



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**“INFLUENCIA DEL CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE HUAYLAS, 2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO**

AUTOR:

OBREGÓN PÉREZ, BREDSLEY JUNIOR

ASESORA:

DRA. MOORE TORRES, ROSA KAROL

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

AUDITORÍA

HUARAZ – PERÚ

2018

ACTA DE APROBACION DE TESIS

	ACTA DE APROBACION DE TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **OBREGON PEREZ BRESLEY JUNIOR** cuyo título es: **"INFLUENCIA DEL CONTROL INTERNO EN LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAYLAS, 2018"**.....

Reunido en la fecha, escucho la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiantes, otorgándole el calificativo de: SEIS.....(numero)
SEIS.....(letras).

HUARAZ: 03.....de Marzo.....del 2018.


.....
DRA. ROSA KAROL MOORE TORRES
PRESIDENTE


.....
MG. MARVIN AREDO GARCIA
SECRETARIO


.....
MG. MARIBEL EULOGIA MUCHA PAITAN
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios por darme salud, sabiduría a lo largo de mi estudio, por toda su bendición, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y debilidad.

A mi madre por ser la mujer que me llena de orgullo, por todo su apoyo, consejo, valores, comprensión, ayuda, en los momentos difíciles, que me ha ayudado a culminar con una de mis metas trazadas, además por su amor y gran sacrificio en todos estos años.

Bredsley Junior

AGRADECIMIENTO

Al Alcalde de la Municipalidad Provincial de Huaylas por facilitarme toda la información necesaria para poder realizar mi investigación.

El Autor

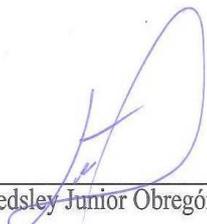
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Bredsley Junior Obregón Pérez, con DNI N° 46589897, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Contabilidad, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Huaraz, diciembre del 2018



Bredsley Junior Obregón Pérez

DNI: 46589897

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Se presentó ante ustedes la tesis titulada **“Influencia del Control Interno en la Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018”**, con el objetivo principal de demostrar la influencia del control interno en la gestión de recursos humanos en cumplimiento con lo dispuesto en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Contador Público.

En las páginas preliminares del informe, se consideró la página del jurado, dedicatoria, agradecimiento, declaración de autenticidad, presentación, índice, resumen y abstract. Asimismo está conformado por seis capítulos: Capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones; capítulo VI, recomendaciones.

Los resultados que se obtuvieron durante el proceso de la investigación representan, aparte de un modesto esfuerzo, evidencias las cuales han permitido demostrar la influencia del control interno en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

Se espera que esta investigación concuerde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

El Autor

ÍNDICE

	Página
CARÁTULA	i
ACTA DE APROBACION DE TESIS	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos.....	16
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	20
1.3.1 Control interno.....	20
1.3.2 Gestión de recursos humanos	22
1.3.3 Municipalidad Provincial de Huaylas.....	25
1.4 Formulación del problema	25
1.4.1 Problema principal.....	25
1.4.2 Problemas secundarios	26
1.5 Justificación	26
1.6 Hipótesis	26
1.6.1 Hipótesis de investigación	26
1.6.2 Hipótesis nula	26
1.7 Objetivo	27
1.7.1 Objetivo general	27
1.7.2 Objetivos específicos	27

II. MÉTODO.....	29
2.1 Diseño de investigación	29
2.2 Variable y operacionalización	30
2.3 Población y muestra.....	31
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
2.4.1 Escala	
2.4.2 Validación y confiabilidad del instrumento	
2.5 Método de análisis de datos	32
2.6 Aspectos éticos	32
III. RESULTADOS.....	34
IV. DISCUSIÓN	52
V. CONCLUSIONES	57
VI. RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS	62
ANEXOS.....	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Valoración de Variables	34
Tabla 2. Distribución del Control Interno en la Municipalidad Provincial de Huaylas	35
Tabla 3. Distribución del Ambiente de Control en la Municipalidad Provincial de Huaylas	36
Tabla 4. Distribución de la Evaluación de Riesgos en la Municipalidad Provincial de Huaylas	37
Tabla 5. Distribución de la Actividad de Control en la Municipalidad Provincial de Huaylas	38
Tabla 6. Distribución de la Información y Comunicación en la Municipalidad Provincial de Huaylas	39
Tabla 7. Distribución de la Supervisión y Monitoreo en la Municipalidad Provincial de Huaylas	40
Tabla 8. Distribución de la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaylas	41
Tabla 9. Distribución del Proceso de Selección en la Municipalidad Provincial de Huaylas	42
Tabla 10. Distribución del Pago de Remuneraciones en la Municipalidad Provincial de Huaylas	43
Tabla 11. Distribución de la Capacitación del Personal en la Municipalidad Provincial de Huaylas	44
Tabla 12. Estadísticos descriptivos.....	45
Tabla 13. Prueba paramétrica Coeficiente de Correlación del Control Interno y Gestión de Recursos Humanos	47
Tabla 14. Prueba paramétrica Coeficiente de Correlación de Pearson de la Evaluación de Riesgos y el Proceso de Selección.....	48
Tabla 15. Prueba paramétrica Coeficiente de Correlación de Pearson de la Supervisión y Monitoreo y las Capacitaciones del Personal	49
Tabla 16. Prueba paramétrica Coeficiente de correlación de Pearson de las Actividades de Control y el Pago de Remuneraciones.....	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Operacionalización de variables	30
Figura 2. Opinión sobre el Control Interno en la Municipalidad Provincial de Huaylas	35
Figura 3. Opinión sobre el Ambiente de Control en la Municipalidad Provincial de Huaylas.	36
Figura 4. Opinión sobre la Evaluación de Riesgos en la Municipalidad Provincial de Huaylas	37
Figura 5. Opinión sobre la Actividad de Control de la Municipalidad Provincial de Huaylas	38
Figura 6. Opinión sobre la Información y Comunicación de la Municipalidad Provincial de Huaylas	39
Figura 7. Opinión sobre la Supervisión y Monitoreo de la Municipalidad Provincial de Huaylas	40
Figura 8. Opinión sobre la Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huaylas	41
Figura 9. Opinión sobre el Proceso de Selección en la Municipalidad Provincial de Huaylas	42
Figura 10. Opinión sobre el Pago de Remuneraciones en la Municipalidad Provincial de Huaylas	43
Figura 11. Opinión sobre la Capacitación del Personal en la Municipalidad Provincial de Huaylas.	44
Figura 12. Prueba de normalidad.....	46

RESUMEN

La investigación denominada “Influencia del Control Interno en la Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018”, ha demostrado la influencia del control interno y la gestión de recursos humanos. El enfoque fue cuantitativo, el alcance fue explicativo, el diseño de investigación fue no experimental-transeccional, el tipo fue causal, la población sujeta a estudio estuvo representada por 74 trabajadores los cuales laboran en la Municipalidad Provincial de Huaylas y tienen una antigüedad mayor a un año y pertenecen a la condición de contrato administrativo de servicio y nombramiento, la muestra censal estuvo conformada por los 74 trabajadores a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta a través del cuestionario. Los resultados que se obtuvieron permitieron determinar en qué porcentaje una variable influye sobre la otra, gracias a la prueba de correlación de Pearson se determinó que el 56% del comportamiento de la variable dependiente (gestión de recursos humanos) se debe a la influencia de la variable independiente (control interno), aceptando así la hipótesis formulada en la investigación que revela que: El Control Interno influye significativamente en la Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huaylas en 2018.

Palabras clave: Control Interno, Gestión de Recursos Humanos y Municipalidad Provincial de Huaylas.

ABSTRACT

The research called "Influence of Internal Control in Human Resources Management of the Provincial Municipality of Huaylas, 2018", has demonstrated The Influence of Internal Control and Human Resources Management. The approach was quantitative, the scope was explanatory, the research design was not experimental-transectional, the type was causal, the population subject to study was represented by 74 workers who work in the Provincial Municipality of Huaylas and they are older than a year and they belong to the status of administrative contract of service and appointment, the census sample was made up by 74 workers to whom the survey technique was applied through the questionnaire. The results that were obtained allowed us to determine in what percentage one variable influences on the other, thanks to the Pearson correlation test it was determined that 56% of the behavior of the dependent variable (Human Resources Management) is due to the influence of the independent variable (Internal Control), thus accepting the hypothesis formulated in the investigation that reveals that: Internal Control influences significantly in the Human Resources Management of the Provincial Municipality of Huaylas in 2018.

Key words: Internal Control, Human Resources Management and Provincial Municipality of Huaylas.

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En estos últimos años, la meta de muchos países ha sido alcanzar el desarrollo económico, financiero y social, lo cual podemos lograr llevando una buena gestión de los recursos humanos, esto se logra efectuando un control dentro de la entidad, por esta razón se puede decir que para que estos ideales se cumplan, los órganos del gobierno deben fortalecer sus procesos de control para que de esta manera el Estado pueda detectar a tiempo posibles errores e irregularidades.

Las entidades públicas deben buscar el fortalecimiento del control interno para que de esa manera logren alcanzar sus metas, el cual es alcanzar el beneficio social, como por ejemplo reducir la pobreza y velar por la prosperidad de la sociedad, pero en muchas ocasiones estos objetivos no se han cumplido debido a actos de corrupción donde parte de los fondos municipales se han perdido en supuestas obras que muchas veces no se han terminado o se usaron materiales de baja calidad, siendo la población la más afectada por estos sucesos (Azabache, 2017, p 3).

A nivel internacional, según Transparency International (2016), en el sur de América existen países los cuales han sido denominados como los más corruptos, entre ellos tenemos a Perú, Bolivia, Paraguay, Ecuador y Venezuela, siendo este último el más corrupto de todos. Nuestro país ocupa el quinto lugar entre los que se mencionaron lo cual debe ser de preocupación ya que esto puede dañar su desarrollo tanto social como económico.

Según Rímac (2017), el control interno ha sido diseñado para que permita efectuar las operaciones de manera segura, de modo que ya sea en las entidades públicas o privadas logre cubrir la mayor cantidad de áreas que sea posible, lo cual es beneficioso para las entidades mencionadas, sin embargo aún se han observado irregularidades y desviaciones en múltiples entidades no solo del país sino también en ciertos países pertenecientes a América Latina, debido a que este sistema no ha sido empleado de manera prudente por parte de las personas responsables.

Por otra parte, según el blog de la Escuela de Organización Industrial (2015), la gestión de recursos humanos ayuda a que el personal que forma parte de una entidad apoye a alcanzar las metas, es por ello que la gestión de recursos humanos contribuye en una

entidad de manera favorable ya que se encarga de hallar a los empleados más idóneos para el puesto que sea solicitado y en el momento que sea requerido.

No obstante, a pesar de que dicha área tiene como función seleccionar al personal idóneo para que ayuden a alcanzar los objetivos, ha caído en controversia por las operaciones y procedimientos que se han ejecutado dentro, ya que han habido procesos que no se han ejecutado de manera confiable y transparente, tales como la rotación de personal, la selección de personal, el pago de remuneraciones. (Rímac, 2018, p.13).

A nivel nacional está el caso de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza en donde una denuncia pública realizada por un maestro de obra en un medio de comunicación local generó la intervención de la fiscalía, el cual halló que en la hoja de tareo de los meses de noviembre y diciembre habían sido registrados 17 trabajadores de los cuales 11 de ellos eran personal fantasma, lo cual se pudo corroborar al revisar la planilla de esos meses, además se halló que entre ellos se encontraba personal que ya no laboraba en la entidad y algunos otros trabajaban en áreas administrativas. Guevara Soto, D. (25 de octubre del 2016). Trabajadores Fantasmas. *La República*.

Edgar Alarcón Tejada ex contralor de la República, a través de un comunicado de prensa en el 2017 mencionó que casi S/.51 millones del presupuesto de las municipalidades se habrían perdido por actos de corrupción entre los años 2009 y 2017 en el cual existen 120 procesos judiciales en los que están involucrados 766 funcionarios municipales. Perú 21 (20 de mayo del 2017).

También tenemos el caso de Odrebrecht donde la constructora brasileña declaró haber sobornado en el país por aproximadamente US\$29 millones a altos funcionarios del gobierno para que asegure la adjudicación de contratos de obras públicas. Esto ocurrió entre el 2005 y 2014 donde gobernaron Alan García, Alejandro Toledo, y Ollanta Humana. Gestión (21 de diciembre del 2016).

A nivel local está el caso de la Municipalidad Provincial de Huaylas, en donde se detectó un perjuicio económico de más de 16 millones de soles en la obra realizada en el Casco Urbano de la ciudad de Caraz, esto se descubrió gracias a una auditoría realizada a los periodos 2013 – 2015 por parte de la Contraloría, lo cual permitió revelar que en las fases de pre inversión e inversión de dicho proyecto, algunos funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huaylas habían declarado la viabilidad de la obra

incumpliendo las condiciones contractuales para la elaboración de los estudios a nivel de perfil y factibilidad, además habían aprobado el expediente de contratación sin haber conformado el comité especial.

Luego de ver los casos mencionados anteriormente podemos ver que el control interno y la gestión de recursos humanos son importantes ya que permite identificar, prevenir riesgos e irregularidades que se pueden presentar en una organización, lo cual es beneficioso para lograr una transparente y eficiente gestión pública y de esa manera brindar mejores servicios a la ciudadanía.

1.2 Trabajos previos

A nivel internacional

Espinoza (2013), en su tesis “Propuesta de un Sistema de Control Interno en las Áreas de Tesorería, Cartera y Recursos Humanos de la Empresa Cruz-Blanca S.A.”, investigación realizada en la Escuela Politécnica del Ejército –Ecuador, para alcanzar el grado de ingeniera en finanzas, contadora pública - auditora, el cual tuvo como objetivo implementar un sistema de control interno en las áreas de tesorería, cartera y recursos humanos de la empresa Cruz Blanca S.A., el diseño de investigación fue descriptivo simple. La investigación estuvo constituida por 42 personas, la cual a su vez fue considerada como la muestra, el instrumento que el autor empleó para la recopilación de información del área de estudio fue el cuestionario.

Resultado: Como consecuencia de la investigación ejecutada se obtuvo como resultado que gran parte de los trabajadores (82%) cree conveniente para la empresa el desarrollo de un control interno, ya que esto es fundamental para la realización de los objetivos.

Conclusión: El autor concluyó que la no implantación del sistema de control interno es responsabilidad netamente de la gerencia ya que ésta no manifiesta disposición para su implantación, la cual sería beneficioso para que se conozcan las funciones y los riesgos que pueden acaecer.

A nivel nacional

Espinoza (2016), en su tesis “Control Interno en los Procesos de Selección para la Ejecución de Obras de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2015”, investigación realizada en la Universidad de Huánuco, para optar el título profesional de Abogado, el

cual tuvo como objetivo determinar de qué manera el Control Interno en los procesos de selección influye de ejecución de obras de la Municipalidad Provincial de Huánuco, el diseño de investigación fue no experimental, de nivel descriptivo y explicativo. La investigación estuvo constituida por una muestra de 51 personas y la revisión de 20 expedientes de la Municipalidad, la técnica que el autor empleó para la recopilación de información fue la observación, encuesta entrevista y análisis documental, también se usaron instrumentos como cuestionario y fichajes bibliográficos.

Resultado: La población de estudio calificó su nivel de capacitación donde mostró que el 35% percibió que era bueno, el 4% percibió que era excelente, el 24% percibió que era regular, el 22% percibió que era malo y 11% percibió que era pésimo, eso significa que realmente desconocen los procesos de contrataciones del estado dentro de una licitación de obras.

Conclusión: El autor concluyó que el control interno influye significativamente en un 95.40% sobre los procesos de selección para ejecución de obras de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

A nivel regional

Manrique (2014), en su tesis “El Control Interno y su incidencia en la Gestión de Recursos Humanos en el Hotel “Pastoruri” Independencia – Huaraz en el 2014”, investigación realizada en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Chimbote - Perú, para obtener el grado de Magister en Contabilidad, el cual tuvo como objetivo determinar de qué manera el control interno incide en la gestión de recursos humanos en el hotel “Pastoruri” Independencia – Huaraz en el 2014, el diseño de investigación fue no experimental – descriptivo -de corte transversal. La investigación estuvo constituida por una población de 30 directivos y trabajadores del hotel que asumieron la responsabilidad del manejo del hotel, la cual a su vez también fue tomada como muestra para el estudio. La técnica que el autor empleó para la recopilación de información del área de estudio fue la encuesta la cual constaba de 20 preguntas.

Resultado: El autor obtuvo unos resultados desfavorables ya que gran parte de los encuestados (61%) cree que el control interno no aporta significativamente en la evaluación de los riesgos, entretanto una minoría (16%) piensa lo contrario.

Conclusión: Hay una gran probabilidad de que los objetivos trazados por el hotel Pastoruri no se logren ya que el autor concluyó que dos de los primeros componentes del control interno (ambiente de control y evaluación de riesgos) no inciden en la gestión de recursos humanos, lo cual es desfavorable para la entidad.

