo con el hecho de mantener documentado todos los procesos, actividades y tareas.				

32	Se ha diseñado, seleccionado e implementado las actividades de control sobre la infraestructura de tecnología para asegurar la integridad, exactitud y disponibilidad del procedimiento de TIC.				
33	Existe un plan formal de sistemas de información en la entidad.				
34	Existe un plan de contingencia para evitar interrupciones en la operación del servicio.				
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN		Si	Parcial	No	Observaciones
35	La información que se proporcionan entre áreas es de calidad y suficiente.				
36	Se produce información oportuna, actualizada, precisa, completa, accesible y verificable.				
37	La entidad mantiene su Portal de Transparencia con la información adecuada y actualizada.				
38	Existen canales de comunicación interna que favorecen la comunicación de fallas del control interno que impiden el cumplimiento apropiado de los objetivos de la entidad.				
39	La entidad permite canales de comunicación con otras entidades del estado, ciudadanos, proveedores y otros para mejorar el control interno y los resultados de la entidad.				
SUPERVISIÓN		Si	Parcial	No	Observaciones
40	Las actividades de prevención y monitoreo son correctas y transparentes.				
41	Existen mecanismos que incorporan objetividad a la evaluación.				
42	Se comunica las deficiencias a los responsables y la adopción de medidas correctivas a la alta dirección.				

43	Se implementa un procedimiento para el seguimiento de las medidas correctivas.				
44	La institución se preocupa por generar compromiso de mejora en sus trabajadores.				

Fuente: Contraloría General de la República

Anexo 4 Cuestionario de evaluación de la gestión en la Unidad de Recursos Humanos.

Cuestionario aplicado a los funcionarios involucrados directamente en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de la Encañada.

VARIABLE: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
Dimensión 01: Planificación		Si	Parcial	No	Observaciones
Integración					
1	Existe un plan estratégico vigente sobre integración del personal				
2	Considera que sus compañeros de trabajo conocen la misión y visión de la institución.				
3	La institución cuenta con un plan presupuestario que permite cubrir las necesidades de Recursos Humanos en su área de trabajo.				
4	Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia.				
Dimensión 02: Dirección		Si	Parcial	No	Observaciones
Toma de decisiones					
5	Considera que las actividades que viene realizando dentro la institución responde al logro de los objetivos y metas establecidos por la institución.				
Trabajo pertinente					
6	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo.				
Dimensión 03: Desarrollo		Si	Parcial	No	Observaciones
Capacitación					
7	En la entidad existe un Plan Anual de Capacitación que se encuentre debidamente aprobado y vigente.				
Desarrollo personal					
8	Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo.				
9	La alta gerencia emite reconocimientos por escrito por el buen desempeño del personal que labora en la entidad.				
Desarrollo organizacional					
10	Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta.				
Dimensión 04: Control		Si	Parcial	No	Observaciones
Cumplimiento de metas y objetivos					

11	Considera que se cumplieron con los logros y compromisos establecidos en el 2019.			
Evaluación de desempeño				
12	Considera que los trabajadores desarrollan sus labores de manera oportuna.			
Control anticipado				
13	Considera que dan seguimiento a sus actividades de manera adecuada y oportuna.			

Fuente: Franklin (2007)

Anexo 5 Ficha de validación de instrumentos: sistema de control interno.



FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I REFERENCIA

1.1. Experto: CPC. Luis Eduardo Oblitas Jaeger
 1.2. Especialidad Contabilidad
 1.3. Cargo actual: Docente tiempo Parcial
 1.4. Grado académico: Maestría en Administración de Negocios
 1.5. Institución: Universidad Privada del Norte
 1.6. Tipo de instrumento: Cuestionario
 1.7. Titulo: “EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ENCAÑADA, CAJAMARCA, 2019”
 1.8. Lugar y fecha: Cajamarca, 18 de febrero de 2022.

II TABLA DE VALORIZACIÓN POR EVIDENCIA

N°	EVIDENCIA	VALORIZACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	X					
2	Formulación con lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiente para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento	X					
7	Acorde del avance de la ciencia y tecnología	X					
8	Expresado en información real	X					
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basada en aspectos teóricos	X					
TOTAL							

Coefficiente de valorización porcentual:

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....



Anexo 6 *Ficha de validación de instrumentos: Gestión de Recursos Humanos.*



FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: CPC. Luis Eduardo Oblitas Jaeger
- 1.2. Especialidad Contabilidad
- 1.3. Cargo actual: Docente tiempo Parcial
- 1.4. Grado académico: Maestría en Administración de Negocios
- 1.5. Institución: Universidad Privada del Norte
- 1.6. Tipo de instrumento: Cuestionario
- 1.7. Título: “EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ENCAÑADA, CAJAMARCA, 2019”
- 1.8. Lugar y fecha: Cajamarca, 18 de febrero de 2022

II. TABLA DE VALORIZACIÓN POR EVIDENCIA

N°	EVIDENCIA	VALORIZACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	X					
2	Formulación con lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiente para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento	X					
7	Acorde del avance de la ciencia y tecnología	X					
8	Expresado en información real	X					
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basada en aspectos teóricos	X					
TOTAL							

Coefficiente de valorización porcentual:

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