Chico (2015), en su tesis “Implementación del Sistema de Control Interno en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca- Provincia de Yungay, 2014”, estudio realizado en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, para obtener el título de Contador Público, el objetivo de la investigación fue determinar si la implementación del sistema de control interno incide en el área de abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca-Provincia de Yungay 2014, cuyo diseño de investigación fue no experimental y descriptivo. La investigación estuvo constituida por un total de 15 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, la cual a su vez también fue tomada como muestra para el estudio. La técnica y el instrumento que el autor empleó para la recopilación de información del área de estudio fueron la encuesta y el cuestionario.

Resultado: El autor a través de la observación de los hechos llegó al siguiente diagnóstico, que más del 59% de los encuestados no saben cuáles son las funciones y normas que están vinculadas directamente con el área de abastecimiento.

Conclusión: El autor finalizó favorablemente su investigación ya que concluyó que la implementación del control interno en el área de abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca sería muy beneficioso porque hay un gran desconocimiento en las funciones del personal de dicha área, lo cual suele repercutir en el cumplimiento de los objetivos.

A nivel local

Azabache (2017), en su tesis “Influencia del Control Interno en la Ejecución Presupuestal del Gobierno Regional de Áncash – Sede Central en el 2017” estudio realizado en la Universidad Cesar Vallejo, Huaraz – Perú, para obtener el título profesional de Contador Público, el cual tuvo como objetivo analizar la influencia del control interno en la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Ancash – Sede Central en el 2017, el diseño de investigación fue no experimental de corte transversal, descriptivo correlacional-causal. La investigación estuvo constituida por un total de 142 servidores

públicos, con una muestra de 53 servidores públicos de ambas gerencias. La técnica y el instrumento que el autor empleó para la recopilación de información del área de estudio fueron la encuesta y el cuestionario, además fue validado por la opinión de 3 expertos y a través del método de Alfa de Cronbach.

Resultado: A través de la información obtenida se logró descubrir que casi la mitad de los servidores públicos (38%) están de acuerdo de que un deficiente control interno no permite alcanzar los objetivos trazados por la entidad, mientras que una pequeña parte asegura que la entidad será más óptima con un control interno fuerte, demostrando que si hay influencia del control interno hacia la ejecución presupuestal.

Conclusión: El autor llegó a la conclusión de que hay influencia del control interno hacia la ejecución presupuestal por lo tanto mientras mejor sea el control interno mejores serán los resultados.

Rímac (2017), en su tesis “El Control Interno y su influencia en el Proceso de Abastecimiento del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Huaraz – 2017” investigación presentada en la Universidad Cesar Vallejo, Huaraz – Perú; para obtener el título de Contador Público, el cual tuvo como objetivo analizar la influencia del control interno en el Proceso de Abastecimiento del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Huaraz - 2017, el diseño de investigación fue no experimental transversal correlacional - causal, donde se recolectó datos y se pudo describir la relación entre ambas variables. La investigación realizada estuvo constituida por 106 trabajadores que laboran dentro del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Huaraz, con una muestra de 20 trabajadores. La técnica y el instrumento que el autor empleó para la recopilación de información del área de estudio fueron la encuesta y el cuestionario, además fue validado por la opinión de 3 expertos y a través del método Alfa de Cronbach.

Resultado: Al culminar la investigación el autor precisó que sí hay una influencia del control interno hacia el Ministerio de Transportes y Comunicaciones en el proceso de abastecimiento, ya que mientras mejor sea el control interno en el proceso de abastecimiento más fácil será alcanzar los objetivos en dicha entidad.

Conclusión: Gracias a la prueba de hipótesis se pudo constatar que sí hay una influencia de parte del control interno hacia el proceso de abastecimiento del ministerio de Transportes y Comunicaciones ya que dicha hipótesis nos dio como resultado un valor de

0,840, esto nos indica que dicha entidad está trabajando conforme la Ley del Sistema de Abastecimiento.

Rímac (2018), en su tesis “Influencia del sistema de Control Interno en la Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Áncash, 2018”, investigación presentada en la Universidad Cesar Vallejo, Huaraz – Perú; para obtener el título de Contador Público, el cual tuvo como objetivo analizar la influencia del sistema de control interno en la gestión de recursos humanos del Gobierno Regional de Áncash en el año 2018; el diseño de investigación fue no experimental, la investigación realizada estuvo constituida con una muestra de 20 servidores públicos que laboran dentro del Gobierno Regional de Áncash. La técnica y el instrumento que el autor empleó para la recopilación de información del área de estudio fueron la encuesta y el cuestionario, además fue validado por la opinión de 3 expertos y a través del método Alfa de Cronbach.

Resultado: se precisó que el 48,1% de los trabajadores encuestados afirma que un sistema de control interno fuerte hará que la gestión de recursos humanos sea óptima y el 11,1% regular.

Conclusión: El autor concluyó que la aplicación de un sistema de control interno fuerte influye en la gestión de recursos humanos de manera óptima, lo que significa que hay una influencia fuerte de la variable dependiente hacia la variable independiente.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Control interno.

1.3.1.1 Definición. Es un sistema efectuado por el titular, altos directivos y demás trabajadores que forman parte de la entidad, la cual fue hecha con la intención de disminuir los peligros o riesgos y también dar garantía de que se conseguirá el fin establecido por la entidad, asimismo sus objetivos son fomentar las tres “E” (eficiencia, eficacia y economía) en las funciones realizadas por la organización, de igual manera vigilar y resguardar sus recursos (Fonseca, 2016, p.316).

1.3.1.2 El control Interno según el COSO. Se define a través del COSO como un proceso que es realizado por la dirección y el personal restante de la entidad, creado con la finalidad de otorgar un nivel de seguridad que sea razonable en función a las metas establecidas y abarcando aspectos tales como la efectividad de las operaciones,

contabilidad de la información financiera y cumpliendo las leyes, reglamentos y normas que le fueren aplicables (COSO, 2013, p.3).

1.3.1.3 Importancia. Es de gran importancia para la organización, ya que sus componentes están vinculados uno contra otros lo cual permite el progreso de las operaciones dentro de la entidad, por este motivo se puede decir que el control interno es esencial porque gracias a eso podemos realizar la labor de manera confiable, efectiva y transparente, asimismo mitigar el riesgo que puede aparecer en cualquier situación que sea perjudicial para una entidad, teniendo en cuenta las medidas necesarias para realizar el uso adecuado y funcionamiento de éste.

1.3.1.4 Componentes. Son 5 los componentes que tiene el control interno, estos se muestran de manera independiente al tamaño o naturaleza de la entidad, además dichos componentes están conectados unos con otros, asimismo estos componentes ayudan en las actividades que efectúa una entidad, logrando que ésta se ejecute de la mejor manera y de forma efectiva (Argandoña, 2010, p.203).

a. Ambiente de control. Respecto al componente mencionado nos habla sobre el entorno en donde se localizan los funcionarios y trabajadores en el cual realizan sus labores en base a valores éticos, disciplina, integridad y demás conductas que debe haber dentro de la entidad, de igual manera nos habla respecto a que se debe respetar y cumplir las políticas que rigen a la entidad, como por el ejemplo los manuales del reglamento de organización y funciones y el manual de organización y funciones que sirven de guía para los empleados (Argandoña, 2010, p.204).

b. Evaluación de riesgos. Esto nos habla sobre la presencia de los riesgos ya sean internos o externos los cuales deben ser identificados para su pronta evaluación ya que esto ayuda a que la entidad sepa cómo enfrentarlos porque de no ser así es muy probable que se presenten situaciones perjudiciales para la entidad, es por ello que una entidad debe ser consiente de los cambios que se presentan para que de esa manera sepa cómo hacer frente a esos riesgos relacionados con esos cambios (Argandoña, 2010, p.204).

c. Actividades de control. Son las técnicas que garantiza a la entidad que se están llevando a cabo las instrucciones que fueran dadas por lo gerencia, lo cual a su vez es de gran importancia porque permite a la entidad tomar las acciones necesarias para que los riesgos puedan ser controlados y de esa manera se pueda alcanzar la meta trazada por la entidad (Argandoña, 2010, p.204).

d. Información y comunicación. Trata básicamente de que en toda organización tiene que existir una comunicación eficaz, esto quiere decir que la información debe fluir en todo el entorno de la entidad, asimismo el mensaje emitido a los trabajadores por parte de los altos mandos debe ser lo más claro posible para su mejor entendimiento, de igual forma los trabajadores deben tener claro que sus actividades influyen sobre las labores realizadas por el resto del personal, en pocas palabras la información y comunicación se refiere a que la información debe ser entregada en un momento exacto para que de esta manera los trabajadores puedan cumplir con sus obligaciones (Argandoña, 2010, p.204).

e. Supervisión y Monitoreo. Son las medidas que tenemos que tomar para mitigar o controlar las deficiencias que hay en la entidad, por tal motivo deben existir evaluaciones constantes sobre las labores efectuadas por los trabajadores, ya que una supervisión oportuna es de gran importancia para el desarrollo de la entidad. Se puede decir que la supervisión nos permite constatar si a lo largo del tiempo se mantendrá el adecuado funcionamiento del sistema (Mantilla, 2013, p.22).

1.3.2 Gestión de recursos humanos

1.3.2.1 Definición. Según la Real Academia Española (2018), gestión es el conjunto de operaciones que se realizan para dirigir y administrar un negocio o una empresa.

Chiavenato (2015), se denomina Recursos Humanos al conjunto de empleados o colaboradores de una organización, sector económico o de una economía completa.

Según el sitio web (Gestión y Administración, 2013), la gestión de Recursos Humanos es el proceso que se aplica al crecimiento y mantenimiento del esfuerzo y lo que es esperado por los miembros de una entidad a favor de la empresa y los trabajadores. Asimismo dicha gestión planea, ejecuta y controla éstas técnicas, el cual genera que los trabajadores se desempeñen de manera más eficiente y también permite que la entidad obtenga el personal adecuado en funciones a los objetivos trazados y de esa manera se logren alcanzar las metas.

En otras palabras se puede definir a los Recursos Humanos como la disciplina que tiene como función evaluar el vínculo que hay entre los trabajadores que son parte de la entidad y las causas que generan cambios en ese entorno. El propósito de la gestión de Recursos Humanos es el personal y su vínculo con la entidad, además de mejorar las capacidades de los empleados para que de esa manera permita a la entidad alcanzar sus objetivos.

1.3.2.2 Objetivo. La meta que pretende alcanzar la gestión de Recursos Humanos proviene de la meta asignada en la entidad, para explicar un caso diremos que el propósito exacto de la gestión de Recursos Humanos es desarrollar un equipo de distintas destrezas para que sean de apoyo a la entidad en el cumplimiento de las metas, creando un entorno empresarial que les permita a los trabajadores seguir desarrollándose, para que de esa manera puedan alcanzar sus propias metas (Gestión y Administración, 2013).

1.3.2.3 Reclutamiento. El reclutamiento se explica cómo el proceso de captar personas oportunamente y con los adecuados atributos que son necesarios para un puesto. Asimismo cabe indicar que los planes de reclutamiento y selección, deben mostrar como meta fomentar y destacar a los colaboradores, lo cual comprende también la elaboración de políticas, planes de los Recursos Humanos y la práctica de reclutamiento. Por lo tanto el reclutamiento consiste en identificar y atraer a aspirantes que estén aptos para ocupar los puestos. Esta fase comienza con la búsqueda y termina cuando se obtienen las solicitudes de empleo para posteriormente obtener a los aspirantes más aptos como nuevos trabajadores (Chenet, 2015, p.43).

1.3.2.4 Proceso de selección. El proceso de selección comienza cuando aparece un puesto nuevo el cual necesita ser ocupado por alguien más, esto quiere decir que al momento de presentarse una vacante en alguna unidad de la entidad ya sea por un incremento de labor, jubilación o despido, se debe llenar un formulario de requisición y este documento se otorga a la unidad de Recursos Humanos la cual culmina con la contratación del aspirante que haya sido elegido por tener las cualidades que son requeridas, cumplir con los requisitos que son necesarios para el puesto y con la asignación del salario, este último tiene que encontrarse acorde al mercado y dentro de las escalas salariales establecidas.

a. Bases del proceso selectivo. El objetivo de esto es saber con exactitud cuál es el perfil que se requiere para cada puesto y la capacidad profesional con la que deberá contar el aspirante para el puesto que será ocupado en el futuro, para lograr esto la unidad debe basarse en función a los requerimientos y especificaciones que se necesitan para cada uno de los puestos (Chiavenato, 2011, p.143).

b. Validez y precisión. Esto nos indica que el aspirante tiene que ser evaluado de forma correcta, ya que la importancia de esto radica en que todo el proceso que se ejecutará para

captar al profesional más apto está en conseguir la mayor autenticidad y exactitud en los procesos a realizarse (Chiavenato, 2011, p.143).

1.3.2.5 Remuneraciones. Según Chiavenato, una de las funciones de la gestión de Recursos Humanos es el pago monetario que efectúa para cada puesto, a esto también se le denomina como remuneración o sueldo, el cual recibe el empleado por efectuar sus labores. El pago de las remuneraciones se basa en la contraprestación que hay entre los trabajadores hacia la entidad, por haber realizado las funciones o deberes que se le encomendaron para luego ser recompensados al culminar sus labores, esta puede ser:

a. Remuneración variable. Es el sueldo que el empleado cobra en un lapso de tiempo, lo cual dependerá de los frutos que obtenga la entidad.

b. Remuneración por habilidades. Son las remuneraciones que se efectúan hacia un empleado por sus conocimientos y habilidades, sin tomar en cuenta la jerarquía o el puesto que este posea.

c. Remuneración por competencias. Son las remuneraciones que percibe un trabajador por sus cualidades personales y profesionales al realizar alguna actividad dentro de la organización, en pocas palabras son los incentivos que la entidad les otorga por agregar valor a una labor realizada (Chiavenato, 2011, p.257).

1.3.2.6 Capacitación del personal. Esto es una de las tareas más importantes del manejo y desarrollo de los empleados que integran la entidad, es por esta misma razón que debe realizarse en conjunto con las demás funciones de este sistema.

Esto quiere decir que en el manejo y el desarrollo del personal debe comprenderse como un todo, para que de esa manera las tareas interactúen con el propósito de maximizar el desempeño de los empleados y la eficiencia de la entidad (Guglielmett, 1998, p.07).

Para lograr el desarrollo de los trabajadores en las entidades hay un conjunto de herramientas básicas que son empleadas, los cuales a su vez pueden ser usadas para el manejo de la capacitación, las cuales son:

a. Las especificaciones y descripciones de los cargos

b. Los procedimientos, los manuales de organización y métodos de trabajo

c. Evaluación del desempeño

d. Los expedientes del personal.

1.3.3 Municipalidad Provincial de Huaylas

a. Municipalidad. Es una institución del Estado, con personería jurídica, el cual ejerce el gobierno de una Provincia o Distrito, y promueve la satisfacción de las necesidades del pueblo y el desarrollo de su ámbito.

b. Provincia de Huaylas. La Provincia de Huaylas o bien Huailas es una de las veinte que conforman el Departamento de Áncash en el Perú. Limita al norte con la Provincia de Corongo, al este con las Provincias de Sihuas y Pomabamba, al sur con la Provincia de Yungay y al oeste con la Provincia del Santa.

1.3.3.1 Tipo de gobierno. El tipo de gobierno que ejerce la municipalidad provincial de Huaylas es democrático, ya que son los ciudadanos los que eligen a los gobernantes. Los gobernantes están obligados a rendir cuentas de la administración pública ante la ciudadanía, por medio de mecanismos establecidos para tal finalidad.

1.3.3.2 Factores económicos. Foncomun (07), otros impuestos municipales (08), recursos directamente recaudados (09), donaciones y transferencias (13), canon, sobre canon y regalías (18).

1.3.3.3 Regímenes laborales.

- *Contrato administrativo de servicio.* Es un contrato laboral especial el cual es solo aplicado en el sector público y el cual es realizado entre una persona natural y el Estado. Se rige específicamente por el Decreto Legislativo N.º 1057, su reglamento y la Ley N.º 29849, este contrato entró en vigencia el día 29 de junio de 2008. Actualidad Empresarial (15 de diciembre del 2011).

- *Nombramiento.* Es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública, su finalidad es garantizar la permanencia del personal, asegurar su desarrollo y realización en el desempeño del servicio público. (Decreto legislativo 276, 2018).

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema principal

¿De qué manera influye el control interno en la gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018?

1.4.2 Problemas secundarios

¿De qué manera influye la evaluación de riesgos en el proceso de selección de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018?

¿De qué manera influye la supervisión y monitoreo en las capacitaciones del personal de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018?

¿Cómo las actividades de control influyen en el pago de remuneraciones de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018?

1.5 Justificación

Esta investigación cuenta con implicancias prácticas, ya que una vez ejecutada se podrá descartar la posibilidad de alguna irregularidad que pueda generarse dentro de la entidad, y de esa manera se logre alcanzar los objetivos propuestos, todo esto muestra la importancia de un control interno apropiado en las entidades.

También tiene valor teórico, ya que el resultado conseguido será de ayuda para otros estudios y posteriores investigaciones que se realizarán en nuestro país, asimismo fortalecer el sistema de control interno que utilizan los entes públicos y dotar de información a las personas interesadas, para que de esta manera se realice una mejor gestión de Recursos Humanos.

Por último, tiene una relevancia social porque la investigación favorecerá a las entidades privadas y públicas, ya que los resultados conseguidos en la investigación mostrarán la influencia del control interno en la gestión de Recursos Humanos, lo cual es de gran ayuda para una entidad porque reducirá el riesgo y le otorgará la seguridad de que podrá alcanzar sus objetivos.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis de investigación

El control interno influye significativamente en la gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018.

1.6.2 Hipótesis nula

El control interno no influye significativamente en la gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018.

1.7 Objetivo

1.7.1 Objetivo general

Demostrar la influencia del control interno en la gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

Determinar la influencia de la evaluación de riesgos en el proceso de selección de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018.

Determinar la influencia de la supervisión y monitoreo en las capacitaciones del personal de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018.

Establecer la influencia de las actividades de control en el pago de remuneraciones de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018.

CAPÍTULO II

MÉTODO

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

2.1.1 Alcance de investigación. El alcance fue explicativo ya que da respuestas a las causas de los eventos y fenómenos, se orienta a explicar por qué ocurre un fenómeno y por qué se relacionan dos o más variables (Hernández, 2014, p.95).

2.1.2 Diseño de investigación. El diseño fue no experimental ya que las variables no se manipularon, se observaron las variables de estudio tal como se mostraron en su forma natural, para luego analizarlo (Hernández, 2010, p.152). Además de ser transeccional porque se recolectaron los datos en un único momento, con la finalidad de describir las variables y analizar su incidencia en un único momento (Hernández, 2010 p.154).

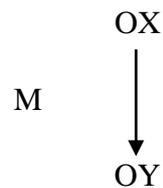
2.1.3 Tipo. Causal porque el estudio estuvo dirigido a conocer cuáles son las causas y los efectos de los eventos y fenómenos. (Hernández, 2014 p.157).

Dónde:

M= Muestra de estudio

X= Control interno

Y= Gestión de Recursos Humanos



2.2 Variable y operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Control Interno	El Control Interno es un conjunto de procedimientos que ayudan a disminuir los riesgos y dar garantía de que se conseguirá el fin establecido por la entidad (Fonseca, 2016, p. 316).	Para medir el Control Interno se recurrió a un cuestionario de 21 preguntas que aborda las dimensiones de Ambiente de Control, Evaluación de Riesgos, Actividades de Control, Información y Comunicación y Supervisión y Monitoreo, el cual fue validado por 3 expertos.	X 1. Ambiente de Control	Valores Éticos Estructura Organizacional Competencia Profesional	1 2 3	Likert
			X 2. Evaluación de Riesgos	Identificación de Riesgos Valoración de Riesgos Respuesta de Riesgos	4 5 6	
			X3. Actividades de Control	Segregación de Funciones Rendición de cuentas Evaluación del Desempeño	7 8 9	
			X4. Información y Comunicación	Sistema de Información Responsabilidad de información Archivo Institucional	10 11 12	
			X5. Supervisión y Monitoreo	Prevención Medidas Correctivas Autoevaluación	13 14 15	
Gestión de Recursos Humanos	Es la manera de seleccionar a las personas, de reclutarlas, integrarlas y orientarlas, hacerlas producir, desarrollarlas, recompensarlas o evaluarlas y auditarlas (Chiavenato, 2014, p. 100).	Para medir la Gestión de Recursos Humanos se recurrió a un cuestionario de 21 preguntas que aborda las dimensiones de Proceso de selección, Pago de Remuneraciones y Capacitaciones del personal, el cual fue validado por 3 expertos.	Y 1. Proceso de Selección	Evaluación al personal Registro del personal apropiado	16 17	Likert
			Y 2. Pago de Remuneraciones	Escala remunerativa en relación con el cargo. Planilla remunerativa del personal.	18 19	
			Y 3. Capacitaciones del Personal	Registro de los participantes a las capacitaciones Reporte de deficiencias por el personal según el cumplimiento de metas operativas.	20 21	

Figura 1. Operacionalización de variables

Fuente: Argandoña (2010), Chenet (2015), Chiavenato (2011), Fonseca (2016), Gestión y Administración (2013), Mantilla (2013).

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población. La población sujeta a estudio estuvo conformada por los trabajadores que laboran en la Municipalidad Provincial de Huaylas con una antigüedad mayor a un año y que pertenecen a la condición de contrato administrativo de servicio y nombramiento, siendo un total de 74 trabajadores.

2.3.2 Muestra Censal. La muestra censal es aquella porción que representa toda la población (López, 1998, p 123). Para la investigación se tomó una muestra censal, el cual estuvo conformada por los 74 trabajadores.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para poder medir la confiabilidad y validez de la investigación, se utilizó las siguientes técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La encuesta, es la técnica que ayuda a recaudar diversos datos a través de la aplicación de unas interrogantes para después elaborar la parte estadística, con el fin de obtener la mayor información respecto al tema de investigación.

El cuestionario, es un instrumento el cual está conformado por 21 interrogantes los cuales están en función a los indicadores de cada variable.

2.4.1 Escala. Para ambas variables sujetas a estudios se utilizó la escala Likert en el cual se establecieron valores del 1 al 4 donde 1 representa muy desacuerdo, 2 desacuerdo, 3 de acuerdo y 4 muy de acuerdo; asimismo se trabajó con Ordinal, ya que se establecieron rangos (débil, regular y fuerte) para determinar el control interno; y también se establecieron rangos (no óptimo, regular y óptimo) para determinar la gestión de Recursos Humanos.

2.4.2 Validación y confiabilidad del instrumento. El cuestionario fue validado a través del juicio de dos expertos en contabilidad y uno en metodología de la investigación científica los cuales son conocedores del tema y la confiabilidad se realizó a través del método de Alfa de Cronbach donde 0 significa confiabilidad nula y cuanto más cerca este del 1 será considerada como mayor o total confiabilidad. El valor obtenido para la confiabilidad fue de 0.99 lo cual muestra que es confiable por estar más cerca al 1.

2.5 Método de análisis de datos

Para la investigación se utilizó la técnica de la estadística descriptiva, con la finalidad de conseguir resultados en términos de porcentaje, frecuencias y poder ser representados en cuadros y gráficos. También se utilizó la estadística inferencial a través de la prueba de normalidad donde se determinó que la población fue paramétrica, por medio de ello se utilizó la prueba de correlación de Pearson, a través de técnicas de recolección de datos y análisis estadísticos. Los programas estadísticos que se utilizaron para el estudio fueron: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 25 y Microsoft Office Excel 2013.

2.6 Aspectos éticos

La información que se encontrará dentro de la investigación será verdadera y confiable, ya que se respetó los principios de originalidad, es por ello que se ha respetado los derechos de propiedad intelectual tanto de libros de texto como de fuentes electrónicas.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

III. RESULTADOS

3.1. Tratamiento de resultados

Los resultados fueron obtenidos gracias a que se aplicó el instrumento de investigación (cuestionario), el cual se realizó con la finalidad de adquirir la información necesaria de acuerdo al objetivo general el cual es: demostrar la influencia del control interno en la gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018, ya que esto nos permitirá validar las hipótesis que fueron planteadas, ya sea la hipótesis de investigación o la hipótesis nula.

El instrumento fue aplicado entre el 28 de septiembre y el 4 de octubre del 2018, el cual fue aplicado a los trabajadores de las distintas gerencias de la Municipalidad Provincial de Huaylas, el cual estuvo conformado por 74 trabajadores que son la población sujeta a estudio, es por esto que se utilizó una muestra censal debido a que se trabajó con toda la población.

Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas respondieron de manera responsable a todas las preguntas del cuestionario, los cuales posteriormente fueron representados en cuadros y gráficos en base a las variables y sus dimensiones para luego ser interpretadas. La escala de valoración por variable fue:

Tabla 1.

Valoración de variables

Control Interno		Gestión de Recursos Humanos	
Magnitud	Rangos	Magnitud	Rangos
No Óptimo	(03-06)	Débil	(15-30)
Regular	(07-09)	Regular	(31-45)
Óptimo	(10-12)	Fuerte	(46-60)

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas. Elaboración: Propia.

3.2. Estadística descriptiva

3.2.1. Frecuencia de tablas y figuras.

Tabla 2.

Distribución del Control Interno en la Municipalidad Provincial de Huaylas

Control interno	Frecuencia	Porcentaje
Débil	9	12%
Regular	56	76%
Fuerte	9	12%
Total	74	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas. Elaboración: Propia.

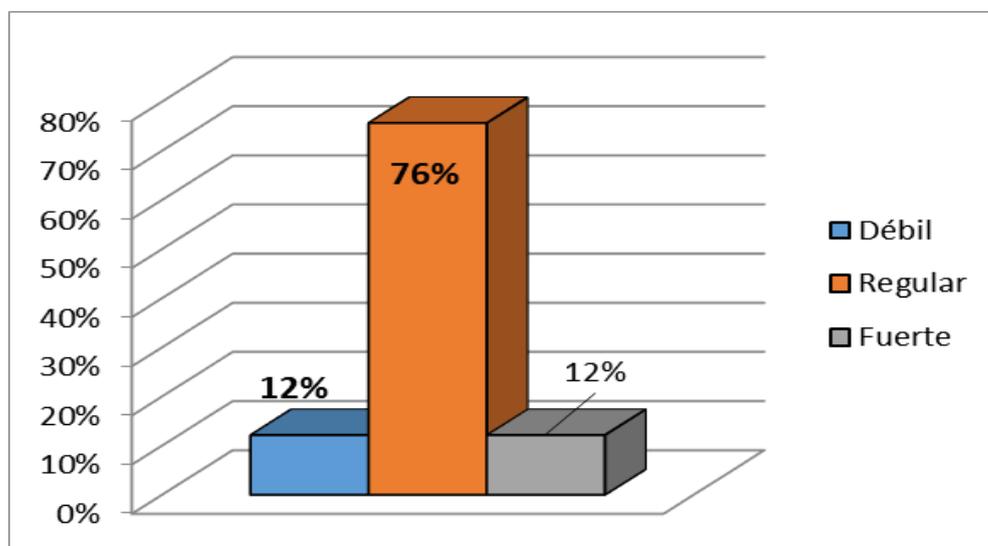


Figura 2. Opinión sobre el Control Interno en la Municipalidad Provincial de Huaylas

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas. Elaboración: Propia.

Interpretación:

Posterior a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se puede plasmar en la tabla 2 figura 2 las frecuencias obtenidas para la variable control interno, dando como resultados que 9 trabajadores que conforman el 12 % de la población de estudio consideran que el control interno es débil, así también se encontró que 56 trabajadores que conforman el 75 % de la población de estudio consideran que el control interno es regular y por último 12 trabajadores que conforman el 12 % de la población de estudio consideran que el control interno es fuerte.

Tabla 3.

Distribución del Ambiente de Control en la Municipalidad Provincial de Huaylas

Ambientes de Control	Frecuencia	Porcentaje
Débil	45	61%
Regular	29	39%
Fuerte	0	0%
Total	74	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas. Elaboración: Propia.

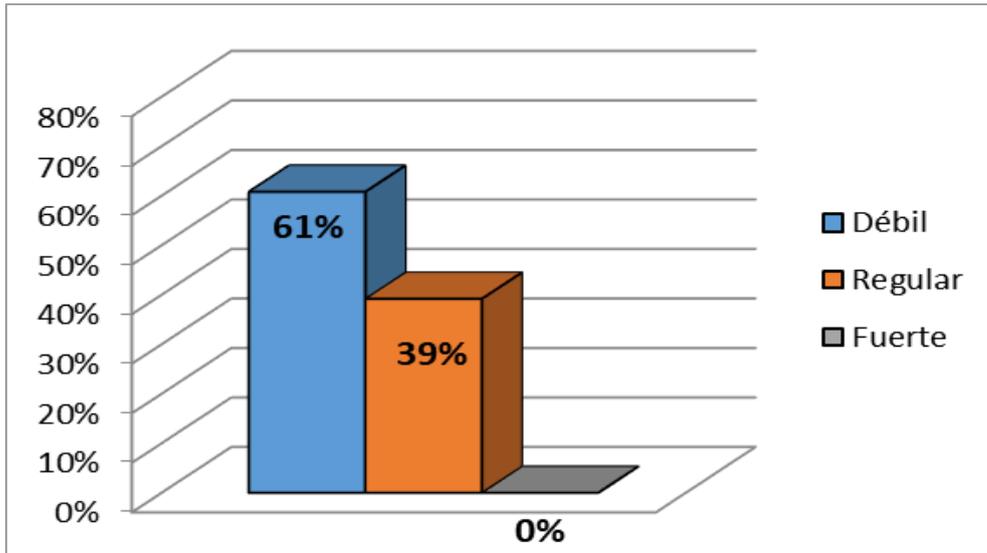


Figura 3. Opinión sobre el Ambiente de Control en la Municipalidad Provincial de Huaylas

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas. Elaboración: Propia.

Interpretación:

Posterior a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se puede plasmar en la tabla 3 figura 3 las frecuencias obtenidas para la dimensión ambiente de control, dando como resultados que 45 trabajadores que conforman el 61 % de la población de estudio consideran que el ambiente de control es débil, así también se encontró que 29 trabajadores que conforman el 39 % de la población de estudio consideran que el ambiente de control es regular y por último ningún trabajador de la población de estudio consideran que el ambiente de control es fuerte.

Tabla 4.

Distribución de la Evaluación de Riesgos en la Municipalidad Provincial de Huaylas

Evaluación de riesgos	Frecuencia	Porcentaje
Débil	9	12%
Regular	56	76%
Fuerte	9	12%
Total	74	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas. Elaboración: Propia.

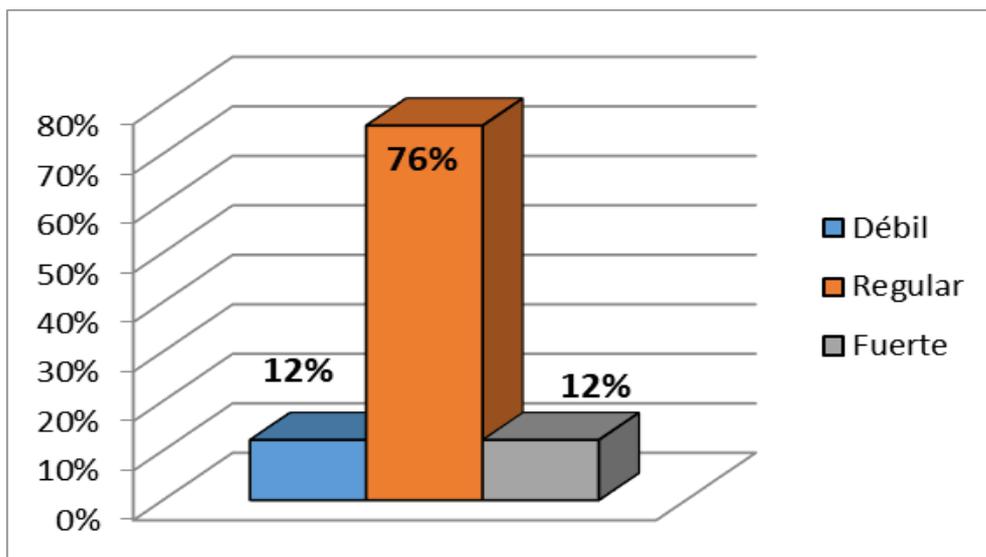


Figura 4. Opinión sobre la Evaluación de Riesgos en la Municipalidad Provincial de Huaylas

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas. Elaboración: Propia.

Interpretación:

Posterior a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se puede plasmar en la tabla 4 figura 4 las frecuencias obtenidas para la dimensión evaluación de riesgos, dando como resultados que 9 trabajadores que conforman el 12 % de la población de estudio consideran que la evaluación de riesgos es débil, así también se encontró que 56 trabajadores que conforman el 76 % de la población de estudio consideran que la evaluación de riesgos es regular y por último 9 trabajadores que representan el 12 % de la población de estudio consideran que la evaluación de riesgos es fuerte.

Tabla 5.

Distribución de la Actividad de Control en la Municipalidad Provincial de Huaylas

Actividad de control	Frecuencia	Porcentaje
Débil	27	36%
Regular	47	64%
Fuerte	0	0%
Total	74	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas. Elaboración: Propia.

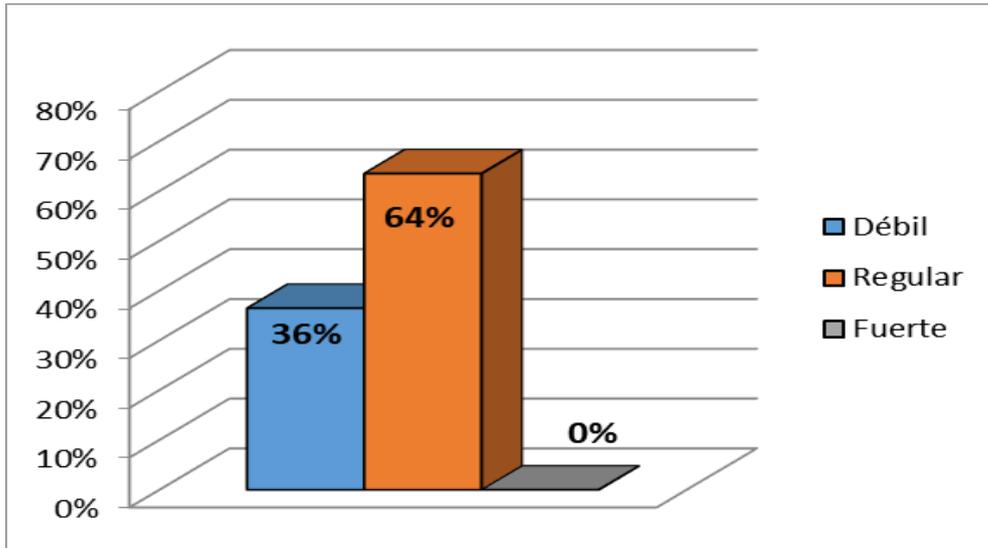


Figura 5. Opinión sobre la Actividad de Control en la Municipalidad Provincial de Huaylas

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas. Elaboración: Propia.

Interpretación:

Posterior a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se puede plasmar en la tabla 5 figura 5 las frecuencias obtenidas para la dimensión actividad de control, dando como resultados que 27 trabajadores que conforman el 36 % de la población de estudio consideran que la actividad de control es débil, así también se encontró que 47 trabajadores que conforman el 64 % de la población de estudio consideran que la actividad de control es regular y por último ningún trabajadores de la población de estudio consideran que la actividad de control es fuerte.

Tabla 6.

Distribución de la Información y Comunicación en la Municipalidad Provincial de Huaylas

Información y Comunicación	Frecuencia	Porcentaje
Débil	18	24%
Regular	47	64%
Fuerte	9	12%
Total	74	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas. Elaboración: Propia.

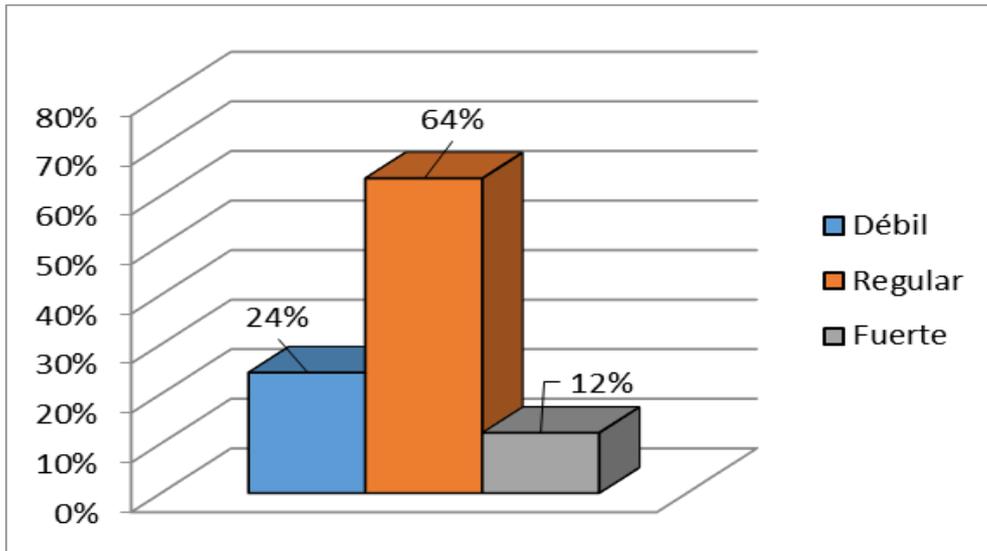


Figura 6. Opinión sobre la Información y Comunicación en la Municipalidad Provincial de Huaylas

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas. Elaboración: Propia.

Interpretación:

Posterior a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se puede plasmar en la tabla 6 figura 6 las frecuencias obtenidas para la dimensión información y comunicación, dando como resultados que 18 trabajadores que conforman el 24 % de la población de estudio consideran que la información y comunicación es débil, así también se encontró que 47 trabajadores que conforman el 64 % de la población de estudio consideran que la información y comunicación es regular y por último 9 trabajadores de la población de estudio que representan el 12 % consideran que la información y comunicación es fuerte.

Tabla 7.

Distribución de la Supervisión y Monitoreo en la Municipalidad Provincial de Huaylas

Superv. y monitoreo	Frecuencia	Porcentaje
Débil	37	50%
Regular	37	50%
Fuerte	0	0%
Total	74	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas. Elaboración: Propia.

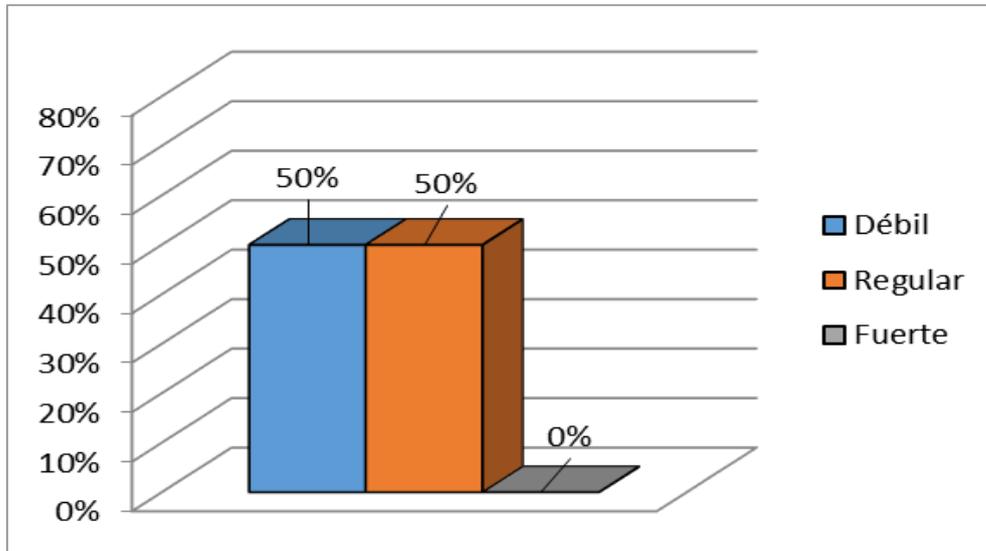


Figura 7. Opinión sobre la Supervisión y Monitoreo en la Municipalidad Provincial de Huaylas

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas. Elaboración: Propia.

Interpretación:

Posterior a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se puede plasmar en la tabla 7 figura 7 las frecuencias obtenidas para la dimensión supervisión y monitoreo, dando como resultados que 37 trabajadores que conforman el 50 % de la población de estudio consideran que la supervisión y monitoreo es débil, así también se encontró que 37 trabajadores que conforman el 50 % de la población de estudio consideran que la supervisión y monitoreo es regular y por último ningún trabajador de la población de estudio considera que la supervisión y monitoreo es fuerte.

Tabla 8.

Distribución de la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaylas

Gestión de recursos humanos	Frecuencia	Porcentaje
No optimo	18	24%
Regular	55	74%
Optimo	1	1%
Total	74	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas. Elaboración: Propia.

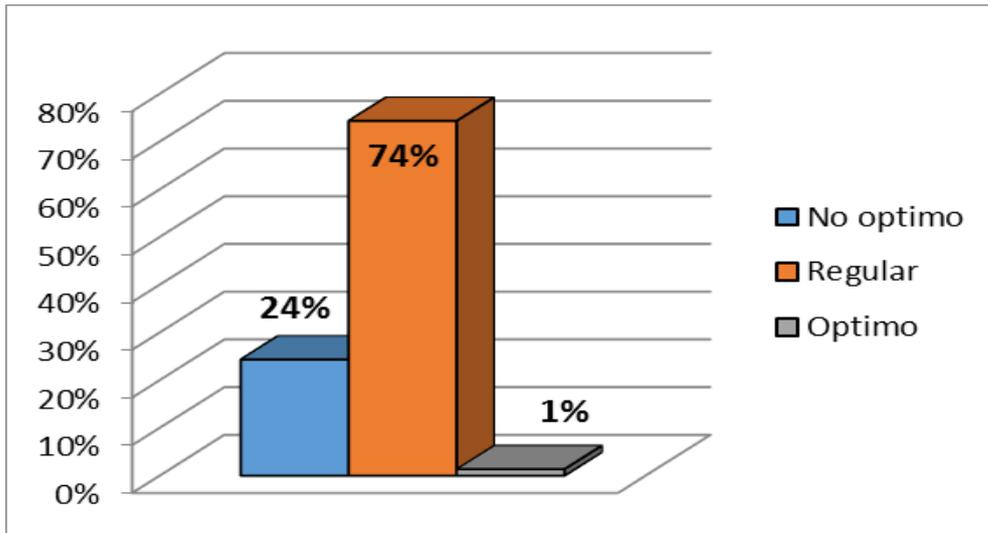


Figura 8. Opinión sobre la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaylas

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas. Elaboración: Propia.

Interpretación:

Posterior a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se puede plasmar en la tabla 8 figura 8 las frecuencias obtenidas para la variable gestión de Recursos Humanos, dando como resultados que 18 trabajadores que conforman el 24 % de la población de estudio consideran que la gestión de Recursos Humanos es no optimo, así también se encontró que 55 trabajadores que conforman el 74 % de la población de estudio consideran que la gestión de Recursos Humanos es regular y por último 1 trabajador de la población de estudio que representa el 1 % considera que la gestión de Recursos Humanos, es óptima.

Tabla 9.

Distribución del Proceso de Selección en la Municipalidad Provincial de Huaylas

Proceso de selección	Frecuencia	Porcentaje
No optimo	18	24%
Regular	55	74%
Optimo	1	1%
Total	74	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas. Elaboración: Propia.

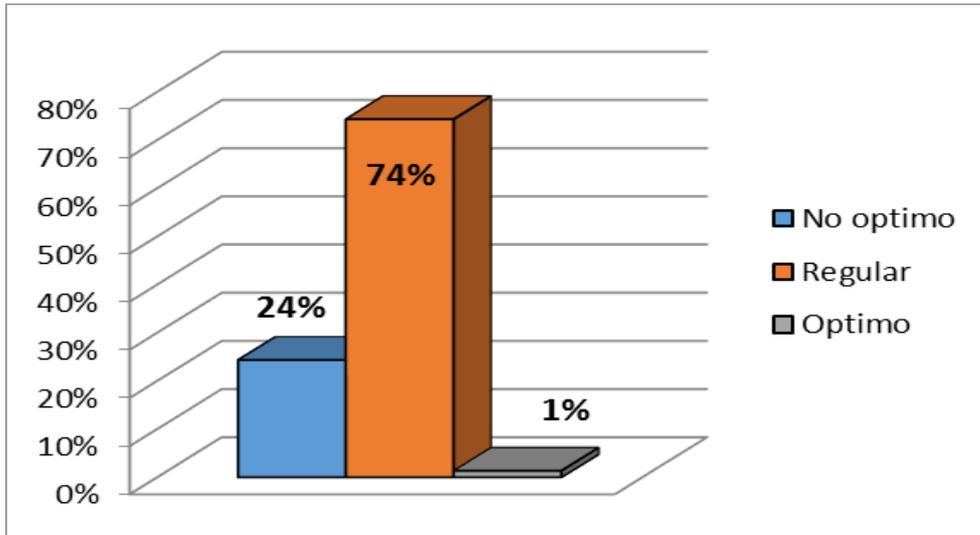


Figura 9. Opinión sobre el Proceso de Selección en la Municipalidad Provincial de Huaylas

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas. Elaboración: Propia.

Interpretación:

Posterior a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se puede plasmar en la tabla 9 figura 9 las frecuencias obtenidas para la dimensión proceso de selección, dando como resultados que 18 trabajadores que conforman el 24 % de la población de estudio consideran que el proceso de selección es no optimo, así también se encontró que 55 trabajadores que conforman el 74 % de la población de estudio consideran que el proceso de selección es regular y por último 1 trabajador de la población de estudio que representa el 1 % considera que el proceso de selección, es óptima.

Tabla 10.

Distribución del Pago de Remuneraciones en la Municipalidad Provincial de Huaylas

Pago de remuneraciones	Frecuencia	Porcentaje
No optimo	28	38%
Regular	37	50%
Optimo	9	12%
Total	74	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas. Elaboración: Propia

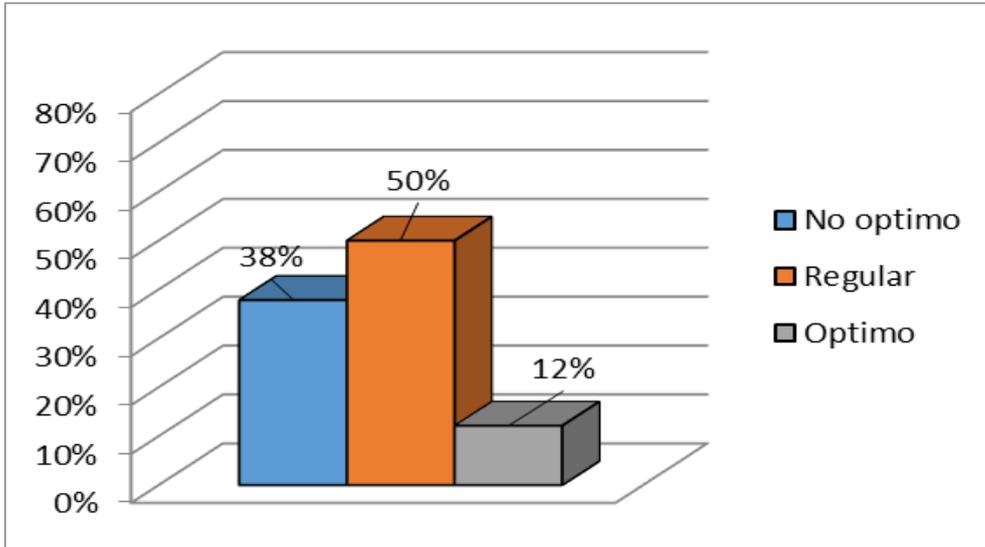


Figura 10. Opinión sobre el Pago de Remuneraciones en la Municipalidad Provincial de Huaylas

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas. Elaboración: Propia.

Interpretación:

Posterior a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se puede plasmar en la tabla 10 figura 10 las frecuencias obtenidas para la dimensión pago de remuneraciones, dando como resultados que 28 trabajadores que conforman el 38 % de la población de estudio consideran que el pago de remuneraciones es no optimo, así también se encontró que 37 trabajadores que conforman el 50 % de la población de estudio consideran que el pago de remuneraciones es regular y por último 9 trabajadores de la población de estudio que representa el 12 % considera que el pago de remuneraciones, es óptima.

Tabla 11.

Distribución de la Capacitación del Personal en la Municipalidad Provincial de Huaylas

Capacitación del personal	Frecuencia	Porcentaje
No optimo	18	24%
Regular	55	74%
Optimo	1	1%
Total	74	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas. Elaboración: Propia.

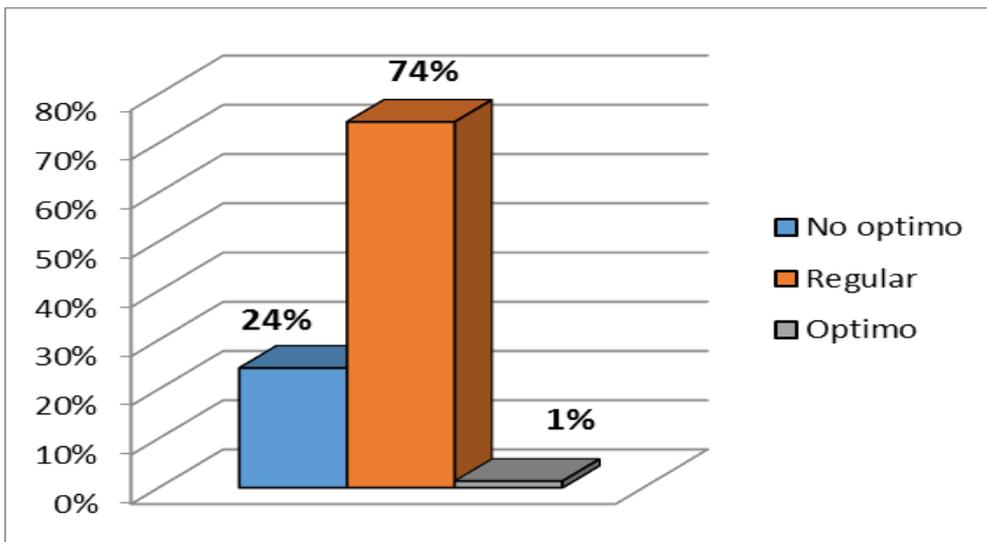


Figura 11 Opinión sobre la Capacitación del Personal en la Municipalidad Provincial de Huaylas.

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas. Elaboración: Propia.

Interpretación:

Posterior a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se puede plasmar en la tabla 11 figura 11 las frecuencias obtenidas para la dimensión capacitación del personal, dando como resultados que 18 trabajadores que conforman el 24 % de la población de estudio consideran que la capacitación del personal es no optimo, así también se encontró que 55 trabajadores que conforman el 74 % de la población de estudio consideran que la capacitación del personal es regular y por último 1 trabajador de la población de estudio que representa el 1 % considera que las capacitación del personal, es óptima.

3.2.2. Resultados descriptivos

Tabla 12.

Estadísticos descriptivos

Control interno	Media	33,80
	Mediana	33,00
	Moda	32
	Desv. Estándar	6,124
Gestión de Recursos Humanos	Media	13,46
	Mediana	15,00
	Moda	15
	Desv. Estándar	2,592

Fuente: Base de datos IBM SPSS Statistics 25. Elaboración: Propia.

La variable independiente control interno cuenta con una media de 33.80 el cual significa que 33,80 es el punto central de conocimiento de los encuestados respecto al tema del control interno. La mediana obtenida fue de 33.00 el cual significa que el control interno regular fue la posición intermedia de la distribución, la moda obtenida es de 32 el cual significa que, control interno regular, fue el valor que más veces se repitió al realizarse la encuesta y por último la desviación estándar fue 6.12 el cual indica que los datos están dispersos en 6.12 respecto al conocimiento de los encuestados.

La variable dependiente gestión de Recursos Humanos cuenta con una media de 13.46 el cual significa que 13,46 es el punto central de conocimiento de los encuestados respecto al tema de gestión de Recursos Humanos. La mediana obtenida fue de 15.00 el cual significa que la gestión de Recursos Humanos regular fue la posición intermedia de la distribución, la moda obtenida es de 15 el cual significa que, gestión de Recursos Humanos regular, fue el valor que más veces se repitió al realizarse la encuesta y por último la desviación estándar fue 2.59 el cual indica que los datos están dispersos en 2.59 respecto al conocimiento de los encuestados.

3.3. Prueba de normalidad

Pruebas de Normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Control interno	,101	74	,060	,981	74	,333
Gestión de Recursos Humanos	,237	74	,000	,892	74	,000
a. La distribución de prueba es normal. b. Se calcula a partir de datos. c. Corrección de significación de Lilliefors.						

Figura 12. Prueba de normalidad

Fuente: Base de datos IBM SPSS Statistics 25. Elaboración: Propia.

La prueba de normalidad se realizó a través del método de kolmogorov-Smirnov ya que se contó con una población de 74 personas, el valor obtenido en la significancia de la variable independiente control interno fue de 0.060 y la significancia de la variable dependiente gestión de Recursos Humanos fue de 0.00. Los resultados obtenidos a través de este método nos indica que la distribución de prueba es normal por lo tanto es una prueba paramétrica.

3.4. Contrastación de hipótesis general y específicas

- Prueba de Hipótesis General:

H0: No existe relación entre el control interno y la gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018.

H1: Existe relación entre el control interno y la gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018.

Resultados para el objetivo general: determinar la influencia del control interno en la gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018.

Tabla 13.

Prueba paramétrica Coeficiente de Correlación del Control Interno y Gestión de Recursos Humanos

Correlaciones			
		Control interno	Gestión de Recursos Humanos
Control interno	Correlación de Pearson	1	,750**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	74	74
Gestión de Recursos Humanos	Correlación de Pearson	,750**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	74	74

Fuente: Base de datos IBM SPSS Statistics 25. Elaboración: Propia.

El valor obtenido en la correlación de Pearson fue de 0.750, lo que significa que hay una correlación positiva considerable según lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2014) en su libro metodología del a investigación, lo cual da a entender que las variables se encuentran asociadas y una depende de la otra , asimismo la “r” de Pearson se elevó al cuadrado ($0.750^2= 0.56$) para determinar en qué porcentaje influye una variable sobre la otra, donde se determinó que el 56% del comportamiento de la variable dependiente gestión de Recursos Humanos se debe a la influencia de la variable independiente control interno. La significancia obtenida a través de la prueba de Pearson fue de 0.00, siendo menor a 0.05 del margen de error permitido, por lo que rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.

- Prueba de Hipótesis Específica:

H0: No existe relación entre la evaluación de riesgos y el proceso de selección de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018.

H1: Existe relación entre la evaluación de riesgos y el proceso de selección de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018.

Resultados para el objetivo específico: determinar la influencia de la evaluación de riesgos en el proceso de selección de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018.

Tabla 14.

Prueba paramétrica Coeficiente de Correlación de Pearson de la Evaluación de Riesgos y el Proceso de Selección

Correlaciones			
		Evaluación de riesgos	Proceso de selección
Evaluación de riesgos	Correlación de Pearson	1	,605**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	74	74
Proceso de selección	Correlación de Pearson	,605**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	74	74

Fuente: Base de datos IBM SPSS Statistics 25. Elaboración: Propia.

El valor obtenido en la correlación de Pearson fue de 0.605, lo que significa que hay una correlación positiva media según lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2014), asimismo la “r” de Pearson se elevó al cuadrado ($0.605^2 = 0.37$) para determinar en qué porcentaje influye una dimensión sobre la otra, donde se determinó que el 37% del comportamiento de la dimensión proceso de selección se debe a la influencia de la dimensión evaluación de riesgos. La significancia obtenida a través de la prueba de Pearson fue de 0.00, siendo menor a 0.05 del margen de error permitido, por lo que rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.

- Prueba de Hipótesis Específica:

H0: No existe relación entre la supervisión y monitoreo y las capacitaciones del personal de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018.

H1: Existe relación entre la supervisión y monitoreo y las capacitaciones del personal de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018.

Resultados para el objetivo específico: determinar la influencia de la supervisión y monitoreo en las capacitaciones del personal de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018.

Tabla 15.

Prueba paramétrica Coeficiente de Correlación de Pearson de la Supervisión y Monitoreo y las Capacitaciones del Personal

Correlaciones			
		Superv. y monitoreo	Capacitaciones del personal
Superv. y monitoreo	Correlación de Pearson	1	,613**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	74	74
Capacitaciones del personal	Correlación de Pearson	,613**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	74	74

Fuente: Base de datos IBM SPSS Statistics 25. Elaboración: Propia.

El valor obtenido en la correlación de Pearson fue de 0.613, lo que significa que hay una correlación positiva media según lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2014), asimismo la “r” de Pearson se elevó al cuadrado ($0.613^2 = 0.38$) para determinar en qué porcentaje influye una dimensión sobre la otra, donde se determinó que el 38% del comportamiento de la dimensión capacitaciones del personal se debe a la influencia de la dimensión supervisión y monitoreo. La significancia obtenida a través de la prueba de Pearson fue de 0.00, siendo menor a 0.05 del margen de error permitido, por lo que rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.

- Prueba de Hipótesis Específica

H0: No existe relación entre las actividades de control y las remuneraciones del personal de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018.

H1: Existe relación entre las actividades de control y las remuneraciones del personal de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018.

Resultados para el objetivo específico: establecer la influencia de las actividades de control en el pago de remuneraciones de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018.

Tabla 16.

Prueba paramétrica Coeficiente de correlación de Pearson de las Actividades de Control y el Pago de Remuneraciones

Correlaciones			
		Actividad de control	Pago de remuneraciones
Actividades de control	Correlación de Pearson	1	,713**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	74	74
Pago de remuneraciones	Correlación de Pearson	,713**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	74	74

Fuente: Base de datos IBM SPSS Statistics 25. Elaboración: Propia.

El valor obtenido en la correlación de Pearson fue de 0.713, lo que significa que hay una correlación positiva media según lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2014), asimismo la “r” de Pearson se elevó al cuadrado ($0.713^2 = 0.51$) para determinar en qué porcentaje influye una dimensión sobre la otra, donde se determinó que el 51% del comportamiento de la dimensión pago de remuneraciones se debe a la influencia de la dimensión actividades de control. La significancia obtenida a través de la prueba de Pearson fue de 0.00, siendo menor a 0.05 del margen de error permitido, por lo que rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.

CAPÍTULO IV
DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

1. Según el objetivo general, demostrar la influencia del control interno en la gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018, se evidencia en el análisis de la tabla 13 que el valor obtenido en la prueba de correlación de Pearson fue de 0.750, lo que significa que hay una correlación positiva considerable, asimismo la “r” de Pearson se elevó al cuadrado ($0.750^2= 0.56$) obteniendo así que el 56% del comportamiento de la gestión de los Recursos Humanos se debe a la influencia del control interno, estos datos se sostienen con los resultados de la tabla 2 figura 2 donde se encontró que 56 trabajadores que conforman el 76 % de la población de estudio consideran que el control interno es regular debido a que los procedimientos de control no se efectúan en su totalidad, al analizarse la tabla 8 figura 8 se encontró que 55 trabajadores que conforman el 74 % de la población de estudio consideran que la gestión de Recursos Humanos es regular esto se debe a que el control interno no es efectuado en su totalidad lo cual nos indica que los procedimientos que se realizan con el control interno influye en la gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

Estos datos se asemejan con lo encontrado por Rimac (2018) en su tesis titulada “Influencia del Sistema de Control Interno en la Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Áncash, 2018”, en donde concluyó que la aplicación de un sistema de control interno fuerte influye en la gestión de Recursos Humanos de manera óptima, lo que significa que hay una influencia de dependencia fuerte de la variable dependiente hacia la variable independiente. Por otro lado COSO (2013), nos dice que el control interno es un proceso que es realizado por la dirección y el personal de la entidad, creado con la finalidad de otorgar un nivel de seguridad razonable en función a las metas establecidas. Asimismo Gestión y Administración (2013), nos dice que la gestión de Recursos Humanos es el proceso que se aplica al crecimiento y mantenimiento del esfuerzo y lo que es esperado por los miembros de una entidad a favor de la empresa y los trabajadores.

2. En referencia al primer objetivo específico, determinar la influencia de la evaluación de riesgos en el proceso de selección de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018, se evidencia en el análisis de la tabla 14 que el valor obtenido en la prueba correlación de Pearson fue de 0.605, lo que significa que hay una correlación positiva media,

asimismo la “r” de Pearson se elevó al cuadrado ($0.605^2=0.37$) obteniendo que el 37% del comportamiento de la dimensión proceso de selección se debe a la influencia de la dimensión evaluación de riesgos, estos datos se sostienen con los resultados de la tabla 4 figura 4 donde se encontró que 56 trabajadores que conforman el 76 % de la población de estudio consideran que la evaluación de riesgo es regular debido a que no se otorgan respuestas inmediatas a todos los riesgos identificados, al analizarse la tabla 9 figura 9 se encontró que 55 trabajadores que conforman el 74 % de la población de estudio consideran que el proceso de selección es regular, debido a que para la contratación del personal la entidad no siempre toma en cuenta los términos de referencia que hay para cada puesto.

Estos datos se asemejan con lo encontrado por Espinoza (2016) en su tesis “Control Interno en los Procesos de Selección para Ejecución de Obras de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2015”, donde el autor concluyó que el control interno influye significativamente (95.40%) sobre los procesos de selección para ejecución de obras de la Municipalidad Provincial de Huánuco. Por otro lado Argandoña (2010), nos habla sobre la presencia de los riesgos ya sean internos o externos los cuales deben ser identificados para su pronta evaluación, ya que esto ayuda a que la entidad sepa cómo enfrentarlos. Asimismo Chiavenato (2011), nos dice que el proceso de selección comienza cuando aparece un puesto el cual necesita ser ocupado por alguien más y culmina con la contratación del aspirante que haya sido elegido por tener las cualidades que son requeridas para el puesto.

3. En referencia al segundo objetivo específico, determinar la influencia de la supervisión y monitoreo en las capacitaciones del personal de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018, se evidencia en el análisis de la tabla 15 que el valor obtenido en la correlación de Pearson fue de 0.613, lo que significa que hay una correlación positiva media, asimismo la “r” de Pearson se elevó al cuadrado ($0.613^2=0.38$) obteniendo que el 38% del comportamiento de la dimensión capacitaciones del personal se debe a la influencia de la dimensión supervisión y monitoreo, estos datos se sostienen con los resultados de la tabla 7 figura 7 donde se encontró que 37 trabajadores que conforman el 50 % de la población de estudio consideran que la supervisión y monitoreo es regular debido a que no se realizan constantes seguimientos a las medidas correctivas dadas, al analizarse la tabla 11 figura 11 se encontró que 55 trabajadores que

conforman el 74 % de la población de estudio consideran que las capacitaciones del personal es regular debido a que no se lleva un registro del personal que asiste a las capacitaciones, lo cual genera que no todos conozcan sus funciones.

Estos datos coinciden con lo encontrado por Rimac (2018) en su tesis titulada “Influencia del Sistema de Control Interno en la Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Áncash, 2018”, donde concluyó que el control interno influye en las capacitaciones del personal en un 37%, lo cual indica que la aplicación de un sistema de control interno fuerte influye en las capacitaciones del personal de manera óptima. Por otro lado Mantilla (2013), nos dice que la supervisión y monitoreo nos permite constatar si a lo largo del tiempo se mantiene el adecuado funcionamiento del sistema. Asimismo Guglielmet (1998), nos dice que las capacitaciones del personal es una de las tareas más importantes del manejo y desarrollo del personal el cual tiene por finalidad maximizar el desempeño de los trabajadores.

4. Por último, el tercer objetivo específico el cual es establecer la influencia de las actividades de control en el pago de remuneraciones de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018, evidencia en el análisis de la tabla 16 que el valor obtenido en la correlación de Pearson fue de 0.713, lo que significa que hay una correlación positiva media, asimismo la “r” de Pearson se elevó al cuadrado ($0.713^2 = 0.51$) para determinar en qué porcentaje influye una dimensión sobre la otra, en donde se determinó que el 51% del comportamiento de la dimensión pago de remuneraciones se debe a la influencia de la dimensión actividades de control, estos datos se sostienen con los resueltos en la tabla 5 figura 5 donde se encontró que 47 trabajadores que conforman el 64 % de la población de estudio consideran que la actividad de control es regular debido a que los jefes o gerentes de cada unidad no evalúan el desempeño de su personal a cargo, al analizarse la tabla 10 figura 10 se encontró que 37 trabajadores que conforman el 50 % de la población de estudio consideran que el pago de remuneraciones es regular debido a que no todo el personal recibe una remuneración en función a una escala remunerativa.

Estos datos coinciden con lo encontrado por Azabache (2017) en su tesis titulada “Influencia del Control Interno en la Ejecución Presupuestal del Gobierno Regional de Ancash Sede Central en el 2017”, donde concluyó que la aplicación de un control interno débil está influyendo en que la ejecución presupuestal sea no óptima, lo que

significa que hay una incidencia significativa. Por otro lado Argandoña (2010), nos dice que las actividades de control permiten a la entidad tomar las acciones que sean requeridas para que los riesgos puedan ser controlados y de esa manera se pueda alcanzar los objetivos.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

5.1 Conclusión General

5.1.1 Se logró demostrar la influencia del control interno en la gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018, gracias al análisis de la tabla 13 donde se obtuvo que el 56% del comportamiento de la gestión de Recursos Humanos se debe a la influencia del control interno, lo cual da a entender que las variables se encuentran asociadas y una depende de la otra. Se acepta la hipótesis estadística general que indica que existe relación entre el control interno y la gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018, ya que la significancia obtenida fue menor al margen de error permitido. Se concluyó que los procedimientos de control interno influyen considerablemente con la gestión de Recursos Humanos.

5.2 Conclusiones específicas

5.2.1 Se logró determinar la influencia de la evaluación de riesgos en el proceso de selección de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018, gracias al análisis de la tabla 14 donde se obtuvo que el 37% del comportamiento de la dimensión proceso de selección se debe a la influencia de la dimensión evaluación de riesgos. Se acepta la hipótesis estadística específica que indica que existe relación entre la evaluación de riesgos y el proceso de selección de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018, ya que la significancia obtenida fue menor al margen de error permitido. Se concluyó que la evaluación de riesgos influye pero no significativamente en el proceso de selección de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

5.2.2 Se logró determinar la influencia de la supervisión y monitoreo en las capacitaciones del personal de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018, gracias al análisis de la tabla 15 donde se obtuvo que el 38% del comportamiento de la dimensión capacitaciones del personal se debe a la influencia de la dimensión supervisión y monitoreo. Se acepta la hipótesis estadística específica que indica que existe relación entre la supervisión y monitoreo y las capacitaciones del personal de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018, ya que la significancia obtenida fue menor al margen de error permitido. Se concluyó

que la supervisión y monitoreo influye pero no de manera significativa en las capacitaciones del personal de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

5.2.3 Se logró establecer la influencia de las actividades de control en el pago de remuneraciones de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018, gracias al análisis de la tabla 16 donde se obtuvo que el 51% del comportamiento de la dimensión pago de remuneraciones se debe a la influencia de la dimensión actividades de control. Se acepta la hipótesis estadística específica que indica que existe relación entre las actividades de control y el pago de remuneraciones de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018, ya que la significancia obtenida fue menor al margen de error permitido. Se concluyó que las actividades de control que se realizan en la Municipalidad influyen de manera considerable en el pago de las remuneraciones de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al gerente de administración y finanzas de la Municipalidad Provincial de Huaylas que fortalezca el control interno en la unidad de Recursos Humanos en base a las normativas vigentes, ya que de esa manera se podrá mejorar los procesos realizados en la gestión de Recursos Humanos, lo cual conllevará a cumplir con los objetivos de la entidad.
2. Al gerente de la Municipalidad, realizar un seguimiento a las evaluaciones de contratación de personal para constatar que se cumpla con el perfil del puesto en el cual se desempeñará el personal, de lo contrario puede generar un retraso en las actividades y cumplimiento de funciones.
3. Al jefe de Recursos Humanos, se le recomienda realizar capacitaciones constantes al personal que labora dentro de la entidad y hacerle seguimiento para constatar que todo el personal está siendo capacitado, para que de esa manera el personal tenga las competencias necesarias para el puesto que desempeña.
4. Al jefe de Recursos Humanos, se le recomienda realizar evaluaciones periódicas a todo el personal de la Municipalidad para asegurar que dicho personal conozca todas sus funciones y poder determinar quiénes merecen recibir aumentos.

REFERENCIAS

REFERENCIAS

- Actualidad Empresarial. (2011). *Contrato administrativo de servicio*. Recuperado de: http://aempresarial.com/web/revitem/4_13181_88088.pdf
- Aguirre, J. (2006). *Auditoría y control interno*. Madrid: Editorial Cultural.
- Altavoz. (2016). *Estos fueron los escándalos de corrupción más sonados del 2016*. Recuperado de: <https://altavoz.pe/2012/02/21/20237/estos-fueron-los-escandalos-de-corrupcion-mas-sonados-del-2016/>
- Anticona, N. (2016). *El control interno en el área administrativa de comercial Trujillo s.a. periodo 2015*. (Tesis para obtener el Título Profesional de Contador Público). Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/436/control_interno_anticona_anampa_nancy_dalila%20.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Argandoña, D (2010). *Control Interno y Administración de Riesgos en Gestión Pública*, Lima, Perú: Editorial Marketing Consultores S.A.
- Azabache, R. (2017). *Influencia del control interno en la ejecución presupuestal del gobierno regional de Áncash – Sede central en el 2017. Huaraz* (Tesis para obtener el Título Profesional de Contador Público), Universidad César Vallejo. Huaraz-Perú.
- Chenet, M. (2015). *Manual de gestión de personal en el sector público*. Recuperado de: <http://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/archivosbiblioteca/dad0222.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos, Distrito Federal*, México: Editorial T Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humano, Distrito Federal*, México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chico, E. (2015). *Implementación del Sistema de Control interno en el área de abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca - Provincia de Yungay, 2014. Huaraz*. (Tesis para obtener el Título Profesional de Contador Público), publicado por la Universidad Los Ángeles: Chimbote- Perú.
- COSO (2013). *Control Interno-Marco Integrado*. España: PWC.

- Duarte, L. (2016). *Diseños no experimentales, transversales descriptivos y exploratorios*. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/uabcpsique/diseos-no-experimentales-transversales-transversales-descriptivos-y-exploratorios>
- Espinoza, P. (2013). *Propuesta de un sistema de control interno en las áreas de tesorería, cartera y recursos humanos de la empresa cruz blanca S.A.* (Tesis para obtener el Título Profesional de Ingeniera en Finanzas, Contador Público). Recuperado de: <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/6550/1/T-ESPE-047156.pdf>
- Fonseca, O. (2016). *Sistemas de control interno para organizaciones*, Lima, Perú: Editorial Instituto de Investigación en Accountability y Control.
- FOPRIDEH. (2017). *Manual Gestión del Recurso Humano, Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de Personal*. Recuperado de: <http://www.observatoriodescentralizacion.org/wp-content/uploads/2017/09/manual-gesti%c3%b3n-del-rrhh-arada.pdf>
- Gestión. (2016). *Odebrecht sobornó por US\$ 29 millones a funcionarios de gobiernos peruanos entre el 2005 y 2014*. Recuperado de: <https://gestion.pe/peru/politica/odebrecht-soborno-us-29-mlls-funcionarios-gobiernos-peruanos-2005-2014-124349>
- Gestión y Administración. (2015). *Gestión de recursos humanos en las empresas*. Recuperado de: <https://www.gestionyadministracion.com/empresas/gestion-de-recursos-humanos.html>
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ta Edición. México: McGraw Hill.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta Edición. México: McGraw Hill.
- La República. (2015). *Trabajadores fantasmas, cómo se robaba en Alto de la Alianza*. Recuperado de: <https://larepublica.pe/politica/890864-trabajadores-fantasmas-como-se-robaba-en-alto-de-la-alianza>
- López, C. (1998). *Tesis de la investigación*. Recuperado de: <http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2013/06/poblacion-y-muestra-ejemplo.html>

- Manrique, N. (2015). *El control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el hotel "Pastoruri" independencia – Huaraz, 2014*. (Tesis para obtener el Título Profesional de Contador Público). Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/685/control_interno_gestion_de_recursos_humanos_manrique_torre_nices_perpetua.pdf?sequence=4
- Mantilla, B. (2013). *Auditoria de Control Interno*. Bogotá, Colombia: Editorial ECOE EDICIONES.
- Ministerio de Salud. (1999). *Gestión de recursos humanos*. Recuperado de: <http://www.minsa.gob.pe/publicaciones/pdf/gestion%20recursos%20humanos.pdf>
- Normas APA. (2016). *Normas APA a Chegg service*. Recuperado de: <http://normasapa.com/>
- Perú 21. (2017). *Contraloría señaló que se perdieron S/51 millones del presupuesto de municipios por corrupción*. Recuperado de: <https://peru21.pe/lima/contraloria-senaló-perdieron-s-51-millones-presupuesto-municipios-corrupcion-77081>
- Reyes, J. (2017). *Gestión de Recursos Humanos: importancia, objetivos*. Recuperado de: <http://www.observatoriodescentralizacion.org/wp->
- Rímac. A (2018). *Influencia del sistema de control interno en la gestión de recursos humanos del Gobierno Regional de Áncash, 2018.Huaraz*. (Tesis para obtener el Título Profesional de Contador Público), Universidad César Vallejo. Huaraz- Perú.
- Rímac, R. (2017). *El control interno y su influencia en el proceso de abastecimiento del ministerio de transportes y comunicaciones de Huaraz – 2017. Huaraz*. (Tesis para obtener el Título Profesional de Contador Público), Universidad César Vallejo. Huaraz- Perú.
- Transparency International (2016). *World corruption ranking*. Recuperado de: <https://www.transparency.org/reportcorruptioncontent/uploads/2017/09/Manual-Gesti%C3%B3n-del-RRHH-ARADA.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de Recolección de Datos

ENCUESTA SOBRE LA INFLUENCIA DEL CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAYLAS

I. DATOS INFORMATIVOS

Usted es un Personal:

- a) Nombrado b) Contratación administrativa de servicios (CAS)

Sexo

- a) Masculino b) Femenino

II. INSTRUCCIONES

La presente encuesta es para determinar a través de su respuesta, si el control interno influye en la gestión de recursos humanos, por lo que se le solicita marcar con una "X" la alternativa que usted considere correcta, de la veracidad de su respuesta depende el éxito de la tesis.

N°	ÍTEMS	MUY DESACUERDO	DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	Los principios y valores éticos del servidor público son aplicados en la entidad				
2	La estructura organizativa se adecúa a los cambios normativos del sector				
3	Al momento de contratar al personal se reconoce como elemento esencial su competencia profesional				
4	Se identifican riesgos en el personal que puede perjudicar la realización de los objetivos de la entidad				
5	La administración valora los riesgos a partir de dos perspectivas: probabilidad e impacto				
6	Se otorgan respuestas inmediatas a los riesgos identificados				
7	Las funciones del personal están establecidos en el MOF y ROF y son comunicadas al personal				
8	Los servidores públicos de la entidad, rinden cuentas de los fondos solicitados en forma oportuna				

9	Los Jefes o gerentes de cada unidad son los encargados de evaluar el desempeño de su personal a cargo				
10	La entidad cuenta con un sistema de información que se adecúa a la naturaleza de las operaciones				
11	Se realizan actualizaciones en el software especializado para evitar los fraudes en la entidad				
12	La entidad genera una copia de seguridad de la información de la institución				
13	La entidad elabora planes de contingencia respecto a la gestión de RR.HH				
14	Cuándo se determinan medidas correctivas, la entidad efectúa el seguimiento correspondiente				
15	En la entidad se promueve o establece autoevaluaciones periódicas sobre el control interno de la gestión de recursos humanos				
16	Para la selección de personal, la entidad evalúa a los postulantes según los términos de referencia (TDR) de cada puesto				
17	Para proceder a contratar al personal idóneo se toma en cuenta el TDR vigente				
18	El pago de las remuneraciones del personal se realiza en función a la escala remunerativa				
19	Se administra el pago del personal CAS (contrato administrativo de servicio) y nombrado a través de un rubro específico				
20	La unidad de RR.HH lleva un registro del personal que asiste a las capacitaciones				
21	La unidad de RR.HH emite un reporte de improductividad del personal				

¡Gracias por su aporte!

HORA: _____

FECHA: _____



**ENCUESTA SOBRE LA INFLUENCIA DEL CONTROL INTERNO EN LA
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE HUAYLAS**

I. DATOS INFORMATIVOS

Usted es un Personal:

- (a) Nombrado b) Contratación administrativa de servicios (CAS)

Sexo

- a) Masculino (b) Femenino

II. INSTRUCCIONES

La presente encuesta es para determinar a través de su respuesta, si el control interno influye en la gestión de recursos humanos, por lo que se le solicita marcar con una "X" la alternativa que usted considere correcta, de la veracidad de su respuesta depende el éxito de la tesis.

Nº	ITEMS	MUY DESACUERDO	DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	Los principios y valores éticos del servidor público son aplicados en la entidad.		X		
2	La estructura organizativa se adecúa a los cambios normativos del sector.	X			
3	Al momento de contratar al personal se reconoce como elemento esencial su competencia profesional.			X	
4	Se identifican riesgos en el personal que puede perjudicar la realización de los objetivos de la entidad.		X		
5	La administración valora los riesgos a partir de dos perspectivas: probabilidad e impacto.				X
6	Se otorgan respuestas inmediatas a los riesgos identificados.		X		
7	Las funciones del personal están establecidos en el MOF y ROF y son comunicadas al personal.	X			
8	Los servidores públicos de la entidad, rinden cuentas de los fondos solicitados en forma oportuna.		X	/	
9	Los Jefes o gerentes de cada unidad son los encargados de evaluar el desempeño de su personal a cargo.			X	

10	La entidad cuenta con un sistema de información que se adecúa a la naturaleza de las operaciones.		X		
11	Se realizan actualizaciones en el software especializado para evitar los fraudes en la entidad.	X			
12	La entidad genera una copia de seguridad de la información de la institución.		X		
13	La entidad elabora planes de contingencia respecto a la gestión de RR.HH.			X	
14	Cuándo se determinan medidas correctivas, la entidad efectúa el seguimiento correspondiente.		X		
15	En la entidad se promueve o establece autoevaluaciones periódicas sobre el control interno de la gestión de recursos humanos.		X		
16	Para la selección de personal, la entidad evalúa a los postulantes según los términos de referencia (TDR) de cada puesto.	X			
17	Para proceder a contratar al personal idóneo se toma en cuenta el TDR vigente.			X	
18	El pago de las remuneraciones del personal se realiza en función a la escala remunerativa.		X		
19	Se administra el pago del personal CAS (contrato administrativo de servicio) y nombrado a través de un rubro específico.			X	
20	La unidad de RR.HH lleva un registro del personal que asiste a las capacitaciones.		X		
21	La unidad de RR.HH emite un reporte de improductividad del personal.	X			

¡Gracias por su aporte!

HORA: 8:40 am

FECHA: 01/10/2018

Anexo 2: Tabla de Especificaciones del Instrumento

Ficha de evaluación

I. Datos Informativos:

- Autor : Obregón Pérez Bredsley Junior
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala Likert
- Niveles de aplicación : Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas
- Administración : Individual
- Duración : 20 minutos
- Materiales : Hoja impresa y lapicero
- Responsable de la aplicación : Autor

II. Descripción y Propósito:

El instrumento consta de 21 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer la influencia del control interno en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018.

III. Tabla de Especificaciones

variable	dimensiones	Indicadores de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
V1= Control Interno	Ambiente de Control	Valores Éticos	10%	1	1 – 4
		Estructura Organizacional		2	1 – 4
		Competencia Profesional		3	1 – 4
	Evaluación de Riesgos	Identificación de Riesgos	10%	4	1 – 4
		Valoración de Riesgos		5	1 – 4
		Respuesta de Riesgos		6	1 – 4
	Actividades de Control	Segregación de Funciones	10%	7	1 – 4
		Rendición de Cuentas		8	1 – 4
		Evaluación del Desempeño		9	1 – 4

	Información y Comunicación	Sistema de Información	10%	10	1 – 4
		Responsabilidad de Información		11	1 – 4
		Archivo Institucional		12	1 – 4
	Supervisión y Monitoreo	Prevención	10%	13	1 – 4
		Medidas Correctivas		14	1 – 4
		Autoevaluación		15	1 – 4
V2= Gestión de Recursos Humanos	Proceso de Selección	Evaluación al Personal	16.66%	16	1 – 4
		Registro del Personal Apropiado		17	1 – 4
	Pago de Remuneraciones	Escala Remunerativa en Relación con el pago	16.67%	18	1 – 4
		Planilla Remunerativa del Personal		19	1 – 4
	Capacitaciones del Personal	Registro de los Participantes a las capacitaciones	16.67%	20	1 – 4
		Reporte de Deficiencias por el Personal según el Cumplimiento de Metas Operativas.		21	1 – 4
Total			100%	21 Ítems	21 - 84

IV. Opciones de Respuesta

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	Muy Desacuerdo	1
	Desacuerdo	2
	De acuerdo	3
	Muy de acuerdo	4

16, 17, 18, 19, 20, 21.	Muy Desacuerdo	1
	Desacuerdo	2
	De acuerdo	3
	Muy de acuerdo	4

V. Niveles de Valoración de Dimensiones

Dimensión Variable Independiente	Nivel	Valores
Ambiente de Control	Débil	3 – 6
	Regular	7 – 9
	Fuerte	10 – 12
Evaluación de Riesgos	Nivel	Valores
	Débil	3 – 6
	Regular	7 – 9
	Fuerte	10 – 12
Actividades de Control	Nivel	Valores
	Débil	3 – 6
	Regular	7 – 9
	Fuerte	10 – 12
Información y Comunicación	Nivel	Valores
	Débil	3 – 6
	Regular	7 – 9
	Fuerte	10 – 12
Supervisión y Monitoreo	Nivel	Valores
	Débil	3 – 6
	Regular	7 – 9
	Fuerte	10 – 12
Dimensión Variable Independiente	Nivel	Valores
Proceso de Selección	No Óptimo	2 – 4
	Regular	5 – 6
	Óptimo	7 – 8

Pago de Remuneraciones	Nivel	Valores
	No Óptimo	2 – 4
	Regular	5 – 6
	Óptimo	7 – 8
Capacitaciones del Personal	Nivel	Valores
	No Óptimo	2 – 4
	Regular	5 – 6
	Óptimo	7 – 8

Anexo 3: Ficha Técnica de Instrumentos

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
Tipo de instrumento	Cuestionario de recolección de datos
Denominación del instrumento	Cuestionario de recolección de datos para conocer la influencia del control interno en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huaylas.
Autor	Obregón Pérez, Bredsley Junior
Duración de la aplicación	20 Minutos
Muestra	74 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas
Número de ítems	21
Escala de medición	Likert
Dimensiones que evalúa	Ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, supervisión y monitoreo, proceso de selección, pago de remuneraciones y capacitaciones del personal.
Método de muestreo	Censal.
Lugar de realización de campo	Municipalidad Provincial de Huaylas
Fecha de realización de campo	10 de octubre.
Programa estadístico	Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión SPSS25 y Microsoft Office Excel 2013

Anexo 4: Matriz de Consistencia

INFLUENCIA DEL CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAYLAS, 2018					
	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
GENE RAL	¿De qué manera influye el Control Interno en la Gestión de recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018?	Demostrar la influencia del Control Interno en la Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018.	H= El Control Interno influye en la Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huaylas en el 2018.	Variable Indep. Control Interno	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativa</p> <p>Alcance: Explicativo</p> <p>Tipo: Causal</p> <p>Diseño de investigación: No experimental–Transeccional, con el esquema:</p> <div style="text-align: center;"> <p>O X</p> <p>↓</p> <p>M</p> <p>↓</p> <p>O Y</p> </div> <p>Donde: M: Muestra de estudio X: Control Interno Y: Gestión de recursos humanos</p> <p>Población: 74 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas. Muestra censal</p>
ESP. 1	¿De qué manera influye la evaluación de riesgos en el proceso de selección de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018?	Determinar la influencia de la evaluación de riesgos en el proceso de selección de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018.	Ho= El Control Interno no influye en la Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huaylas en el 2018.	Variable Dep. Gestión de Recursos Humanos	
ESP. 2	¿De qué manera la supervisión y monitoreo influye en las capacitaciones del personal en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018?	Determinar la influencia de la supervisión y monitoreo en las capacitaciones del personal de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018.			
ESP. 3	¿Cómo las actividades de control influyen en las remuneraciones del personal de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018?	Establecer la influencia de las actividades de control en las remuneraciones del personal de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018			

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				MUY DESACUERDO	DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Proceso de Selección	-Evaluación al personal -Registro del personal apropiado	Para la selección de personal, la entidad evalúa a los postulantes según los términos de referencia (TDR) de cada puesto Para proceder a contratar al personal idóneo se toma en cuenta el TDR vigente	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>			
	Pago de Remuneraciones	-Escala remunerativa en relación con el cargo. -Planilla remunerativa del personal.	El pago de las remuneraciones del personal se realiza en función a la escala remunerativa Se administra el pago del personal CAS (contrato administrativo de servicio) y nombrado a través de un rubro específico	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>			
	Capacitaciones del Personal	-Registro de los participantes a las capacitaciones -Reporte de deficiencias por el personal según el cumplimiento de metas operativas.	La unidad de RR.HH lleva un registro del personal que asiste a las capacitaciones La unidad de RR.HH emite un reporte de improductividad del personal	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>			

Apellidos y Nombres del Evaluador:

Grado Académico:

Magister Solis Myrara Marisol



Nombre: *B3345081*
DNI:



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Control Interno

OBJETIVO:

DIRIGIDO A:

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Solis, Miryam Marisol

GRADO ACADÉMICO:

Magister

Firma del Experto Informante.

DNI: *33345081*

01 de *07* del 20*18*

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión de Recursos Humanos

OBJETIVO:

DIRIGIDO A:

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Silis, Miryam Mercedes

GRADO ACADÉMICO:

Magister



Firma del Experto Informante.

DNI:

93345081

02 de 07 del 2018

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO
TITULO DE LA TESIS: "Influencia del control interno en la gestión de recursos humanos de la municipalidad provincial de Huaylas, 2018"
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de influencia del control interno en la gestión de recursos humanos"

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES							
				MUY DESACUERDO	DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION	RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO			
Ambiente de Control		-Valores Éticos -Estructura Organizacional -Competencia Profesional	Los principios y valores éticos del servidor público son aplicados en la entidad La estructura organizativa se adecúa a los cambios normativos del sector Al momento de contratar al personal se reconoce como elemento esencial su competencia profesional																				
Evaluación de riesgos		-Identificación de Riesgos -Valoración de Riesgos -Respuesta de Riesgos	Se identifican riesgos en el personal que puede perjudicar la realización de los objetivos de la entidad La administración valora los riesgos a partir de dos perspectivas: probabilidad e impacto Se otorgan respuestas inmediatas a los riesgos identificados																				
Actividades de Control		-Segregación de Funciones -Rendición de cuentas -Evaluación del Desempeño	Las funciones del personal están establecidos en el MOF y ROF y son comunicadas al personal Los servidores públicos de la entidad, rinden cuentas de los fondos solicitados en forma oportuna Los Jefes o gerentes de cada unidad son los encargados de evaluar el desempeño de su personal a cargo																				
Información y Comunicación		-Sistema de Información -Responsabilidad de información -Archivo Institucional	La entidad cuenta con un sistema de información que se adecúa a la naturaleza de las operaciones Se realizan actualizaciones en el software especializado para evitar los fraudes en la entidad La entidad genera back up de la información de la institución																				
Monitoreo		-Prevención -Medidas Correctivas -Autoevaluación	La entidad elabora planes de contingencia respecto a la gestión de RR.HH. Cuándo se determinan medidas correctivas, la entidad efectúa el seguimiento correspondiente En la entidad se promueve o establece autoevaluaciones periódicas sobre el control interno de la gestión de recursos humanos																				

CONTROL INTERNO

VARIABLE	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
			MUY DESACUERDO	DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION	SI	NO	RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR	SI	NO	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	SI		NO	RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	SI	NO	
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Proceso de Selección	-Evaluación al personal -Registro del personal apropiado	Para la selección de personal, la entidad evalúa a los postulantes según los términos de referencia (TDR) de cada puesto Para proceder a contratar al personal idóneo se toma en cuenta el TDR vigente																	
	Pago de Remuneraciones	-Escala remunerativa en relación con el cargo. -Planilla remunerativa del personal. -Registro de los participantes a las capacitaciones	El pago de las remuneraciones del personal se realiza en función a la escala remunerativa Se administra el pago del personal cas y nombrado a través de un rubro específico La unidad de RR.HH lleva un registro del personal que asiste a las capacitaciones																	
Capacitaciones del Personal	-Reporte de deficiencias por el personal según el cumplimiento de metas operativas.	La unidad de RR.HH emite un reporte de improducividad del personal																		

Apellidos y Nombres del Evaluador: **CHAVEZ VARELA FEDERICO BERNARDO**
Grado Académico: **DOCTOR**


Nombre: **Federico Chavez V.**
DNI: **18100685**



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Control Interno

OBJETIVO:

DIRIGIDO A:

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CHÁVEZ VEGANA FERNANDO BEATRIZ

GRADO ACADÉMICO: DOCTOR


Firma del Experto Informante.

CHÁVEZ, 15 JUNIO del 2018

DNI: 18100695

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión de Recursos Humanos

OBJETIVO:

DIRIGIDO A:

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CHÁVEZ VERGARA FERNANDO BERARDE

GRADO ACADÉMICO: DOCTOR



Firma del Experto Informante.

DNI: 18100695

HUMAR ...15 de JUNIO del 20...18

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN V/O RECOMENDACIONES		
				MUY DESACUERDO	DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	SI	NO	SI	NO		SI	NO
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Proceso de Selección	-Evaluación al personal -Registro del personal apropiado	Para la selección de personal, la entidad evalúa a los postulantes según los términos de referencia (TDR) de cada puesto Para proceder a contratar al personal idóneo se toma en cuenta el TDR vigente					X										
	Pago de Remuneraciones	-Escala remunerativa en relación con el cargo. -Planilla remunerativa del personal.	El pago de las remuneraciones del personal se realiza en función a la escala remunerativa Se administra el pago del personal CAS (contrato administrativo de servicio) y nombrado a través de un rubro específico					X										
	Capacitaciones del Personal	-Registro de los participantes a las capacitaciones -Reporte de deficiencias por el personal según el cumplimiento de metas operativas.	La unidad de RR.HH lleva un registro del personal que asiste a las capacitaciones La unidad de RR.HH emite un reporte de improductividad del personal					X										

Apellidos y Nombres del Evaluador: Araucé Torres Rosa Koral
Grado Académico: Doctor en Ciencias Empresariales


Nombre: Rosa Koral Araucé Torres
DNI: 316380725



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Control Interno

OBJETIVO:

DIRIGIDO A:

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MOORE TORRES ROSA KAROL

GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN CIENCIAS EMPRESARIALES

Firma del Experto Informante.

DNI:.....31680729.....

Moore 19 de junio del 2018

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión de Recursos Humanos

OBJETIVO:

DIRIGIDO A:

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *HOORE TORRES ROSA KAREL*

GRADO ACADÉMICO: *DOCTOR EN CIENCIAS EMPRESARIALES*


Firma del Experto Informante.

DNI: *81680929*

Huancayo, 19 de febrero del 2018

Anexo 6: Ficha de las Personas que han Validado el Instrumento

INFORMACIÓN DEL JURADO EVALUADOR DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

HOJA DE VIDA	
DATOS PERSONALES:	
1. Apellidos:	Moore Torres
2. Nombres:	Rosa Karol
3. N° de DNI:	31680729
4. Teléfono:	043-427084
5. Dirección actual:	Av. Fitzcarrald N° 282 /Huaraz
6. Correo electrónico:	karolmooretorres@hotmail.com
FORMACIÓN ACADÉMICA PROFESIONAL:	
Grados:	Doctora en Ciencias de la Empresa
Títulos:	Licenciada en Administración
EXPERIENCIA PROFESIONAL:	
FCL TRANSPORT CARGO S.A.C.	
EMPRESA EXPORTADORA DE FLORES “FLOR ANCASH S.R.L.”	
C DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES, COMUNICACIONES VIVIENDA Y CONSTRUCCIÓN CTAR-ANCASH	
EMPRESA DE SERVICIOS EDUCATIVOS “ALBERT EINSTEIN” – “ACADEMIA ENCINAS” S.R.L.TDA.	

HOJA DE VIDA

DATOS PERSONALES:

1. Apellidos: Chávez Vergara
2. Nombres: Fernando Bernabé
3. N° de DNI:18100695
4. Teléfono: 951812824
5. Dirección actual:
6. Correo electrónico: fer.chaver@outlook.com

FORMACIÓN ACADÉMICA PROFESIONAL:

Grados: Doctor en Administración de la Educación
Magister en Gestión Educativa

Títulos: Contador Público
Licenciado en Educación

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

ASESOR EMPRESA DE TRANSPORTES DEL NORTE S.A.C.

CONSULTOR DE EMPRESAS PROVEEDORAS SIDER PERÚ

CONTADOR EN AVÍCOLA SAN ANTONIO S.A.C.

CONTADOR DE COSTOS EN GRANJA ITALIA S.A.C.

HOJA DE VIDA

DATOS PERSONALES:

1. Apellidos: Solís
2. Nombres: Miryam Marisol
3. N° de DNI: 33345081
4. Teléfono: 947673265
5. Dirección actual: Campamento Vichay S/N
6. Correo electrónico: miryamsoliss@gmail.com

FORMACIÓN ACADÉMICA PROFESIONAL:

Grados: Magister en Administración con Mención en Administración de negocios

Títulos: Contador Público

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Anexo 7: Confiabilidad Prueba Piloto

ALFA DE CRONBACH

BASE DE DATOS																						
ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	TOTAL
1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
2	4	3	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	62
3	3	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	48
4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	2	3	2	2	58
5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	61
ESTADÍSTICOS																						

$$\text{Alfa de Cronbach } (\alpha) = \frac{\text{Número de items}}{\text{Número de items} - 1} \left[1 - \frac{\text{Sumatoria de la varianza de los items}}{\text{Varianza de la suma de los items}} \right]$$

$$\frac{21}{21-1} \left\{ 1 - \frac{32.61}{652.23} \right\} = 0.99 \text{ CONFIABLE}$$

Anexo N° 8: Aspectos Administrativos



Huaraz, 18 de Junio del 2018

C.N. 097- 2018- CONT - FCE - UCV

Sr.

RENSON MARTÍNEZ CANCHUMANI

Alcalde de la Municipalidad Provincial de Huaylas

Presente.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a ustedes para expresarles nuestro cordial saludo y a la vez presentarle al joven **Obregón Pérez Bredley Junior** identificada con **DNI 46589897**, estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales, en la carrera profesional de Contabilidad quien cursa el IX Ciclo y desea tener acceso a ciertas informaciones de su distinguida organización que usted dirige, a fin de poder realizar adecuadamente su investigación; todo ello con fines netamente académicos para el curso de Proyecto de Investigación del ciclo en mención.

Se solicita la autorización correspondiente por parte de nuestro estudiante, siendo importante mencionar que al culminar el proyecto, se le invitará para conocer los resultados de la investigación.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido testimoniándole mi singular deferencia.

Atentamente,



CAMPUS HUARAZ
Av. Independencia N° 1488
Barrio Palmira Baja,
Independencia - Huaraz
Telf.: (043) 483031
www.ucv.edu.pe

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe



Municipalidad Provincial de
Huaylas

**FORMULARIO ÚNICO DE TRÁMITE
FUT**

Aprobado con R.A. N° 332 - 2013-HPHy
Distribución Gratuita

Señor:
RENSON MARTINEZ CANCHUMANI
Alcalde de la Municipalidad Provincial de Huaylas

SELLO DE RECEPCIÓN	
	
Solicito:	<u>Autorización</u>
	<u>para realizar encuestas</u>

I Datos del Solicitante

Bredley Junior Obregón Pérez

1.1 Nombres y Apellidos / Razón Social

1.2 Tipo de Documento

D.N.I.	R.U.C.	C.E.
46589897		

1.3 Dirección (Av./ Calle / Jirón / Psje. / Mz. / Lote / Urb).

Centro Poblado/ Caserío	Distrito	Provincia
Caraz	Caraz	Huaylas

N° Telefónico	N° Celular	Correo Electrónico
	999858588	bredleyjunior@gmail.com

II Fundamentos del Pedido

Solicito autorización para poder realizar encuestas a los trabajadores de condición CAS y nombramiento con una antigüedad mayor a un año y a que a través de las encuestas podrá continuar con la investigación de mi tesis.

III Anexos

- | | |
|------------------------------|-----------|
| 1.- <u>Copia de DNI</u> | 5.- _____ |
| 2.- <u>Relación personal</u> | 6.- _____ |
| 3.- _____ | 7.- _____ |
| 4.- _____ | 8.- _____ |

Lugar y Fecha
Caraz, 27 Septiembre, 2018

[Firma]
Firma del Solicitante

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CARAZ

JR. SAN MARTIN N° 1121
20146925767

Hora Recep.: 15:52:25
Fecha de Recep.: 27/09/2018

HOJA DE TRAMITE

N° Registro.: 00008156
Datos del Administrado.: OBREGON PEREZ BREDSELY JUNIOR
Asunto.: SOLICITO AUTORIZACION PARA REALIZAR ENCUESTAS
Documento.: SOLICITUD -
Observaciones.:

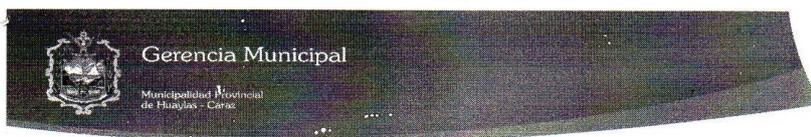
Destino.: GERENCIA MUNICIPAL

Nro de Folios: ****5



Recibido por: CUPERTINO APOLINARIO IRMA VIOLETA
En.: MESA DE PARTES

Consulte el estado de su trámite en: www.municaraz.gob.pe



EL QUE SUSCRIBE, GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAYLAS - CARAZ, EMITE LA SIGUIENTE:

AUTORIZACIÓN

*Se autoriza al Sr. **OBREGON PEREZ BRESLEY JUNIOR**, identificada con DNI N° 46589897, estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo-pre grado, realizar las encuestas de manera anónima a los trabajadores de la MPH y de las diferentes Gerencias, Unidades y Oficinas, a fin de cumplir con su trabajo de investigación y la conclusión de tesis denominado **"INFLUENCIA DEL CONTROL INTERNO EN LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAYLAS, 2018"***

Se expide la presente autorización a solicitud del interesado mediante el Expediente Administrativo n° 8156-2018, para los fines que considere convenientes.

Atentamente


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAYLAS
Torres Arteaga Marcial T.
Gerente Municipal

Caraz, Octubre 03 del 2018

Jr. San Martín 1121 – Plaza de Armas, Caraz
Teléfono: 043 – 483860
Anexo: 104



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CARAZ
JR. SAN MARTIN N° 1121
20146925767

Hora Recep.: 11:12:05
Fecha de Recep.: 08/06/2018

HOJA DE TRAMITE

N° Registro.: 00004888
Datos del Administrado.: OBREGON PEREZ BREDSLEY JUNIOR
Asunto.: SOLICITO CONSTANCIA DEL PERSONAL POR PLANILLA
Documento.: SOLICITUD -
Observaciones.:
Destino.: POTENCIAL HUMANO

Nro de Folios: ****2



Recibido por: CUPERTINO APOLINARIO IRMA VIOLETA
En.: MESA DE PARTES

Consulte el estado de su trámite en: www.municaraz.gob.pe

RELACION DE PERSONAL REGIMEN DECRETOS LEGISLATIVOS N°S 276, 728 Y 1057 - ANTIGÜEDAD UN AÑO

N°	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	N° DNI	CARGO	CONDICION LABORAL	FECHA INGRESO
1	VILLON	DE LUCAR	YOLANDA	0032385742	PENSIONISTA	PENSIONISTA	03/01/1982
2	CERNA	RUBINA	EUGENIO	0032381010	PENSIONISTA	PENSIONISTA	05/01/1987
3	MARINOS	GIL	LORENZO MACARIO	0032385374	PENSIONISTA	PENSIONISTA	23/01/1987
4	DURAN	DE SAENZ	ROSA LEONIDAS	0032382989	PENSIONISTA	PENSIONISTA	01/02/1974
5	AYALA	LAVERIANO	JUAN SANTIAGO	0032384086	OPERADOR EQUIPO PESADO	NOMBRADO	06/12/1976
6	NUÑUVERO	DE SAENZ	OTILIA	0032384801	ASISTENTE DE LA UNIDAD DE CEUIel	NOMBRADO	01/08/1980
7	IBAÑEZ	RAMOS	ANDRES DEMETRIO	0032383600	POLICIA MUNICIPAL	PENSIONISTA	27/12/1980
8	ROSAZZA	POLO	ILDA NORA	0032385724	PENSIONISTA	PENSIONISTA	10/01/1983
9	BARDALES	ALCALDE	HILARIO	0032385698	POLICIA MUNICIPAL	NOMBRADO	01/04/1983
10	DURAND	CAMPOMANES	FLOR DE MARIA	0032385725	TECNICO EN TRANSPORTES	NOMBRADO	01/10/1983
11	RIOS	ROCA	CLEMENTE ILDEFONZO	0032384317	POLICIA MUNICIPAL	NOMBRADO	01/08/1984
12	LIÑAN	QUINTO	PEDRO MANUEL	0032381234	POLICIA MUNICIPAL	NOMBRADO	23/09/1985
13	ARAYA	ARAYA	MARIANO ARMANDO	0032385585	TECNICO EN PREVENCIÓN DE DESASTRES	NOMBRADO	01/03/1986
14	LAVERIANO	MONTAÑEZ	TOMAS JUAN	0032380100	ASISTENTE - UNIDAD DE REGISTRO CIVIL	NOMBRADO	01/04/1986
15	RIVERA	OLIVERA	ABRAHAM ISIDRO	0032405755	OBRAERO II - (GUARDIAN)	NOMBRADO	01/04/1986
16	MILLA	CERNA	JAIME VICTORIANO	0032381452	OPERADOR	NOMBRADO	01/10/1986
17	ROSALLES	GUERRERO	CESAREO TEOFILO	0032405904	OBRAERO II	NOMBRADO	01/10/1986
18	ULLOA	LOPEZ	SIMEON EMILIANO	0032382375	OBRAERO II	NOMBRADO	01/10/1986
19	LIÑAN	QUINTO	VICTOR FELIPE	0032382315	OBRAERO II (VIGILANTE)	NOMBRADO	14/11/1986
20	POCOY	MATIAS	HUGO ALBERTO	0031605724	OBRAERO II	NOMBRADO	01/05/1989
21	ASENCIO	CHAUCA	CARLOS ALBERTO	0032391223	JEFE DE LA UNIDAD DE CCYS	DESIGNADO	01/05/1989
22	MORY	PALERO	JESUS CORONADO	0032380369	ASISTENTE DE POTENCIAL HUMANO	NOMBRADO	01/07/1989
23	MENACHO	PEÑA	ANTONIO JESUS	0032404305	ESPECIALISTA EN ARCHIVO	NOMBRADO	01/09/1989
24	MENACHO	RIVERA	LORENZO SABINO	0032387522	ESPECIALISTA EN TRIBUTACION	NOMBRADO	01/09/1989
25	SARREA	-	JUAN PELAYO	0032382442	POLICIA MUNICIPAL	NOMBRADO	01/09/1989
26	ARELLAN	OLORTINA	ANDRES MARGARITO	0032381747	GUARDIAN	NOMBRADO	01/10/1991
27	MORI	PALERO	ALBERTO HUGO	0032384761	GERENTE DE GAF	NOMBRADO	01/01/1992
28	MONTAÑEZ	DE MENDOZA	ROSA ANTONINA	0032384519	PENSIONISTA VIUDEZ	PENSIONISTA VIUDEZ	12/11/1997
29	AGAMA	TAMAYO	GIOVANI NIKOLAI	0032381595	JEFE UNIDAD DE REG. DE ESTADO CIVIL	NOMBRADO	01/01/1999
30	GARCIA	AREQUIPEÑO	ESTEBAN ULDARICO	0008562677	TECNICO ARCHIVO I	NOMBRADO	02/01/1999
31	SARMIENTO	CABALLERO	WILBER ISAIAS	0033408024	ESPECIALISTA EDUCACION Y CULTURA	CONTRATADO	01/02/2000
32	GONZALES	ROJAS	WALTER ANTONIO	0032383469	(E) GERENTE DE GATyR	NOMBRADO	01/06/2000
33	ADRIAN	GARCIA	HUMBERTO TOMAS	0032381392	OBRAERO I - VIGILANTE	CONTR. POR TIEMPO INDETERMINO	02/01/2002
34	ALEGRE	MILLA	VICTORIANO SABINO	0032386812	OBRAERO I - (GUARDIAN)	CONTR. POR TIEMPO INDETERMINO	02/01/2002
35	ANTONIO	PIZARRO	JUANA ROSA	0032382305	OBRAERO I	CONTR. POR TIEMPO INDETERMINO	02/01/2002
36	BLAS	RAZA	GUZMAN	0032382305	OBRAERO I - (GUARDIAN)	CONTR. POR TIEMPO INDETERMINO	02/01/2002

N°	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	N° DNI	CARGO	CONDICION LABORAL	FECHA INGRESO
37	BULA	QUEVEDO	HECTOR VILLARDO	0040344092	OBRAERO I	CONTR. POR TIEMPO INDETERMINO	02/01/2002
38	CASTILLO	RAMIREZ	VICTOR MANUEL	0032384461	OBRAERO I	CONTRATADO	02/01/2002
39	IBANEZ	ULLOA	FORTUNATO SEVERO	0032386361	OBRAERO I	CONTRATADO	02/01/2002
40	INFANTE	ARNAO	AUGUSTO SAMUEL	0032391653	OBRAERO I	CONTR. POR TIEMPO INDETERMO	02/01/2002
41	MILLA	VILLON	LUIS HUMBERTO	0040849936	OBRAERO I	CONTRATADO	02/01/2002
42	PRINCIPE	GRANADOS	EDMUNDO BENIGNO	0032390703	OBRAERO I	CONTR. POR TIEMPO INDETERMINO	02/01/2002
43	ROJAS	ACUNA	JORGE	0032385388	OBRAERO I ALMACENERO - UPS	CONTR. POR TIEMPO INDETERMINO	02/01/2002
44	ROSAS	MILLA	LUIS MIGUEL	0015970045	OBRAERO I	CONTR. POR TIEMPO INDETERMINO	02/01/2002
45	TAMARIZ	LUNA	ISABEL BAUTISTA	0032383908	OBRAERO I - VIGILANTE	CONTR. POR TIEMPO INDETERMINO	02/01/2002
46	AVILA	-	DOMINGO FORTUNATO	0032399739	OBRAERO I	CONTR. POR TIEMPO INDETERMINO	02/01/2002
47	MUNOZ	MENACHO	GREGORY FRANK	0032404154	ASISTENTE DE SECRETARIA GENERAL	NOMBRADO	09/01/2003
48	MILLA	MEZA	SUSANA ELVECIA	0007227695	ASISTENTE DE LA UNIDAD ECDYR	NOMBRADO	25/03/2003
49	TAPIA	ROSAZZA	JAIMÉ EDWARD	0032403397	GERENTE GENERAL (e) IVP	CONTRATADO	02/09/2003
50	OBREGON	VALVERDE	AGUSTIN NOE	0032380124	ESPECIALISTA DE ORG. CAMPESINAS	TECNICO	06/01/2004
51	CASTILLO	BUSTAMANTE	MARIA TERESA	0032021083	SECRETARIA ALCALDIA	NOMBRADO	03/01/2005
52	LUCAR	VERA	CIRO JAVIER	0032403244	ESPECIALISTA DE OMAPE	CONTRATADO	03/01/2005
53	MEJIA	GAMARRA	JESUS ALEJANDRO	0032405597	AUXILIAR DE LA BIBLIOTECA MUNICIPAL	NOMBRADO	03/01/2005
54	ARCE	MENDEZ VDA. DE JIRALDO	TERESA DOLORES	0031609203	ESPECIALISTA EN GESTION DE RIESGOS	DESIGNADO	07/02/2005
55	DIAZ	OROYA	JENY MERCEDES	0026684750	MEDICO VETERINARIO	NOMBRADA	01/06/2005
56	LEON	MORALES	WILVER HOMERO	0031654585	EJECUTOR COACTIVO	NOMBRADO	01/06/2005
57	MALASPINA	PANDO	JUAN ORLANDO	0008856452	JEFE UNIDAD DE OPERACIONES DEL IVP	DESIGNADO	06/07/2005
58	CARRASCO	ULLOA	JUAN ZENOBIO	0032394471	TRABAJADOR SERVICIO (OMBU)	CONTR. POR TIEMPO INDETERMINO	01/03/2006
59	CORZO	GUERRERO	JAVIER NARCISO	0032393588	TRABAJADOR SERVICIO (OMBU)	CONTRATADO	01/03/2006
60	HUAMAN	MILLA	NELSON JULIO	0032404277	TRABAJADOR SERVICIO (OMBU)	CONTR. POR TIEMPO INDETERMINO	01/03/2006
61	INFANTE	VEGA	JOHN CARLO	0032392711	OBRAERO I	CONTR. POR TIEMPO INDETERMINO	01/03/2006
62	MORENO	BONILLA	FABIAN DEMETRIO	0032403585	TRABAJADOR SERVICIO (OMBU)	CONTR. POR TIEMPO INDETERMINO	01/03/2006
63	RAMIREZ	BRAVO	VICTOR JORGE	0042839267	OBRAERO I	CONTRATADO	01/12/2008
64	RAMIREZ	VILLALOBOS	ROSARIO GUADALUPE	0032383351	CAJERO	PENSIONISTA VIUDEZ	23/06/2009
65	GARCIA	ESCUDERO	TERENCIA AURORA	0032382941	PENSIONISTAS - VIUDEZ	CONTRATADO	14/03/2011
66	ROJAS	FIGUEROA	LUIS GUMERCINDO	0032385337	CHOFER DE VEHICULO RECOLECTOR	CONTRATADO	14/03/2011
67	MARTINEZ	CANCHUMANI	RENSON	0010743713	ALCALDE	ELECTO	01/01/2015
68	BARRETO	SAENZ	NESTOR FERNANDO	0040473803	GERENTE DE PTO PTO	DESIGNADO	05/01/2015
69	RAMOS	CORTEZ	ABILIO JORGE	0032387975	GERENTE MUNICIPAL	DESIGNADO	05/01/2015
70	MEJIA	LEON	AMOS PAULINO	0042798148	JEFE UNIDAD TECNOLOG. DE LA INFORM.	DESIGNADO	07/01/2015
71	ENRIQUE	MEJIA	INES LUCIA	0041980302	JEFE DE LA UNIDAD DE LOGISTICA	DESIGNADO	07/01/2015
72	RIMARACHIN	SANCHEZ	OLGA AMELIA	0018114244	ASISTENTE	CONTRATADO D.L. 1057	30/01/2015
73	MORALES	MEJIA	JAVIER JALI	0021143482	GERENTE DE SEGURIDAD CIUDADANA	DESIGNADO	06/02/2015
74	CASTILLO	BRAVO	ELIAS DANIEL	0015649512	GERENTE DE SCyGA	DESIGNADO	20/10/2015
75	JURADO	AGAMA	EDNA YAMILLE	0042170514	PROCURADORA PUBLICA	DESIGNADO	01/07/2016
76	BRONCANO	VEGA	JACQUELINE ISABEL	0040387472	ASISTENTE DE LA UNIDAD DE BIENESTAR	CONTRATADO D.L. 1057	01/07/2016
77	RODRIGUEZ	CASTILLO	CLARA MARIA	0032404947	TECNICO EN PREVENCIÓN DE DESASTRES	CONTRATADO D.L. 1057	01/10/2016
78	ROSAS	ANGELES	CARLOS EDUARDO	0041754471	CONSERVADOR Y GUÍA DEL MUSEO MUNICIPAL	CONTRATADO D.L. 1057	01/10/2016
79	RODRIGUEZ	MILLA	ESMERALDA	0032408413	POLICIA MUNICIPAL	CONTRATADO D.L. 1057	01/10/2016

N°	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	N° DNI	CARGO	CONDICION LABORAL	FECHA INGRESO
80	EHEVARRIA	PUTUQUIA	JAIIME ALDRIN	0032404569	VIGILANCIA Y LIMPIEZA	CONTRATADO D.L. 1057	26/10/2016
81	SALVADOR	GARCIA	WALDER JEREMIAS	0031662374	GUARDIAN	CONTRATADO D.L. 1057	01/12/2016
82	CANO	RAMIREZ	LINDER GLICERIO	0032405315	GUARDIAN	CONTRATADO D.L. 1057	01/12/2016
83	TORRE	HUAMAN	ROBERT ALEJANDRO	0040351076	ASISTENTE	CONTRATADO D.L. 1057	01/12/2016
84	CALDERON	HUEZA	JESUS RICHER	0032404242	INSPECTOR DE TRANSPORTE	CONTRATADO D.L. 1057	01/12/2016
85	CONTRERAS	CHAUCA	JOSE LUIS	0032387275	INSPECTOR DE TRANSPORTE	CONTRATADO D.L. 1057	01/12/2016
86	RODRIGUEZ	LAGUNA	JOSEPH ANTHONY	0044403953	INSPECTOR DE TRANSPORTE	CONTRATADO D.L. 1057	01/12/2016
87	GONZALES	GONZALES	JORGE LUIS	0042417277	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CONTRATADO D.L. 1057	01/12/2016
88	ANGELES	FIGUEROA	AMBROSIO TEODORO	0032406306	GUARDIAN	CONTRATADO D.L. 1057	01/12/2016
89	NIETO	GARCIA	WILLIAM DIMAS	0046373755	JEFE DE LA UNIDAD CEUel	DESIGNADO	01/01/2017
90	FLORES	ROJAS	ROSA KARINA	0042650345	JEFE DE LA UNIDAD PSYN	DESIGNADO	01/03/2017
91	TORRES	ARTEAGA	MARCIAL TEODORICO	0032042485	GERENTE DE TRANSPORTES	DESIGNADO	20/04/2017
92	DIAZ	PRETEL	JOSE CARLOS	0046694593	JEFE DE LA UNIDAD DE COMUNICACIONES	DESIGNADO	15/05/2017
93	SALVADOR	FIGUEROA	LIZBETH LOREN	0043229159	GERENTE DHyBS	DESIGNADO	19/05/2017
94	CASTILLO	FLORES	NAYSHA MALU	0072325848	OPERADOR PAD - GERENCIA PLANEAMIENT	CONTRATADO D.L. 1057	01/07/2017
95	LEON	ESTACION	EDINSON FRANCISCO	0040187562	ESPECIALISTA EN CONTROL URBANO	CONTRATADO D.L. 1057	01/07/2017
96	SAENZ	CORAJE	ELENA LUZ	0040829750	POLICIA MUNICIPAL	CONTRATADO D.L. 1057	01/07/2017
97	SIRHUA	VEGA	SONIA GUADALUPE	0044005366	ASISTENTE DE MESA DE PARTES	CONTRATADO D.L. 1057	01/07/2017
98	MELO	RAMON	SERGIO ROQUE	0046599503	POLICIA MUNICIPAL	CONTRATADO D.L. 1057	01/07/2017

Anexo 9: Acta de aprobación de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **ROSA KAROL MOORE TORRES** Docente de la Facultad de **CIENCIAS EMPRESARIALES** y Escuela Profesional de **CONTABILIDAD**..... de la Universidad César Vallejo **HUARAZ**, revisor (a) de la tesis titulada:

"INFLUENCIA DEL CONTROL INTERNO EN LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAYLAS, 2018", del (de la) estudiante **OBREGON PEREZ BREDSELY JUNIOR**

constato que la investigación tiene un índice de similitud de **15**...% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y Fecha: **28 DE NOVIEMBRE DEL 2018**



.....
DRA ROSA KAROL MOORE TORRES

Docente del curso

DNI: 31680729

Anexo 11: Formulario de autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
EP DE CONTABILIDAD

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

OBREGON PEREZ BREDSLEY JUNIOR

INFORME TITULADO:

“INFLUENCIA DEL CONTROL INTERNO EN LA GESTION DE RECURSOS
HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAYLAS, 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

CONTADOR PÚBLICO

SUSTENTADO EN FECHA: _03 DE DICIEMBRE DEL 2018

NOTA O MENCIÓN: QUINCE. SEIS (15.6)




FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN