



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Control interno y su relación con la gestión de la
subgerencia de personal de la municipalidad del
distrito de Lurín – 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Carla Olenka Camacho Díaz

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Núñez Lira

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA - PERÚ

2019

Páginas preliminares



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): CARLA OLENKA CAMACHO DÍAZ

Para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE LA SUBGERENCIA DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE LURÍN - 2018

Fecha: 29 de enero de 2019

Hora: 2:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Francis Esmeralda Ibarquen Cueva

Firma: [Signature]

SECRETARIO: Dra. Rosalia Zarate Barrial

Firma: [Signature]

VOCAL: Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma: [Signature]

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBADO.....POR.....M.A.S.G.A.

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

[Dotted lines for observations]

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

[Dotted lines for recommendations]

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación:

A mis queridos padres Concepción y Griselda, por ser mis guías y ejemplos de progreso.

A mí amada hija Giorgina, por su permanente apoyo, comprensión y por ser mi fuente de inspiración para mi desarrollo profesional.

Agradecimiento

A Dios todopoderoso por darme sabiduría y fortalezas. A mi asesor de tesis, el Dr. Luis Alberto Núñez Lira por sus conocimientos para el presente trabajo.

Declaración de autoría

Yo, Carla Olenka Camacho Díaz, con documento de identidad DNI N° 09589674, en mi calidad de estudiante de la Escuela de Postgrado – Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima/filial Lima norte; declaro que la investigación académica titulado “Control interno y su relación con la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del Distrito de Lurín – 2018”, para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, siendo la autora del mismo. Por tanto declaro lo siguiente:

1. Las fuentes bibliográficas empleadas en el presente trabajo de investigación, identifican correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción establecidas.
2. Estamos considerando fuentes señaladas expresamente en este trabajo.
3. El presente trabajo de investigación es inédito, original, lo cual servirá plenamente para obtener el grado académico de doctor en gestión pública y gobernabilidad.
4. Considero que la revisión electrónica en búsqueda de plagios, es relevante
5. De comprobar el uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 05 enero de 2019

Carla Olenka Camacho Díaz

DNI: 09589674

Presentación

Señores miembros del jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada “Control interno y su relación con la gestión de la subgerencia de personal de la municipalidad del distrito de Lurín – 2018”, cuyo trabajo investigación tiene como objetivo general de determinar la relación del Control interno con la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del Distrito de Lurín – 2018, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro (a).

En el presente trabajo, se estudia determinar la relación del control interno en la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín – 2018. El estudio comprende los siguientes capítulos: el capítulo I se refiere a la introducción; el capítulo II se refiere al Marco metodológico; el capítulo IV se refiere a la discusión; el capítulo V a las conclusiones; el capítulo VI a las recomendaciones. Por último, el capítulo VII menciona las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

Los resultados obtenidos en la presente investigación han sido que existe una relación significativa.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Los Olivos, 05 de enero de 2019.

Br. Carla Olenka Camacho Díaz.

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.4 Formulación del problema	33
1.5 Justificación del estudio	34
1.6 Hipótesis	35
1.7 Objetivos	36
II. Método	38
2.1 Diseño de investigación	39
2.2 Variables, operacionalización	41
2.3 Población y muestra	42
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	44
2.5 Métodos de análisis de datos	48
2.6 Aspectos éticos	48
III. Resultados	50
IV. Discusión	64
V. Conclusión	68
VI. Recomendaciones	71

VII. Referencias	74
Anexos	
1.Matriz de consistencia	79
2.Instrumentos (cuestionario de control interno y gestión de personal)	81
3.Validación de los instrumentos (cuestionario de control de interno y gestión de personal)	87
4.Base de datos de la variable de control interno y gestión de personal)	111

Índice de Tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable control interno	41
Tabla 2	Operacionalización de la variable gestión de personal	42
Tabla 3	Población de estudio	43
Tabla 4	Escala de Likert	44
Tabla 5	Validez del instrumento control interno y gestión de personal	47
Tabla 6	Confiabilidad de los instrumentos	47
Tabla 7	Valores e interpretación de Rho de Spearman	48
Tabla 8	Niveles de Control Interno	51
Tabla 9	Niveles de Gestión de Personal	52
Tabla 10	Niveles de Planificación	53
Tabla 11	Niveles de Elaboración de instrumentos	54
Tabla 12	Niveles de sensibilización y capacitación	55
Tabla 13	Niveles de Evaluación	56
Tabla 14	Niveles de Comunicación de resultados.	57
Tabla 15	Correlaciones de Spearman entre gestión de personal y control interno.	58
Tabla 16	Grado de correlación y nivel de significación relación entre el control interno y la planificación	59
Tabla 17	Grado de correlación y nivel de significación relación entre el control interno y la elaboración de instrumentos	60
Tabla 18	Grado de correlación y nivel de significación relación entre el control interno y la sensibilización y capacitación	61
Tabla 19	Grado de correlación y nivel de significación relación entre el control interno y la evaluación	62
Tabla 20	Grado de correlación y nivel de significación relación entre el control interno y la comunicación de resultados	63

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1. Cálculo muestral	43
Figura 2. Niveles de Control Interno	51
Figura 3. Niveles de Gestión de Personal	52
Figura 4. Niveles de Planificación	53
Figura 5. Niveles de Elaboración de instrumentos	54
Figura 6. Niveles de sensibilización y capacitación	55
Figura 7. Niveles de Evaluación	56
Figura 8. Niveles de Comunicación de resultados	57

Resumen

El presente trabajo de investigación se planteó como principal objetivo determinar el Control interno y su relación con la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del Distrito de Lurín – 2018.

La metodología empleada correspondió a una investigación con un enfoque cuantitativo, hipotético - deductivo, con un alcance descriptivo correlacional, de diseño transversal. La población estuvo conformada por 222 servidores y funcionarios que tuvieron constante determinar la relación del control interno en la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del Distrito de Lurín – 2018.

El tamaño de muestra fue de 141 servidores y funcionarios que tuvieron relación con el control interno en la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del Distrito de Lurín – 2018. A nivel de campo se utilizó una encuesta de tipo descriptivo consistente en una interrogación escrita (cuestionario) de 37 preguntas, para la variable control interno así mismo de tuvo 30 preguntas para la variable de gestión de personal con una escala de Likert (1-5) y tres niveles.

Con este trabajo de investigación se determinó que: Control interno y su relación con la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del Distrito de Lurín – 2018.

Palabras claves: Control, interno, gestión de personal.

Abstract

The main objective of this research work was to determine internal control and its effects on the management of the personnel sub-management of the municipality of Lurín district - 2018.

The methodology used corresponded to a research with a quantitative, hypothetical - deductive approach, with a descriptive, correlational, transversal design. The population was conformed by 222 servants and officials who had constant to determine that the internal control affects in the management of the submanagement of personnel of the Municipality of the district of Lurín - 2018.

The sample size was 141 servers and officials who had constant internal control and its effects on the management of the personnel sub-management of the municipality of the district of Lurín - 2018. At the field level, a descriptive type survey was used. A written questionnaire (questionnaire) of 37 questions, for the internal control variable also had 30 questions for the recruitment variable with a Likert scale (1-5) and three levels.

With this research work it was determined that: Internal control and its effects in the management of the personnel sub-management of the municipality of the district of Lurín - 2018.

Keywords: Control, internal, effects on management

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

La Municipalidad Distrital de Lurín, es un ente del sector público que está dentro de la categoría de gobierno local, presenta en su organización funcionarios y servidores públicos, cuya obligación es incrementar sus actividades de forma eficaz y eficiente, en favor de sus ciudadanos de la jurisdicción del distrito de Lurín.

Las Municipalidades en el Perú, forman parte del Sector Público, y debe cumplir con las disposiciones de la Constitución peruana, y la Ley de las Municipalidades y demás leyes reglamentarias, que forma parte del Gobierno Local con términos dirigidos al desarrollo del progreso municipal, monetario, empleado, planteamiento común y normas claras con acceso a todo el personal.

El Control Interno, permite gestionar ciertos riesgos, como son las irregularidades y los actos de corrupción en la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad de Lurín. En el año 2016, se inició la implementación del control, con la guía del año 2008 de la controlaría, obteniendo resultados como son: la eficiencia y la transparencia de información; lo que permitió ofrecer mejores servicios a los ciudadanos de la jurisdicción. Cabe indicar, que en la primera fase del control interno, se ha implementado algunos procedimientos, uno de los más importantes es la inspección de la gestión del área de personal de la Municipalidad de Lurín según la ley servir, conformado por la junta de control interno, encargado de sensibilizar a los gerentes y personal de la institución. La subgerencia de personal, ha cumplido con el dictamen del control interno y la técnica de compromiso de la plataforma de los resultados del diagnóstico, precisando acciones responsables en los plazos determinados.

El Control interno, en la primera fase tiene dos componentes implementados en la gestión de la subgerencia de personal como es la planificación y la elaboración de instrumentos, se ha desarrollado un programa estructurado para evaluar el trabajo y aplicar las correcciones, el objetivo principal es mejorar las tareas, procesos y acciones. Cabe indicar que la planificación ha logrado que la institución mejore su capacidad de establecer

reglas internas, evaluar los procesos, tareas que permitan hacer más eficiente y transparente las acciones, con la elaboración de instrumento se ha mejorado el recojo de información. El equipo de personal y las áreas usuarias optimicen sus capacidades de interpretar, coordinar y desarrollar la correcta administración operativa del proceso con el autocontrol. La Municipalidad de Lurín tiene implementado la primera fase del control interno, con este procedimiento el rol fundamental es una gestión pública más eficiente cumpliendo con los estándares de calidad.

La Municipalidad del distrito de Lurín, tiene en un organigrama institucional donde la subgerencia de Personal forma parte de la Gerencia de Administración, y tiene entre sus principales funciones internas: La supervisión de las áreas de registro, escalafón, capacitación y el área de Remuneraciones; encargadas de disponer, colocar y preparar los procesos técnicos, logrando el mejoramiento de los procesos de la subgerencia de personal y a la vez cumplir con los objetos de ayudar en los fines institucionales, a través de métodos que estén relacionadas con políticas estatales que se aplican en la gestión de personal, favoreciendo a los trabajadores en relaciones de compromiso con la institución, y considerando las normas de revisión en la sección de personal de la entidad pública, con los procedimientos que contribuyan a la clasificación de los tributos de una buena gestión de control interno.

En consecuencia, nuestro personal de la sección de personal, tiene que relacionar las funciones dentro de la institución, conjuntamente con la implementación de la primera fase del sistema y procedimientos que disminuya la corrupción y errores administrativos, con a la prioridad de tener claro los conceptos de control en la gestión de la sección de personal, debido a la prioridad en la fase de planificación administrativa, reconociéndose su efectividad de la implementación en el área de personal debido al crecimiento administrativo de la municipalidad de Lurín.

Teniendo en cuenta la problemática planteada, lo que se pretende es establecer el control interno y su relación con la gestión de la subgerencia de personal y reconocer el impacto de la fase implementada que podría afectar la

gestión, permitiendo proporcionar aportes y recomendaciones a la seguridad riesgo en el desarrollo de las actividades en la administración de la subgerencia de personal de la Municipalidad Distrital de Lurín.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. A nivel internacional

Piqueras, Rodríguez y Palenzuela (2016), la investigación hace referencia sobre la orientación profesional en los temas técnicos que tienen instrumentos especializados, como controlar la motivación de los procesos de la búsqueda de personal en las instituciones privadas. Por consiguiente, la motivación es uno de los elementos más importantes y forma parte de la expectativa necesaria del proceso de gestión de personal. Se menciona dos objetivos según su escala investigada que son: la expectativa de Búsqueda de empleo y la expectativa generalizada sobre el empleo; la primera expectativa válida las expectativas propuestas, la segunda expectativa se relacionada a la búsqueda de empleo. Los resultados de la validez de la herramienta utiliza es confiable con referente a la gestión de personal y la gestión de control interno de la institución, afirmando factores como la autoeficacia, expectativas de éxito, en la investigación.

Vega de la Cruz y Ortiz (2016), la investigación identifica los procesos utilizados con mayor importancia en el control interno, el ente es una empresa hotelera. Por lo que menciona las herramientas de gestión de procesos, utilizando técnicas estadísticas: como análisis de tarifas de los servicios prestados, alquiler de habitaciones, cuentas por cobrar. La conclusión que llegó el investigador basado en la Resolución de la Contraloría de la República de Cuba, según indica el autor tiene una serie de herramientas clasificadas por gestiones, y a la vez una serie de fichas para cada proceso de la gestión administrativa, con un despliegue y un plan de actividades, permitiendo implementar el sistema en dicha entidad hotelera.

Aguirre y Rivera (2016), la investigación se trata del tema significativo del control, es un procedimiento de una serie de técnicas, que toma en cuenta todas las medidas administrativas y contables de la operación, para llegar a sus objetivos, con este proceso se protege los medios de liquidación, comprobar con

la herramienta de validez la eficiencia de las operaciones contables en la transacciones generales y específicas de la institución, dicha información tiene donde la programación de cada proceso esta significativamente relacionado con las metas y objetivos de la institución. El control interno, tiene relación con la dependencia en la con los valores y la integridad del personal que trabaja en la institución, en la primera etapa de la implementación del control que se ha aplicado en la institución.

Mejía (2016), la investigación hace referencia sobre la autoevaluación de la inspección, forma parte del dispositivo del método de Control de la empresa, que logra una buena base en el fortalecimiento de la institución. También indica que se desarrolla un gran soporte físico y la ubicación que le brinde durante su estudio tiene una técnica que genera compromisos en el cumplimiento de las actividades de la inspección del control. Una técnica es la observación del FODA de la institución, en la aplicación del método de vigilancia, la recaudación de la indagación que soporta la institución para plantear una reinversión del mejoramiento del régimen de control. Luego de tener todo el plan de autoevaluación, se tiene que realizar una relación de riesgos de los procesos de la institución, que generan dificultades en sus procesos, y que debilitan la cultura organizacional. Según el investigador está compuesta por tres etapas, inicia con el planeamiento que está compuesta por una junta de los principales jefes de las áreas, donde se elabora el cronograma de compromiso y responsabilidades, luego la segunda etapa es la capacitación de las áreas involucradas en la administración, y la tercera etapa es la aplicación en los procesos utilizando hojas de observación para la evaluación de los procesos, y con este procedimientos se puede medir el progreso en las secciones de administración.

Quina, Morán, Ponce, Muñoz, Ortega y Pérez (2016), la investigación hace referencia sobre la realización del actual quehacer tiene como propósito la actuación de la práctica referente el documento, y que cumpla con todo diligencia de los informes COSO. Para ello, se llevó a extremo un estudio de los 17 factores presentados, conforme COSO y los 20 criterios de acuerdo a lo establecido en los procedimiento del COCO. En esta investigación determinaron la cualidad, no obstante con enfoques diferentes, son cuestiones que deben solucionar las

entidades en lo relativo al control interno. La información permitió demostrar, entidad, en obediencia de sus características, que han realizado aportes para la transformación de un cuadro conceptual que defina el método de control interno y sus herramientas. Por retrasado, se destacó que ambos informes ayudan a brindar, una certeza prudente en la obtención de los objetivos, que se propongan las entidades que van aplicar la investigación.

Serrano, Señalin, Vega y Herrera (2017), la investigación hace referencia sobre el reconocimiento de formalizar el control interno, el cual sirve como instrumento en la supervisión financiera y manejo contable de la empresa bananera del cantón Machala. Según indica el trabajo de investigación, el principal componente es el ambiente de supervisión, el cual debe tener como estrategia la ética de valores, y una serie de actitudes de debe tener el personal de la empresa, que son la responsabilidad, el cumplimiento, la fidelidad, el compromiso y la puntualidad, estos valores también son considerados en la misión y visión de la empresa. Para culminar con lo indicado por el investigador, se garantiza que el control tenga mejores resultados, y se cumpla con los estándares de calidad en la producción y servicio que brinda la empresa.

Agurto (2016), indica en su investigación, sobre el compromiso de indagación demuestra coherencia en la memoria del control interno y la diligencia económica en la sociedad Ferretería Kong S.A.C., que tiene como objetivo plantear la implementación de un régimen de inspección, de tal manera que se obtenga indagación oportuna y moderna, para testificar el adecuado cometido económico-financiero en la sociedad. Mientras el asunto de exploración, se realizó una observación de las circunstancias reales del método de control Interno en la asociación utilizando técnicas de reconocimiento, como entrevistas y comparación de registro de la sociedad. Igualmente, se analizó los estados financieros del periodo 2015 - 2016, recopilando y evaluando estos informes, con el propósito obtener los resultados obtenidos en la indagación, los cuales deben estar al tanto de eliminar y rebajar los riesgos detectados en el observación vigente de la compañía, el cual ha corregido las deficiencias, esto afecta el cumplimiento del avance, debido a que no muestra una distribución definida, con carentes políticas de administración en los riesgos de las áreas, y no referir a la

observación de los estados financieros de modo continuo, minucioso y detallado. La proposición de implementación de un correcto método de control interno, determinará todos los métodos y medidas de combinación, modelado de convenio a las debilidades detectadas, el cual permitirá conservar un resultado efectivo afinidad a los resultados económicos y financieros, siendo un asunto que debe mantenerse durable y perpetuo para conseguir alcanzar el triunfo y obtener así el desempeño de metas y objetivos trazados año tras año, los principales problemas y deficiencias que afronta la organización.

1.2.2. A nivel nacional

Díaz y Morales (2017), la investigación hace referencia sobre el control interno tiene una alta categoría, digno de algunos riesgos que pueden concurrir en una forma y no se han detectado riesgos, y analiza la cualidad defectuosa la sociedad y en específico en ciertas áreas que pueden haber en la misma, así como se da en la sociedad papelera Santa Rita SAC, en el mercado de depósito, el cual es principal para la sociedad completo, y la rotación de dependencia, el cual es la adquisición y comercialización de enseres escolares y de agencia. Por lo cual dificulta algunas cuestiones como: ¿de qué modo se calculó del control interno del campo de depósito permite desarrollar la vigencia operativa en la asociación Papelería Santa Rita SAC? para dar respuesta a la dificultad anteriormente mencionado se han aplicado una sucesión de instrumentos como son: la pregunta de control interno, la central de inseguridad, los flujogramas, cuadrar de deficiencias: causa-efecto e indicadores de misión, los cuales permitieron el progreso de los objetivos propuestos, tal como: valorar el control interno del plaza de depósito para aumentar la vigencia operativa en la firma Escribanía Santa Rita SAC., octubre a diciembre 2017; para lo cual se llegó a finalizar que la asociación no contaba con un documento de distribución, funciones y lineamientos y por ende, cualquier elemento que sea ajena a tienda podía asociarse y esto representaba riesgos (de pérdidas, mala toma de clasificación, etc.); y por lo cual se recomienda en primer lugar hacer una reestructuración de todo el organigrama de la empresa y en específico el depósito, también fabricar un manejable de institución, funciones y lineamientos en el cual estén detalladas las funciones que cada recursos humanos desempeñará dentro del establecimiento para así poder subsanar las deficiencias existentes en el área.

Paredes (2017), indica en su investigación, sobre un modelo real sobre la evaluación en la gestión de personal en la entidad pública, en donde considera una matriz elaborada de las normas actuales y considerando un plan anual donde mide el rendimiento de la municipalidad, como beneficio a la institución mejorando la evaluación de los servidores y funcionarios que están en planilla, en la investigación se reduce algunos procedimientos los cuales no tienen ninguna relevancia, siguiendo un proceso más rápido, reduciendo la gestión rigurosa que antes formaba cuello de botella, sobre todo el personal que tiene seis meses en el cargo, mejorando la decisiones y articulando con las normas de gestión de desempeño, normas reguladores de nuestra constitución nacional, los resultados obtenidos tienen un impacto favorable en la gestión, mejorando el control en esta área de personal.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Control interno

De Jaime (2011), indica que el control interno permite calificar, en base a la correcta práctica de los mecanismos de diseño para comprobar la confianza, puntualidad y realidad de los negocios, como los métodos adoptados para calcular la mejora de los objetivos y obtener la calidad de los procedimientos administrativos.

Controlaría (2008), sostiene que el control interno es el desarrollo recíproco en todos los aspectos administrativos, operativos y financieros en una empresa. La primera fase es la inspección de los procesos de la entidad, luego el proceso de síntesis de proceso, donde se debe realizar informes de los procesos contables, financieros y administrativos que sirven como medio de registro al supervisor. En su revisión, aportará un valor de responsabilidad y puntualidad en las operaciones que se ejecutan en la entidad, conforme a los niveles estándares de las normas de supervisión.

Beneficios del control interno

Claros y León (2012), sostiene que el control interno mejora los procesos de una entidad en su productividad en sus procesos y con esto también supera su calidad en sus recursos. También se puede detectar las causas donde puede haber problema en los procesos de la empresa.

De Jaime (2011), refiere que el control interno se mejora y seguridad continua de las operaciones en la empresa. También indica que los procesos no se pueden multiplicar en las actividades, todo debe tener un complemento. Con la inspección en los procesos se evita que el personal realice actos delictivos o fraudes en la empresa.

Limitaciones del Control interno

De Jaime (2011), sostiene que las limitaciones del control interno es detectar el problema en la toma de decisiones, sin tener información a tiempo sobre la situación de la institución. En el proceso puede generar sobre control y afectar el desenvolvimiento del personal involucrado en la empresa.

Contraloría (2014), menciona que el control interno puede tener ciertos riesgos, ya que el diseño debe ajustarse al factor del personal encargado de administrar la empresa, esto en todas las etapas de la gestión, por ello, esto genera riesgos de corrupción o negligencia.

También indica, que debe tener una buena investigación sobre la empresa donde se va realizar el sistema de control interno, midiendo los factores de diseño, implementación y seguimiento del proceso de la entidad.

Auto control

Contraloría (2014), sostiene que el Autocontrol es una función general del personal de institución del Estado, y menciona que el seguimiento de los procesos se puede supervisar, de lo contrario puede existir un mal desarrollo de las actividades los cuales se deben listar en un cuadro de riesgos, con esta lista de tareas se debe mejorar la toma de decisiones. También indica que el proceso de autocontrol en todas sus etapas debe ser claro y efectivo, para que la entidad tenga todo los mecanismos de registro bajo control.

Autorregulación

Contraloría (2014), menciona que es la facultad de toda institución del estado con principios claros para el desarrollo del control interno, con esto se mejora el reglamento de los procesos de la entidad del estado, en coordinación con el fundamento de autocontrol para cumplimiento en las actividades de la institución pública.

Autogestión

Contraloría (2014), indica que toda institución del estado debe usar el fundamento de Autogestión, para mejorar la autonomía en los procesos de gestión, estableciendo sus debilidades en la supervisión de procesos de la entidad pública, ayudar a estructurar adecuadamente obteniendo mejor cumplimiento de de la herramienta el “Cuadro de Mando Integral” (Balanced Scorecard) que tiene un mejor control en el desarrollo de procesos, generando una un elevado crecimiento en la organizaciones del estado.

También menciona que en los estudios realizados, con las necesidades presentadas en las instituciones públicas, se ha enumerado los procedimientos en forma consecutiva a las actividades clasificadas en categorías, teniendo un planeamiento de la institución, se ha logrado mejorar sustancialmente la estrategia operacional de las tareas obteniendo mejores resultados en los procesos de la institución.

Dimensiones de la variable: Control interno

Definición de Control interno

Contraloría (2008), manifiesta que el control interno está conformado por procedimientos y normas de mejora continua, en las funciones de la entidad pública, el cual debe tener un impacto en el profesional responsable de dicha actividad, mejorando los riesgos de la gestión en la sistematización de la misión y proporcionar con certeza los objetivos de la entidad, mejorando la efectividad de los procesos en las instituciones del estado.

Dimensión 1: Ambiente de Control

Contraloría (2008), manifiesta según la guía de implementación, se aplica una serie de factores que organiza el nivel de la entidad pública, y a la vez es el primer componente de control de la institución, refiriendo que es importante que se utilice dentro de este proceso un alto nivel de control, y manejar una serie de normas de ética, que ayuda de forma estratégica a los procesos de ambiente de la entidad; también refiere que es una base sólida a la disciplina de la organización en el manejo de estrategias por parte de los funcionarios de las entidades públicas, con esto se debe conseguir los logros y objetivos institucionales, también indica que tiene los elementos claves que ayudara a la integridad, se debe cumplir en todas las políticas de la parte interna de la entidad.

Indicadores del Ambiente de Control

La Integridad y Valores éticos

Contraloría (2008) ,refiere que esta política que forma parte ambiente de los procesos de la institución, explica que el funcionario titular y sus integrantes del comité, deben cumplir con los principales valores de responsabilidad, integridad, puntualidad, honradez, y toda una gama de valores, que deben formar parte de

la institución; también indica que la guía utiliza esta herramienta como parte de su filosofía de dirección y compromiso de la entidad del estado, sostiene que debe practicar buenos valores como responsabilidad, puntualidad, compromiso e integridad, refiere que debe ser una herramienta que transmita transparencia en todos sus productos, indicando que estos valores se debe estar en todos los procesos y en el resultado final es la rendición de cuentas, este resultado debe ser impecable, con los filtros adecuados en la prevención de irregularidades administrativas o actos de corrupción.

Administración Estratégica

Contraloría (2008), refiere que la Administración Estratégica, dentro de sus procesos estratégicos que se encuentra en el tiempo y espacio de los objetivos de la institución, en esta fase se evaluará las unidades especializadas establecidas, para tal efecto al respecto es necesario establecer el diagnóstico y la matriz de diagnóstico, matriz FODA. Cabe indicar que para el proceso estratégico, debe tener objetivos específicos, acciones permanentes, temporales, resultado y producto, acorde con las características de la institución pública, en el marco jurídico aplicable.

Estructura organizacional

Contraloría (2008), manifiesta que la Estructura organizacional, tiene como base la misión, donde se debe tener en cuenta los objetivos de la institución pública, el titular que lidera el acta de compromiso, debe cumplir con las disposiciones políticas, jurídicas y las normativas aplicables, con apoyo de los integrantes que conforman el comité, luego definir y actualizar la estructura organizacional, se deben considerar las líneas de autoridad y responsabilidad de la organización. Sin embargo, el personal de los puestos superiores asume responsabilidades generales asignadas a sus unidades, es esencial formalizar y difundir las responsabilidades, la formalización del control interno a fin de asegurar la transparencia de decisiones tomadas en cualquier nivel jerárquico y unidad administrativa es recomendable que toda institución tenga un procedimiento para la toma de decisiones.

Dimensión 2: Evaluación de riesgos

Contraloría (2008), manifiesta que se debe reducir los márgenes de errores, con estrategias claves como analizar y evaluar los procesos de la entidad, determinar los periodos donde se produce mayores riesgos y tener un cuadro de necesidades, y con esto realizar una política de mejora continua, que se puede utilizar como medidas correctivas, y debe tener una herramienta clave de observación, medir los procesos con relación al cargo y los tiempos que se deben cumplir oportunamente.

Indicadores de la Evaluación de riesgos

El Planeamiento de la administración de riesgos

Contraloría (2008), refiere que en esta fase, se debe considerar en la misión de la institución, la existencia de un plan de gestión de riesgos, donde se debe determinar en la reunión de control interno, el cual debe tener metodología según la guía para la implementación se tiene como herramienta, donde también recomienda tener los roles y responsabilidades, matriz de probabilidades de impacto.

Identificación de los riesgos,

Contraloría (2008), manifiesta que depende de la lluvia de ideas, se debe utilizar la técnica Delphi, y se debe utilizar herramientas de cuestionarios, encuestas y entrevistas; debe tener una agenda determinada de entrevista, y el análisis de FODA de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades; utilizar el flujo de procesos de las causas y efectos, se debe tener una escala cualitativa de impacto, y utilizar la matriz de probabilidad e impacto como estrategia en la fase de riesgos y niveles de riesgo, luego de elaborar el registro determinado de los procesos.

Valorización de Riesgos

Contraloría (2008), manifiesta que en esta fase, es importante del componente de riesgos, debe tener una tabla de medición para la valorización, y poder medir los riesgos, se debe tener en cuenta en la planificación de riesgo, y con la escala cuantitativa, en todo los procesos de estudio de FODA.

Dimensión 3: Actividades de control

De Jaime (2011), manifiesta que es un componente de implementación y guía, recomendando que los procedimientos, deben ser detallados en todas sus actividades porque es una herramienta operativa, y también el buen levantamiento de información, mejorando los procesos administrativos de la institución, siendo de naturaleza preventiva, que pueda permitir detectar un evento de riesgos, pero que se pueda restablecer en un mejor tiempo posible, y corregir los eventos negativos, y finalmente permitiendo la prevención del menor riesgo posible en la institución.

Indicadores de las Actividades de control

Procedimiento de Autorización y Aprobación

De Jaime (2011), refiere que en esta fase es frecuente o específica de la trayectoria, y tener un óptimo estudio, así como los enfoques que se utilizan en el registro, que son necesario para la autorización conveniente del procedimiento, con esto permitirá a la organización que los estados financieros sean regulados por las normas y principios de cálculo colectivamente aceptados y que los objetivos específicos puedan regular los procesos de aprobación.

Evaluación de Costo-Beneficio

De Jaime (2011), manifiesta que en esta fase del control, se determina la factibilidad de los costos y la mejora del beneficio, dichos roles particulares promueven la conservación y dispersión del conocimiento, permite el acceso del personal que aporte evidencias, sobre la ejecución de los controles y la extensión de las evaluaciones que otorga claridad respecto de responsabilidades específicas por lo que contribuye a la rendición de cuentas, en las habilidades esperados para el desempeño del cargo y son definidas por el titular y mandos superiores para cada unidad y puesto dentro de la estructura organizacional los servidores públicos en cargos superiores medios y operativos.

Evaluación de desempeño

De Jaime (2011), refiere que en esta fase del proceso, es muy importante el desempeño, donde se mide al personal, en consecuencia se aplica como el resultado de incentivos o medidas de la efectividad y deficiencias en el desarrollo

de sus funciones, el cual debe ponerse especial atención en procesos susceptibles, y actos corruptos como adquisiciones de obra pública, remuneraciones y la preparación de información financiera a fin de que el ambiente de control en que operan, sea el adecuado y suficiente el establecimiento de metas para la consecución de los objetivos institucionales puede generar presiones pero es importante evitar que éstas sean excesivas redistribuyendo las cargas de trabajo.

Dimensión 4: Información y Comunicación

Contraloría (2008), manifiesta que se debe utilizar las funciones y características de la información, que se encuentra en los procesos, debe tener una información oportuna, debe estar actualizada de accesibilidad, información debe ser tener un buen contenido, debe ser oportuno, actual y accesible, la información debe estar en un sistema que cumpla con todos estos conceptos, debe ser interactivo, debe ser compartido por todos los funcionarios públicos.

Indicadores de Información y Comunicación

Información y responsabilidad

Contraloría (2008), manifiesta a que se debe manejar muy bien la información del control y mucho cuidado con el manejo de la responsabilidad, y se debe manejar con la herramienta adecuada, y se debe utilizar herramientas tecnológicas en el manejo de la información a la institución de la entidad.

Calidad y suficiencia de la información

Contraloría (2008), manifiesta que la calidad de la información de toda organización, debe estar presente en los procedimientos de la gestión de Implementación del componente supervisión. Se tiene los alineamientos como la prevención y monitoreo, con sus manuales de gestión donde se considera la dirección que tiene los informes de indicadores, también se debe considerar el planeamiento, presupuesto, y la organización y los procedimientos, a vez de debe realizar monitoreo con los respectivos planes, presupuesto, reglamento y seguimiento de los resultados con los respectivos reportes de resultado, es muy importante, se debe tener un claro en la supervisión compromiso de mejoramiento.

Dimensión 5: Supervisión

Contraloría (2008), refiere que la implementación del componente de supervisión, es parte de la dirección de la institución pública, permite detectar fraudes o actos de corrupción; también recomienda que debe tener los alineamientos como la prevención y monitoreo, con sus manuales de gestión, donde se considera la dirección que tiene los informes de indicadores, también se debe considerar el planeamiento, presupuesto, y la organización y los procedimientos, a vez de debe realizar monitoreo con los respectivos planes, presupuesto y reglamentos, y el seguimiento de resultados con los respectivos reportes de deficiencias, se debe tener el compromiso de mejoramiento los cuales se debe aplicar la autoevaluación.

Indicadores de Supervisión

Actividades de prevención y monitoreo.

Contraloría (2008), manifiesta que se debe utilizar en esta fase una clara y oportuna información de todo el proceso de la institución, mejorar por medio del monitoreo los procesos de la institución pública, también indica que debe tener evaluada los procedimientos, detectar actos de corrupción o fraudes, y permite tener las medidas de correctivas en los procesos que presentan deficiencias.

Seguimiento de resultados

Contraloría (2008), refiere que este componente se tiene el seguimiento de resultados, donde se aplica un procedimiento estratégico en el control, debe tener un informe de los problemas detectados, para tener las acciones correctivas pertinentes, y mejorar los resultados en los procesos.

Compromiso de mejoramiento

Controlaría (2008), manifiesta que en esta fase que interviene la dirección, debe plantear compromisos en los procesos vulnerables, donde se presenta mayor riesgo en la entidad del estado, y de esta manera se cumpla con la mejora continua, tener dicho compromiso por los funcionarios encargados de los procedimientos vulnerables, donde la actividad no se duplique, en este caso el funcionario no sea juez y parte en un proceso de alto riesgo.

1.3.2. Gestión de personal

Rodríguez (2009), sostiene que las herramientas utilizadas por las entidades públicas sirven para gestionar el proceso de selección de personal de cualquier institución pública, y tiene como fin aumentar su valor de desempeño laboral. Las técnicas de gestión de personal, consisten en seleccionar servidores idóneos en labores que asignara la jefatura de la unidad, con el resultado de la evaluación de desempeño, donde se considera los resultados de examen de conocimientos y habilidades, por otro lado las deficiencias detectadas sirven para programar capacitaciones, asegurando un eficiente desempeño en las secciones administrativas de la institución pública.

Dimensión de Variable: Sub gerencia de personal

Dimensión 1: La planificación

Rodríguez (2009), refiere que la planificación, es la primera fase de la administración de personal de la institución pública, debe cumplir con los lineamientos, herramientas que le servirá en el desarrollo en el área de personal, en donde se establece las pautas para una óptima administración de personal, y mejorar los logros de los objetivos de la entidad del estado.

Álvarez (2016), sostiene que son importantes los procesos donde se planifica las metas, en todos los niveles de la organización, según su organigrama de la institución, y el acta de sus acciones a tomar en dicho compromiso. También debe tener un diagnóstico de la situación de la institución pública, la elaboración de un plan de trabajo, que comprende las acciones de la implementación de control interno en la entidad pública con su respectivo cuadro de necesidades de la institución.

Indicadores de la planificación

Comité evaluador

Rodríguez (2009), sostiene que el comité evaluador de personal, es asumido por la alta dirección, dicho encargado debe asumir con responsabilidad dicho cargo y debe cumplir efectivamente su funcionamiento. El primer paso es elaborar el acta de compromiso y asignar los responsables de las actividades del plan de

trabajo, con la ayuda del comité, quien se encarga de monitorear el proceso de planificación.

Instrumento de evaluación

Rodríguez (2009), refiere que es una herramienta de evaluación, que debe tener en cuenta en la planificación, y el programa debe ayudar a mejorar el análisis de gestión de evaluación de personal.

Dimensión 2: Elaboración de Instrumento de evaluación

Rodríguez (2009), manifiesta que es una actividad se tiene que evaluar bien los instrumentos para analizar el desempeño de los servidores y funcionarios de la entidad pública.

El Acta de reunión

Rodríguez (2009), indica que es un documento que firma el comité de alta dirección y sirve para plasmar las acciones que se tomaran para la evaluación de desempeño, este documento es muy importante porque dichas personas tienen el compromiso de cumplir con la elaboración del instrumento para evaluar el desempeño.

Lineamientos de rendimiento

Rodríguez (2009), refiere que en esta fase se obtiene el diagnóstico de los lineamiento que van a determinar la evaluación desempeño, se presenta los procedimientos de todas las actividades, luego mejorarla con el cumplimiento de los parámetros de su resultado final favorable.

.

Dimensión 3: Sensibilización y capacitación

Rodríguez (2009), manifiesta que la sensibilización es clave, y se desarrolla con los valores y ética profesional, ayuda a mejorar las conductas de los funcionarios, estos documentos deben ser revisados anualmente. Se debe sensibilizar al personal, ya que si no se motiva puede ser una limitación no tenga efectos positivos, debe difundir al personal por medio de correo electrónicos, en la intranet.

Elaborar de Cronograma

Rodríguez (2009), manifiesta que se debe elaborar un cronograma; se debe identificar las actividades de capacitación, adjuntando sus responsabilidades; también consiste en identificar el personal que asumirá el diseño del plan de trabajo, también se debe definir los tiempos, plazos de las actividades que se desarrollaran en dicho documento, y la estructura de la institución.

Capacitación de evaluadores

Rodríguez (2009), manifiesta que la capacitación de los evaluadores es muy importante, es una estrategia de la administración de personal.

Dimensión 4: Evaluación

Álvarez (2016), manifiesta que la evaluación de los profesionales la competencia profesional, es evaluada periódicamente para identificar desviaciones a las políticas establecidas para esto es necesario que los titulares y órganos de gobierno establezcan los medios necesarios para atraer desarrollar y retener profesionales competentes. Luego, el logro de los objetivos de la institución, el compromiso con la competencia profesional y la integridad están respaldados por las políticas establecidas de la administración relativas a seleccionar y contratar, es decir, determinar si un candidato se ajusta a las necesidades de la institución y tiene las competencias profesionales para ocupar el puesto en la sección de la institución pública.

Cronograma de evaluación

Álvarez (2016), manifiesta que en esta fase, el cronograma es una herramienta de control para la evaluación de desempeño, y se debe cumplir a cabalidad en el proceso de evaluación en todas las actividades.

Desempeño de personal

Álvarez (2016), se refiere a que en esta fase se utiliza la herramienta de evaluación, dicha técnica se debe cumplir con el valor de cualitativa y cuantitativa para los efectos de la evaluación.

Dimensión 5: Comunicación de Resultados

Rodríguez (2009), manifiesta que es importante la comunicación de resultados, en donde se considera todas las actividades y el tiempo que genera cada proceso; también indica que es una herramienta donde se considera la comunicación a todas las actividades, y como producto es la rendición de cuentas.

Revisión de evaluaciones:

Rodríguez (2009), se refiere que en esta etapa el directivo, debe detectar las debilidades del personal, y coordinar capacitación para el desarrollo de mejora en las actividades que realiza en la institución pública.

Toma de decisiones de resultados individuales

Rodríguez (2009), refiere que la fase de normativo que contiene las funciones de puesto de trabajo, donde se considera las habilidades técnicas de las personas. La centralización de la toma de decisiones, donde se debe tener el dominio el proceso de administración de personal, y detecta los posibles riesgos experiencia en planeación estratégica de los conocimientos financieros sistemas y tecnologías relevantes conocimientos del marco jurídico, aplicable a los programas de salvaguarda los recursos posibles en caso de surgir actos de corrupción.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el control interno y la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín – 2018?

1.4.2. Problema específico

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre el control interno y la planificación de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín – 2018?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre el control interno y la elaboración de instrumento de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín – 2018?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre el control interno y la sensibilización y capacitación de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín – 2018?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre el control interno y la evaluación de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín – 2018?

Problema específico 5

¿Qué relación existe entre el control interno y la comunicación de resultados de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín – 2018?

1.5. Justificación del estudio**1.5.1 Justificación teórica**

La investigación presenta una mejora en los procesos, tareas y acciones del control interno en la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del Distrital de Lurín, cabe indicar que la planificación del desarrollo de esta estrategia ha logrado un gran impacto en la institución mejore su capacidad para establecer reglas internas, evaluar los procesos de la gestión de personal, que permitan hacer más eficiente y transparente las acciones plantea en la ejecución de la institución. El equipo de personal y las áreas usuarias optimicen sus capacidades de interpretar, coordinar y desarrollar la correcta administración operativa del proceso de control de la Municipalidad de Lurín.

1.5.2 Justificación práctica

La investigación tiene información de la Municipalidad de Lurín, la cual tiene las fortalezas del control interno en la gestión de personal donde ha mejorado los

administrativas, donde en la segunda fase mejore y tenga el mismo impacto el sistema de control, ya que tiene la mejora de toma de decisiones en largo plazo tenga el mismo impacto, y se supere posibles riesgos como la corrupción en el subgerencia de personal.

1.5.3 Justificación metodológica

La metodología utilizada en la investigación es una herramienta factible en los valores medidos, por medio de técnica de cuestionario sobre control interno y gestión de personal, aplicado los servidores y funcionarios del área administrativa de la municipalidad de Lurín, luego de tener la información de la muestra, y de acuerdo a la hipótesis planteada se ha realizado la base de datos y realizar los cuadro estadísticos. Con la información obtenida se poder conocer el impacto del control interno en la gestión de personal, en la planificación, elaboración de instrumentos, sensibilización y capacitación, evaluación, comunicación de resultados, que es importante en esta investigación. De este modo, se ha obtenido los resultados positivos de la buena aplicación en la institución.

1.5.4 Justificación Social

El trabajo de investigación aportará información útil para el mejoramiento del control interno en la gestión de personal, explicar las fortalezas del proceso administrativo, como el mejoramiento en la primera fase de la implementación, y los logros alcanzados en el personal de la municipalidad de Lurín, con buenos resultados en los riesgos de esta investigación. Por tal motivo tenemos índices positivos en la información obtenida, con esto beneficia la atención a los ciudadanos del distrito de la jurisdicción de Lurín.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

El control interno se relaciona con la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín – 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

El control interno se relaciona positivamente con la planificación de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín – 2018.

Hipótesis específica 2

El control interno se relaciona positivamente con la elaboración de instrumento de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín – 2018.

Hipótesis específica 3

El control interno se relaciona positivamente con la sensibilización y capacitación de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín – 2018.

Hipótesis específica 4

El control interno se relaciona positivamente con la evaluación de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín – 2018.

Hipótesis específica 5

El control interno se relaciona positivamente con la comunicación de resultados de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín – 2018.

1.7. Objetivos**1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el control interno y la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín – 2018.

1.7.2. Objetivos específicos**Objetivos específico 1**

Determinar la relación que existe entre el control interno y la planificación de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín – 2018.

Objetivos específico 2

Determinar la relación que existe entre el control interno y la elaboración de instrumento de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín – 2018.

Objetivos específico 3

Determinar la relación que existe entre el control interno y la sensibilización y capacitación de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín – 2018.

Objetivos específico 4

Determinar la relación que existe entre el control interno y la evaluación de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín – 2018.

Objetivos específico 5

Determinar la relación que existe entre el control interno y la comunicación de resultados de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín – 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que “la investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema” (p.4)

La presente investigación es de enfoque cuantitativo “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.4)

Mediante este enfoque, la presente investigación cumple con los procesos de manera secuencial y probatoria. Se inicia con una idea que posteriormente fue determinada y establecida para luego plantear los objetivos e interrogantes de la investigación, se desarrolla el marco teórico. Así mismo de las preguntas planteadas se constituyen las hipótesis y variables que son sustentadas y probadas, estas variables se miden, se analizan mediante estadísticas y se interpretan para dar lugar a las conclusiones respecto a la hipótesis.

El método es hipotético, puesto que “las hipótesis son proposiciones tentativas acerca de las relaciones entre dos o más variables y se apoyan en conocimientos organizados y sistematizados” (Davis e Iversen, citado en Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 105)

Además, es deductivo porque “se vale de la lógica o razonamiento deductivo, que comienza con la teoría, y de ésta se derivan expresiones lógicas denominadas “hipótesis” que el investigador somete a prueba” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.6)

Así también es de tipo básica porque “son teóricas, se centran en recoger información de la realidad” (Soto, 2015, p.50) es así que esta investigación busca adquirir información nueva provenientes de la realidad para potenciar el conocimiento científico en posteriores investigaciones.

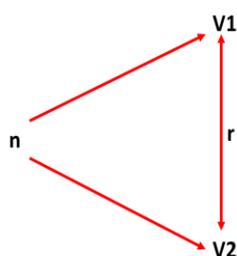
El nivel de la investigación es correlacional, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) manifiesta que: “Las investigaciones correlacionales, al valorar el nivel de colaboración entre 2 o más variables las calculan individualmente para luego, cuantificarlas y examinan la vinculación” (p.105).

La presente investigación, presenta el diseño no experimental porque “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.152)

Este diseño no experimental se puede clasificar en transversal y longitudinal. La presenta investigación es transversal porque “Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.154)

Por consiguiente, el diseño de la investigación es no experimental, transversal correlacional puesto que, “describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.157)

Para la presente investigación se utilizó el siguiente gráfico:



Dónde:

M : Personal de la Municipalidad de Lurín del 2018

V₁ : Control Interno

V₂ : Gestión de Personal

r : Relación entre las variables

2.2. Variables, operacionalización

Variables

Variable 1: Control interno

Contraloría (2008), manifiesta que el control interno está conformado por procedimientos y normas de mejora continua, en las funciones de la entidad pública, el cual debe tener un impacto en el profesional responsable de dicha actividad, mejorando los riesgos de la gestión en la sistematización de la misión y proporcionar con certeza los objetivos de la entidad, mejorando la efectividad de los procesos en las instituciones del estado.

Tabla 1:

Operacionalización de la variable control interno

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Ambiente de control	Integridad y valores éticos	1,2		
	Administración Estratégica	3, 4, 5,6		
	Estructura organizacional	7, 8, 9, 10		
Evaluación de riesgo	Planeamiento de la Administración de Riesgos	11, 12	1.Nunca	135-185 Alto
	Identificación de Riesgos.	13, 14, 15	2.Casi nunca	nivel
	Valoración de Riesgos.	16, 17	3.A veces	86-134 Nivel
			4.Casi siempre	medio
Actividades de control	Procedimiento de Autorización y Aprobación.	18, 19, 20, 21, 22, 23	5.Siempre	37-85 Bajo
	Evaluación Costo-Beneficio.	24, 25		
	Evaluación de desempeño.	26, 27, 28		
Información y comunicación	Funciones y características de la Información.	29, 30		
	Información y responsabilidad.	31		
	Calidad y suficiencia de la información.	32, 33		
Supervisión.	Actividades de prevención y monitoreo.	34		
	Seguimiento de resultados.	35, 36		
	Compromiso de mejoramiento.	37		

Variable 2: Gestión de personal

Rodríguez (2009), sostiene que las herramientas utilizadas por las entidades públicas sirven para gestionar el proceso de selección de personal de cualquier institución pública, y tiene como fin aumentar su valor de desempeño laboral. Las técnicas de gestión de personal consisten en seleccionar a los funcionarios idóneos en la labor que se asignara con el resultado de la evaluación, donde se considere los conocimientos, habilidades, y deficiencias para luego capacitar a los funcionarios y servidores, asegurando un eficiente desempeño en las secciones administrativas de la institución pública.

Tabla 2:

Operacionalización de la variable gestión de personal

Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas	Niveles
Planificación	Comité evaluador. Instrumento de evaluación.	1,2 3		
Elaboración de Instrumentos	Acta de Reunión. Lineamiento de Rendimiento.	4, 5 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	1.Nunca	111-150 Alto
Sensibilización y Capacitación.	Elaborar Cronograma Capacitación de evaluadores.	13, 14 15, 16, 17, 18, 19, 20,21	2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi	nivel 71-110 Nivel medio
Evaluación.	Cronograma de evaluación. Desempeño de personal.	22, 23 24, 25	siempre 5.Siempre	30-70 Bajo nivel
Comunicación de Resultados	Revisión de evaluaciones Toma de decisiones de resultados individuales	26, 27 28, 29, 30		

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Hernández, et al. (2014, p. 174), definen población como el conjunto de todos los elementos que concuerdan con determinadas especificaciones.

La población está constituida por 222 servidores y funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Lurín 2018.

Tabla 3:

Población de estudio de Funcionarios y Servidores de la Municipalidad de Lurín 2018

N°	Área	Cantidad
1	Funcionarios	102
2	Servidores	120
	Total	222

Fuente: Municipalidad de Lurín (2018), Cuadro de asignación de personal

2.3.2. Muestra

La muestra está conformada por 141 servidores y funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Lurín 2018.

Según Hernández et al. (2014), “La muestra es en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p.173).

Cuyo cálculo se muestra en la figura 1.

Decision Analyst STATS™ 2.0

Sample Size Determination
(Sample Size for Population Percentage Estimates)

Inputs

Universe Size
If universe is less than 99,999, replace 99,999 with the smaller number
222

Maximum Acceptable Percentage Points of Error
5%

Estimated Percentage Level
50%

Desired Confidence Level
95%

Results

The Sample Size Should Be...
141

Calculate Reset Exit

Decision Analyst
The global leader in analytical research systems

817 640-6166 | www.decisionanalyst.com

Figura 1. Cálculo muestral

Muestreo: Probabilístico

Aleatoria Simple

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

Para la presente investigación, se ha considerado conveniente aplicar dos técnicas para la recolección de datos, una de ellas es la investigación bibliográfica utilizada en la consulta de los textos especializados escritos y virtuales. Y la segunda técnica, está en función a la encuesta.

Se utiliza la medida en escala de Likert, que “consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes”. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externe su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 238)

Considerando lo anterior, se recogió información aplicando el cuestionario de control interno (escala de Likert de 5 puntos) y el cuestionario de gestión de personal (escala de Likert de 5 puntos).

Tabla 4: Escala de Likert

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

2.4.2. Instrumentos para la variable 1 Control interno

Nombre	Cuestionario sobre el control de interno
Autor	Contraloría
Basado	En la guía de control interno
Año	2008
País	Perú
Duración	15 minutos

Grupo de aplicación	Evaluar la gestión de personal de los servidores y Funcionarios
Aplicación	Individual - colectiva
Normas de aplicación	El personal encuestado luego de leída cada ítem marcará lo que considere conveniente.
Escala	De Likert con 5 alternativas.
Descripción de la prueba	Esta escala se elaboró para medir la gestión de personal de los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lurín. El cuestionario está compuesto por un total de 37 ítems, los cuales se se presentan en una escala de tipo politómica consta de tipo politómica consta de 1 a 5, como sigue: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre.
Niveles o rango	Se establecen los siguientes: Bajo nivel de control interno (37 - 85) Moderado de control interno (86 - 134) Alto nivel de control interno (135 - 185)
Adaptado por	Carla Olenka Camacho Diaz

2.4.3. Instrumentos para la variable 2 Gestión de personal

Nombre	Cuestionario sobre la gestión de personal
Autor	Autoridad Nacional del Servicio Civil.
Basado	En la guía de evaluación de gestión de personal
Año	2008
País	Perú
Duración	15 minutos
Grupo de aplicación	Evaluar la gestión de personal de los servidores y Funcionarios
Aplicación	Individual – colectiva
Normas de aplicación	El personal encuestado luego de leída cada ítem marcará lo que considere conveniente.
Escala	De Likert con 5 alternativas.

Descripción de la prueba	Esta escala se elaboró para medir la gestión de personal de los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lurín. El cuestionario está compuesto por un total de 30 ítems, los cuales se presentan en una escala de tipo politómica consta de tipo politómica consta de 1 a 5, como sigue: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
Niveles o rango	Se establecen los siguientes: Bajo nivel de control interno (30 - 70) Moderado de control interno (71 - 110) Alto nivel de control interno (111 - 150)
Adaptado por	Carla Olenka Camacho Diaz

2.4.3. Validez del instrumento

La validez del instrumento, “se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que se pretende medir” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200).

En la presente investigación se consideró la validez de expertos, “la cual se refiere al grado en que aparentemente un instrumento mide la variable en cuestión, de acuerdo con “voces calificadas”, se encuentra vinculada a la validez del contenido” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 204).

Los expertos que validaron los instrumentos son destacados profesores universitarios e investigadores.

Para efectos de determinar la validez de los instrumentos, se descompuso en dos variables: control interno y gestión de personal, para medir el contenido de los instrumentos a través de la elección de un conjunto de indicadores por cada variable.

Tabla 5:***Validez de los instrumento control interno y gestión de personal***

Nombre	Especialidad	Validez del instrumento
Dr. Luis Alberto Núñez Lira	Metodólogo	Aplicable
Dr. Michell Alarcón Diaz	Metodólogo	Aplicable
Dr. Chantal Jara Aguirre	Gestión Educativa	Aplicable

Para que los ítems sean válidos se necesitan un completo acuerdo entre los jueces (Escurrea. 1991), habiendo obtenido la conformidad de los expertos, entonces podemos concluir que el cuestionario de encuesta es válido.

2.4.4. Confiabilidad del Instrumento

Según Hernández, et al (2014), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Para establecer la confiabilidad del cuestionario, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 141 funcionarios y servidores de la Municipalidad distrital de la Lurín. Luego se procesarán los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 20.0.

Tabla 6:***Confiabilidad de los instrumentos***

	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Cuestionario de control interno	.959	37
Cuestionario de gestión de personal	.860	30

Tabla 7:**Valores e interpretación de Rho de Spearman**

Valores	Interpretación
De -0,91 a -1	Correlación muy alta
De -0,71 a -0,90	Correlación alta
De -0,41 a -0,70	Correlación moderada
De -0,21 a -0,40	Correlación baja
De 0 a -0,20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0,20	Correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	Correlación baja
De 0,41 a 0,70	Correlación moderada
De 0,71 a 0,90	Correlación alta
De 0,01 a 1	Correlación muy alta

Nota: Valores e interpretación de Rho de Spearman: la fuente se obtuvo de Bisquerra (2009)

2.5. Métodos de análisis de datos

El método que se utilizó para el análisis de datos fue estadístico, puesto que se ingresaron los datos al programa de software SPSS versión 22 para procesar la información y obtener los resultados pertinentes al estudio, los cuales serán mostrados mediante tablas y figuras con su correspondiente interpretación.

2.6. Aspectos éticos

Se consideró los aspectos éticos fundamentales; ya que se trabajó con funcionarios y servidores de la Municipalidad Distrital de Lurín, razón por lo cual se contó con la autorización correspondiente de parte de la gerencia municipal de dicha entidad. Se mantiene la particularidad y el anonimato así como el respeto hacia los evaluados en todo momento, resguardando los instrumentos respecto a las respuestas emitidas por ellas de manera minuciosa y sin juzgar.

El presente es un trabajo que permite identificar las debilidades y fortalezas en el control interno y gestión de personal de los funcionarios y servidores y que sirve para proponer acciones de mejora del logro de sus objetivos.

Las citas consultadas están consideradas en las respectivas referencias bibliográficas indicadas en la presente investigación.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1 Variable control interno

En la tabla 8 y figura 2 se muestran los resultados de la variable control interno en relación a los funcionarios y servidores de la Municipalidad Distrital de Lurín 2018. Donde el 95,7% presenta un nivel bueno y el 4,3% presenta un nivel regular.

Tabla 8

Niveles de control interno

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	135	95.7
Regular	6	4.3
Malo	0	0.0
Total	141	100.0

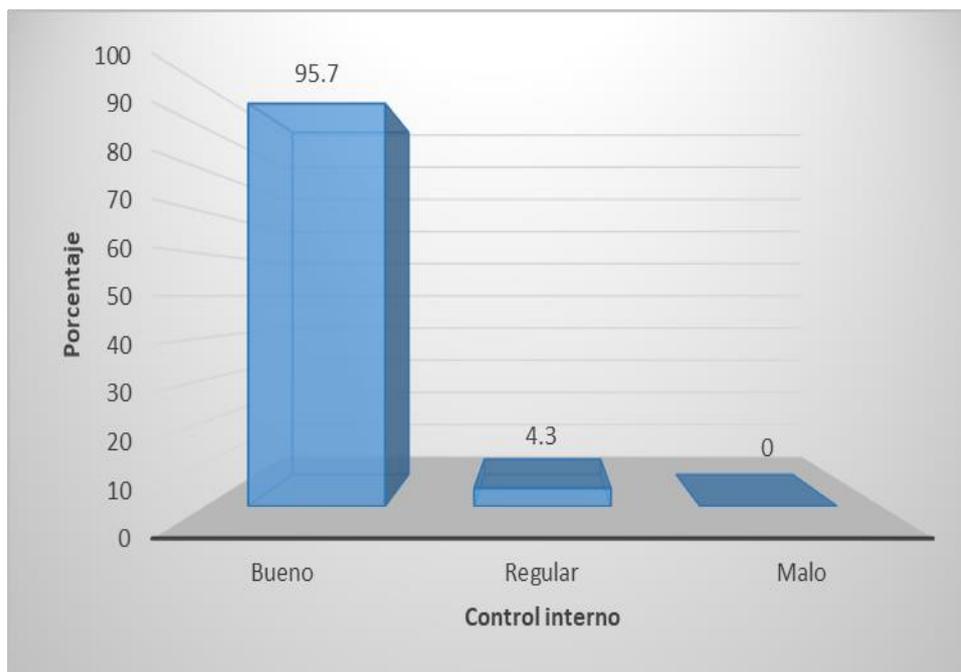


Figura 2. Niveles de control interno

3.1.2 Variable gestión de personal

En la tabla 09 y figura 3 se muestran los resultados de la variable gestión de personal en relación a los funcionarios y servidores de la Municipalidad Distrital de Lurín 2018: El 98,6% presenta un nivel bueno y el 1.4% presenta un nivel regular.

Tabla 09

Niveles de gestión de personal

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	139	98.6
Regular	2	1.4
Malo	0	0.0
Total	141	100.0

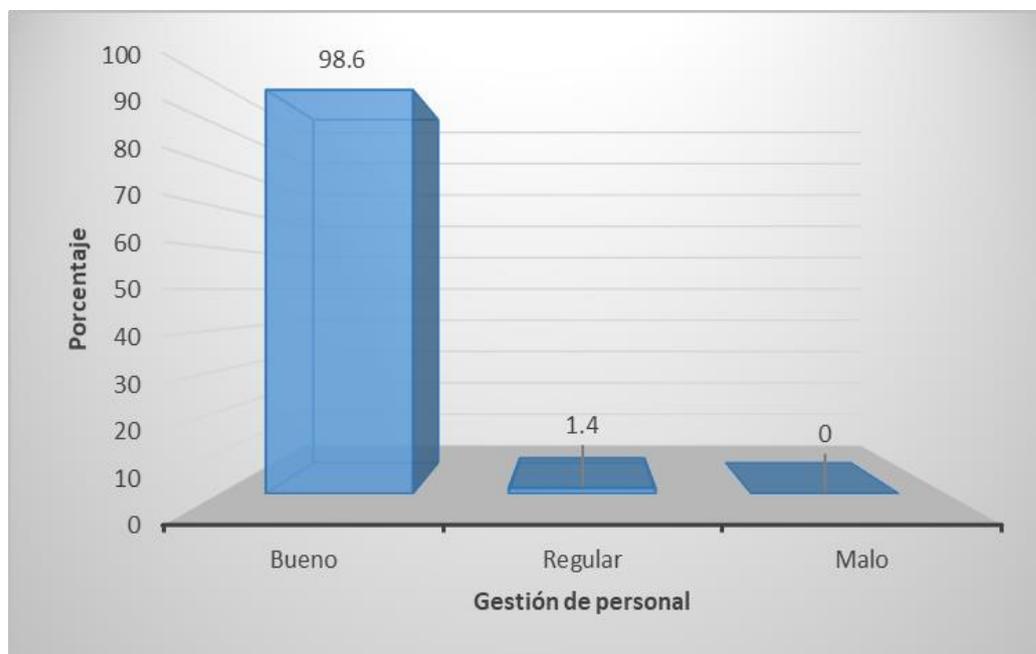


Figura 3. *Niveles de gestión de personal*

3.1.3. Descripción de la variable gestión de personal en sus dimensiones

Descripción de la variable de gestión de personal en la dimensión de la planificación

En la tabla 10 y figura 3 se muestra la percepción de los funcionarios y servidores de la municipalidad distrital de Lurín, en la dimensión de planificación, apreciando que el 93,6% tiene un nivel bueno, el 6,4% presenta un nivel regular.

Tabla 10

Planificación

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	132	93.6
Regular	9	6.4
Malo	0	0.0
Total	141	100.0

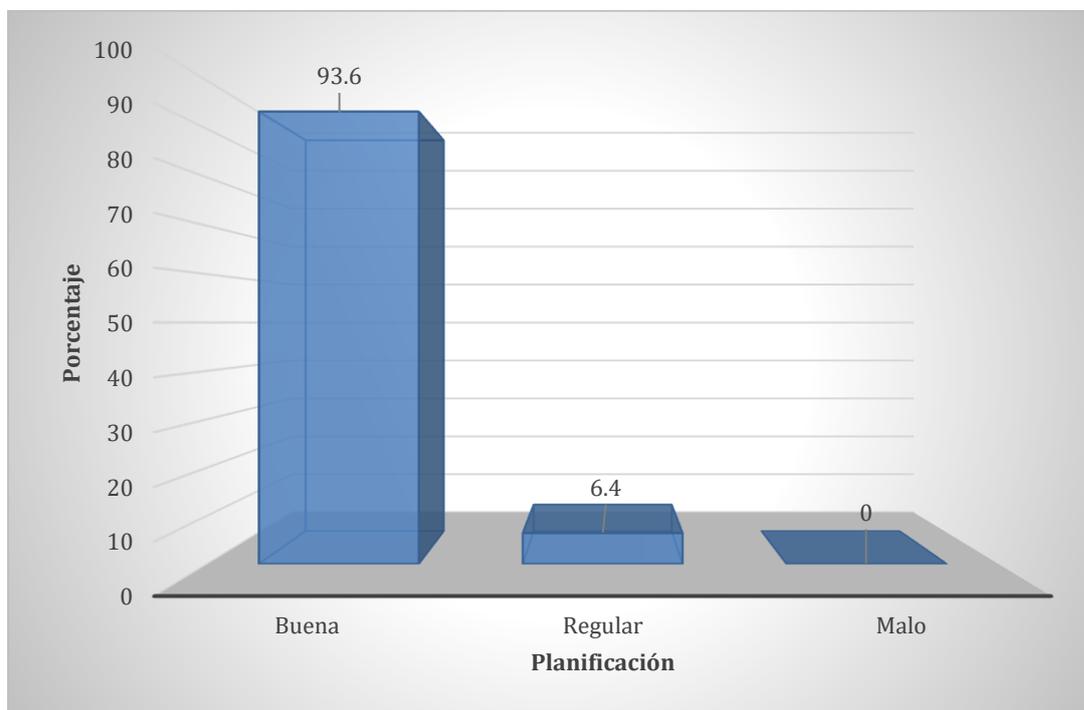


Figura 4. Niveles de Planificación

Descripción de la variable de gestión de personal en la dimensión de la elaboración de instrumento

En la tabla 11 y figura 4 se muestra la percepción de los servidores y funcionarios de la municipalidad de Lurín, en la dimensión de la elaboración de instrumento, apreciando que el 99,3% considera que el nivel es bueno, el 0,7% en un nivel regular.

Tabla 11

Elaboración de instrumento

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	140	99.3
Regular	1	0.7
Malo	0	0.0
Total	141	100.0

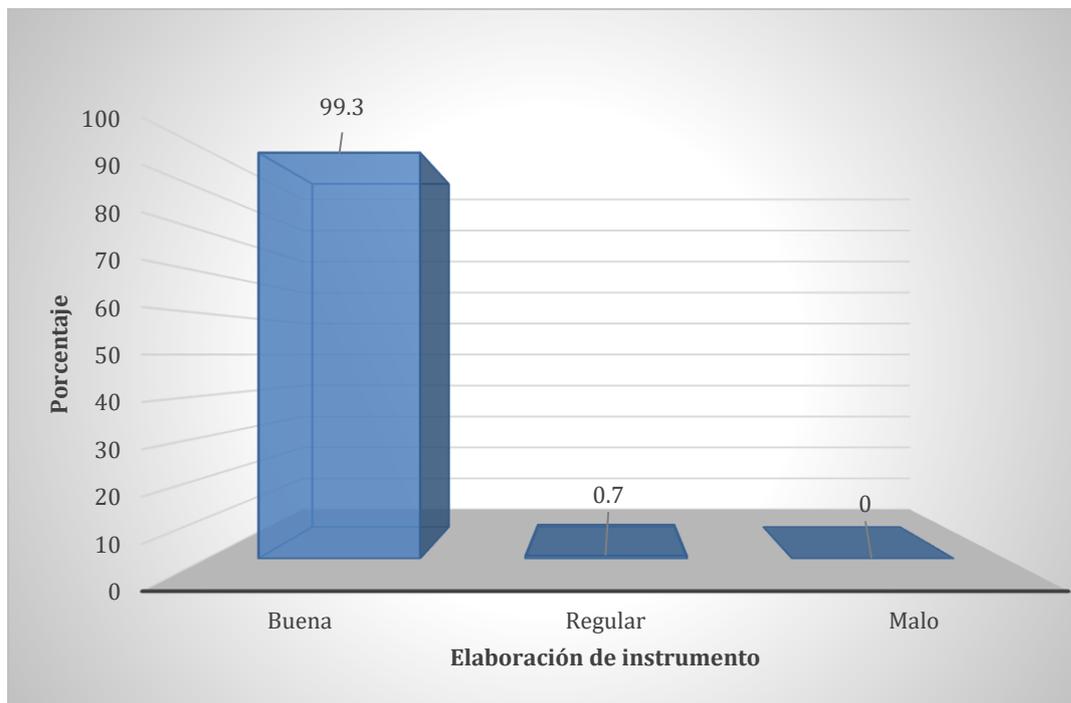


Figura 5. Niveles de Elaboración de instrumento

Descripción de la variable gestión de personal en la dimensión sensibilización y capacitación

En la tabla 12 y figura 4 se muestra la percepción de los funcionarios y servidores de la municipalidad de Lurín, en la dimensión sensibilización y capacitación, apreciando que el 98,6% considera que el nivel es bueno, el 1,4% en un nivel regular.

Tabla 10

Niveles de sensibilización y capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	139	98.6
Regular	2	1.4
Malo	0	0
Total	141	100

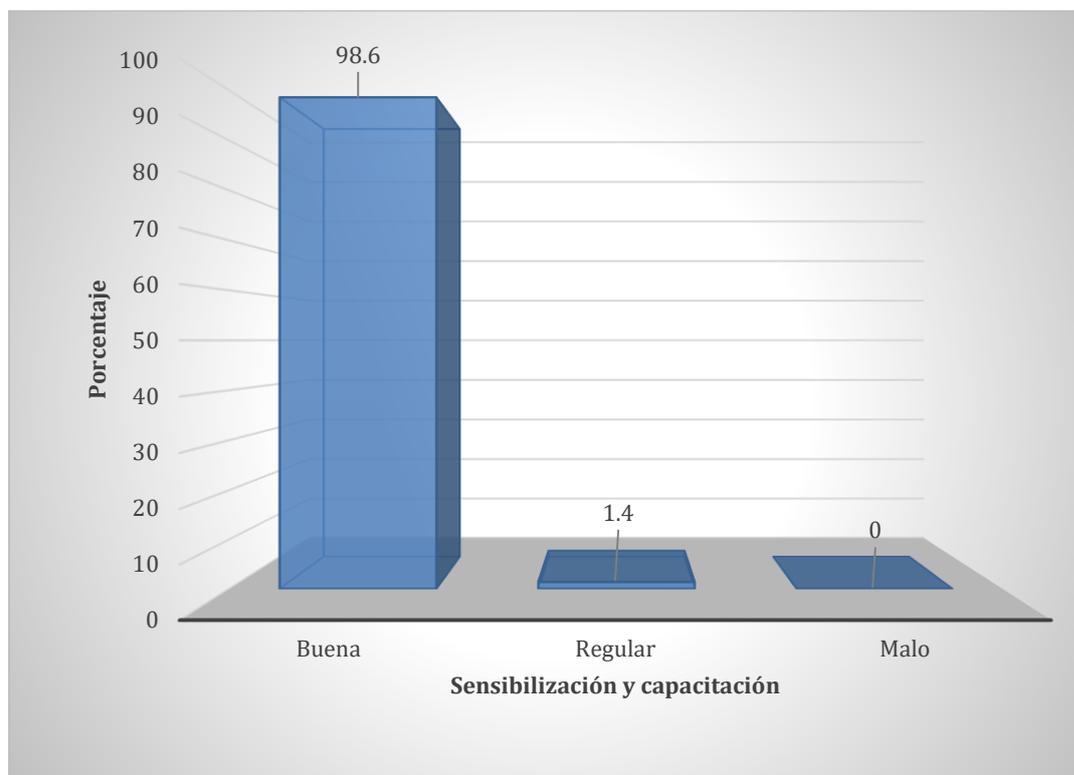


Figura 6. Niveles de sensibilización y capacitación

Descripción de la variable gestión de personal en la dimensión de evaluación

En la tabla 13 y figura 4 se muestra la percepción de los funcionarios y servidores de la municipalidad de Lurín, en la dimensión de evaluación, apreciando que el 98,6% considera que el nivel es bueno, el 1,4% en un nivel regular.

Tabla 13

Niveles de evaluación

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	139	98.6
Regular	2	1.4
Malo	0	0
Total	141	100

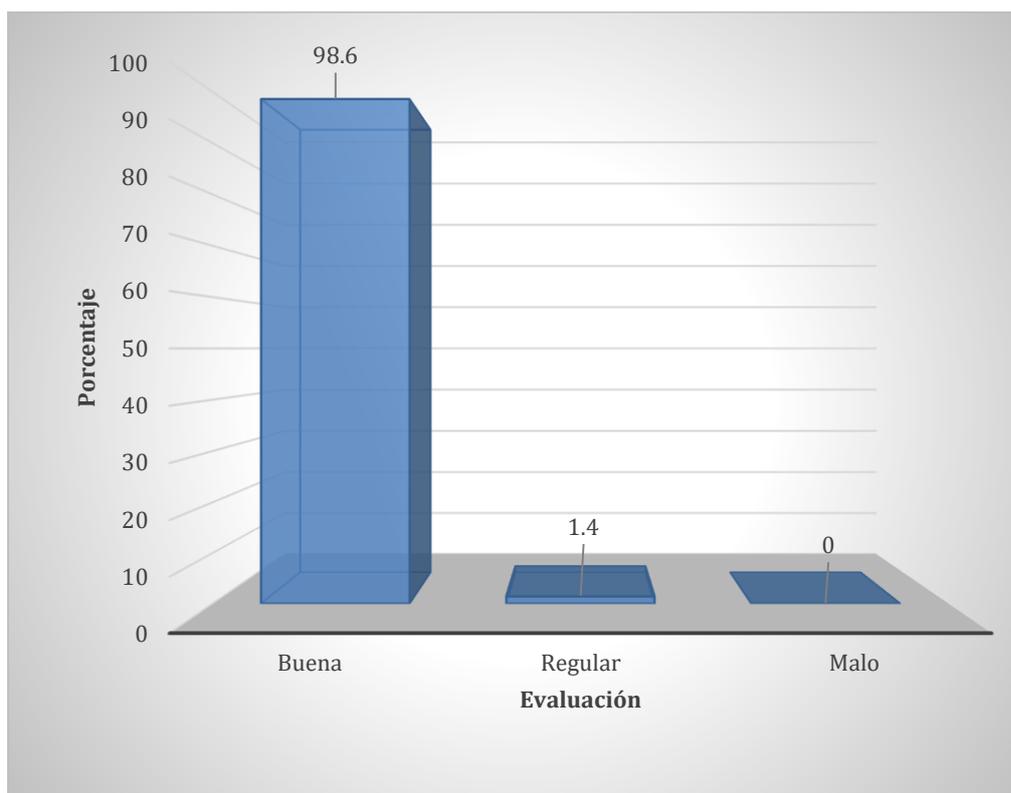


Figura 7. Niveles de evaluación

Descripción de la variable de gestión de personal en la dimensión de comunicación de resultado

En la tabla 14 y figura 4 se muestra la percepción de los funcionarios y servidores en la dimensión de comunicación de resultado, apreciando que el 97,9% considera que el nivel es bueno, el 2,1% en un nivel regular.

Tabla 14

Niveles de comunicación de resultado

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	138	97.9
Regular	3	2.1
Malo	0	0
Total	141	100

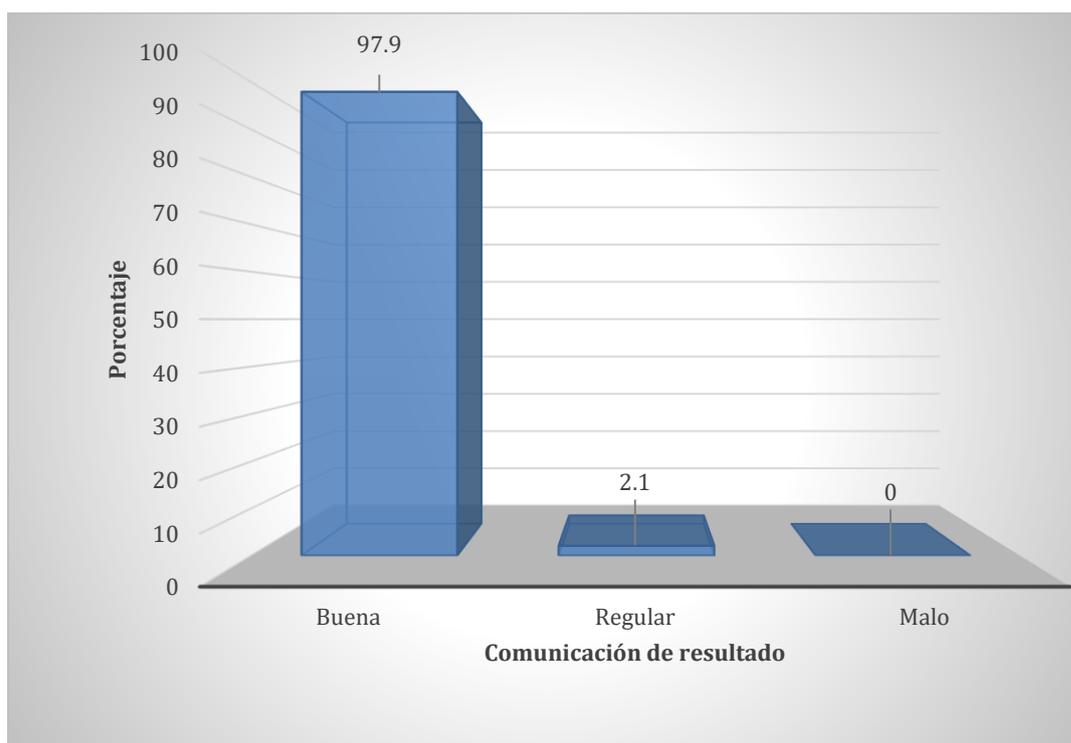


Figura 8. Niveles de comunicación de resultado

3.2 Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: El control interno no se relación con la gestión de la subgerencia de personal en la Municipalidad del Distrito de Lurín - 2018.

Ha: El control interno se relaciona con la gestión de la subgerencia de personal en la Municipalidad del Distrito de Lurín - 2018.

Tabla 15

Correlaciones de Spearman entre gestión de personal y control interno

			Gestión de personal	Control interno
Rho de Spearman	Gestión de personal	Coeficiente de correlación	1.000	.512**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	141	141
Spearman	Control interno	Coeficiente de correlación	.512**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	141	141

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

En la tabla 15, se observa los resultados alcanzados con el coeficiente de correlación Spearman. Se consiguió un coeficiente de correlación de nivel positivo moderada $r=0,512$ con una $p=00$ ($p<05$) por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. Entonces podemos sostener que se encontró una relación significativa de las variables de control interno y gestión de personal.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: El control interno no se relaciona positivamente con la planificación de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín - 2018.

Ha: El control interno se relaciona positivamente con la planificación de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín - 2018.

Tabla 16

Grado de correlación y nivel de significación relación entre el control interno y la planificación

		Control interno	Planificación
Rho de Spearman	Control interno	1.000	.810**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	141
Rho de Spearman	Planificación	.810**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	141

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

En la tabla 16, se observa los resultados alcanzados con el coeficiente de correlación Spearman. Se consiguió un coeficiente de correlación de nivel positivo alta $r=0,810$ con una $p=00$ ($p<05$) por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. Entonces podemos sostener que se encontró una relación positiva significativa de la dimensión planificación y la variable de control interno, es decir, a mayor significancia de planificación, existirá mayor control interno.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: El control interno no se relaciona positivamente con la elaboración de instrumento de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín - 2018.

Ha: El control interno se relaciona positivamente con la elaboración de instrumento de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín - 2018.

Tabla 17

Grado de correlación y nivel de significación relación entre el control interno y la elaboración de instrumentos

			Control interno	Elaboración de instrumentos
Rho de Spearman	Control interno	Coefficiente de correlación	1.000	.321**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	141	141
	Elaboración de instrumento	Coefficiente de correlación	.321**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	141	141

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

En la tabla 17, se observa los resultados alcanzados con el coeficiente de correlación Spearman. Se consiguió un coeficiente de correlación de nivel positivo bajo $r=0,321$ con una $p=00$ ($p<05$) por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. Entonces podemos sostener que se encontró una relación positiva significativa de la dimensión elaboración de instrumentos y la variable de control interno, es decir, a mayor significancia de elaboración de instrumentos, existirá mayor control interno.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: El control interno no se relaciona positivamente con la sensibilización y capacitación de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín - 2018.

Ha: El control interno se relaciona positivamente con la sensibilización y capacitación de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín - 2018.

Tabla 18

Grado de correlación y nivel de significación relación entre el control interno y la sensibilización y capacitación

			Control interno	Sensibilización y capacitación
Rho de Spearman	Control interno	Coeficiente de correlación	1.000	.418**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	141	141
	Sensibilización y capacitación	Coeficiente de correlación	.418**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	141	141

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

En la tabla 18, se observa los resultados alcanzados con el coeficiente de correlación Spearman. Se consiguió un coeficiente de correlación de nivel positivo moderado $r=0,418$ con una $p=00$ ($p<05$) por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. Entonces podemos sostener que se encontró una relación positiva significativa de la dimensión sensibilización y capacitación, la variable control interno, es decir, a mayor significancia de sensibilización y capacitación, existirá mayor control interno.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: El control interno no se relaciona positivamente con la evaluación de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín - 2018.

Ha: El control interno se relaciona positivamente con la evaluación de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín - 2018.

Tabla 19

Grado de correlación y nivel de significación relación entre el control interno y la evaluación

			Control interno	Evaluación
Rho de Spearman	Control interno	Coeficiente de correlación	1.000	.348**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	141	141
	Evaluación	Coeficiente de correlación	.348**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	141	141

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

En la tabla 19, se observa los resultados alcanzados con el coeficiente de correlación Spearman. Se consiguió un coeficiente de correlación de nivel positivo baja $r=0,348$ con una $p=00$ ($p<05$) por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. Entonces podemos sostener que se encontró una relación positiva significativa de la dimensión evaluación y la variable del control interno, es decir, a mayor significancia de evaluación, existirá mayor control interno.

Prueba de hipótesis específica 5

Ho: El control interno no se relaciona positivamente con la comunicación de resultados de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín - 2018.

Ha: El control interno se relaciona positivamente con la comunicación de resultados de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín - 2018.

Tabla 20

Grado de correlación y nivel de significación relación entre el control interno y la comunicación de resultados

			Control interno	Comunicación de resultados
Rho de Spearman	Control interno	Coeficiente de correlación	1.000	.378**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	141	141
Comunicación de resultados	Comunicación de resultados	Coeficiente de correlación	.378**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	141	141

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

En la tabla 20, se observa los resultados alcanzados con el coeficiente de correlación Spearman. Se consiguió un coeficiente de correlación de nivel positivo bajo $r=0,378$ con una $p=00$ ($p<05$) por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. Entonces podemos sostener que se encontró una relación positiva significativa de la dimensión comunicación de resultados y la variable del control interno, es decir, a mayor significancia de comunicación de resultados, existirá mayor control interno.

IV. Discusión

De los hallazgos logrados del estudio de resultados, de las siguientes tablas:

En la tabla 15 se presentan los resultados para comparar la hipótesis general; se encontró relación significativa entre el control interno y su relación con la gestión de la subgerencia de personal de la municipalidad del distrito de Lurín - 2018. Se obtuvo un nivel de coeficiente de nivel positivo moderada $r=0,512$ con un $\text{Sig.}=0,000$ ($\text{sig}<0-05$). Estos resultados tienen similitud con los hallazgos encontrados por Aguirre y Rivera (2016) en su investigación sobre el tema significativo del control interno, indica el procedimiento para mejorar una serie de técnicas, que toma en cuenta todas las medidas de supervisión en las áreas administrativas y contables de la compañía, para llegar a sus objetivos, con este proceso se protege los medios de liquidación, debido a que muestra una moderada nivel de correlación positiva y significativa entre las variables de control de interno y gestión personal.

En la tabla 16 se presentan los resultados para comparar la hipótesis específica 1: Se encontró relación entre el control interno y la dimensión planificación en la subgerencia de personal de la municipalidad del distrito de Lurín - 2018. Se obtuvo un coeficiente de correlación de nivel positivo alta $r=0,810$ con un $\text{Sig.}=0,000$ ($\text{sig}<0-05$) rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. Hecho que coincide con la investigación de Quina, Ponce, Muñoz, Ortega y Pérez (2016) en su investigación de la aplicación de las herramientas de COSO Y COCO, hace referencia sobre la realización del actual quehacer tiene como propósito la actuación de la práctica referente el documento, y que cumpla con todo diligencia de los informes de los avances en la aplicación de la organización. Para ello, se llevó a extremo un estudio de los 17 factores presentados, conforme COSO y los 20 criterios de acuerdo a lo establecido en los procedimiento del Coco, el cual concluye que existe una relación moderada entre la dimensión autonomía para la toma de decisiones y la productividad laboral, demostrando que la eficiencia en gran medida es determinada por la autonomía en el puesto de trabajo.

En la tabla 17 se presentan los resultados para comparar la hipótesis específica 2: Se encontró relación entre el control interno y la dimensión

elaboración de instrumento en la subgerencia de personal de la municipalidad del distrito de Lurín - 2018. Se obtuvo un coeficiente de correlación de nivel positivo bajo $r=0,321$ con un $\text{Sig.}=0,000$ ($\text{sig}<0-05$) rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. Encontramos una similitud con Díaz, Neptali, Morales y Esperanza (2017), en su investigación, hace referencia sobre el control interno aplicado en el área de almacén, digno de algunos riesgos que pueden concurrir en una forma y no se han detectado riesgos, y analiza la cualidad defectuosa de la sociedad y en específico en ciertas áreas que pueden haber en la misma, así como se da en la sociedad papelera Santa Rita SAC, en el mercado de depósito, el cual es principal en la sociedad, y la rotación de dependencia, el cual es la adquisición y comercialización de enseres escolares y de agencia. Se concluye que el liderazgo transformacional, está asociado de manera positiva y significativa al desempeño de los trabajadores, manifestando que existe, buena relación entre directivos y trabajadores, en tanto que los directivos demuestran con ejemplo, confianza y compromiso hacia su trabajo, mientras los empleados valoran el trabajo del director y conocen las metas institucionales gracias a dicho líder.

En la tabla 18 se presentan los resultados para comparar la hipótesis específica 3: Se encontró relación entre el control interno y la dimensión sensibilización y capacitación en la subgerencia de personal de la municipalidad del distrito de Lurín - 2018. Se obtuvo un coeficiente de correlación de nivel positivo moderado $r=0,418$ con un $\text{Sig.}=0,000$ ($\text{sig}<0-05$) rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna, aspecto que coincide con Agurto (2016), indica en su investigación, sobre el compromiso de indagación demuestra coherencia en la memoria del control interno y la diligencia económica en la sociedad Ferretería Kong S.A.C., que tiene como justo plantear la implementación de un régimen de inspección, de tal manera se obtenga indagación oportuna y moderna, para testificar el adecuado cometido económico-financiero en la sociedad.

En la tabla 19 se presentan los resultados para comparar la hipótesis específica 4: Se encontró relación entre el control interno y la dimensión

evaluación en la subgerencia de personal de la municipalidad del distrito de Lurín - 2018. Se obtuvo un coeficiente de correlación de nivel positivo baja $r=0,348$ con un $\text{Sig.}=0,000$ ($\text{sig}<0-05$) rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. Encontramos una similitud en los hallazgos Piqueras, Rodríguez y Palenzuela (2016), en su investigación hace referencia sobre la orientación profesional en los temas técnicos que tienen instrumentos especializados para controlar la motivación de los proceso de la búsqueda de trabajo. Por consiguiente, la motivación tiene elementos y expectativas necesarias del proceso de gestión. Se menciona dos objetivos según su escala de expectativa de búsqueda de empleo y expectativa generalizada sobre el empleo; la primera expectativa válida en la expectativa propuesta, la segunda en la expectativa que se relaciona a la búsqueda de empleo.

En la tabla 20 se presentan los resultados para comparar la hipótesis específica 5: Se encontró relación entre el control interno y la dimensión comunicación de resultados en la subgerencia de personal de la municipalidad del distrito de Lurín - 2018. Se obtuvo un coeficiente de correlación de nivel positivo baja $r=0,378$ con un $\text{Sig.}=0,000$ ($\text{sig}<0-05$) rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. Encontramos una similitud en los hallazgos de Vega de la Cruz y Ortiz (2016), en su investigación identifica los procesos utilizados con mayor importancia en el control interno de dicho ente es una empresa hotelera. Por lo que menciona las herramientas de gestión de procesos, utilizando técnicas estadísticas: como el análisis de tarifas de los servicios prestados, alquiler de habitaciones, cuentas por cobrar.

V. Conclusiones

- Primero:** El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre el Control interno y su relación con la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del Distrito de Lurín – 2018. Con los resultados obtenidos con el coeficiente de Spearman demuestran que si existe relación entre el control interno y la gestión de personal, encontrándose que hay una incidencia significativa. Se obtuvo un nivel de coeficiente de nivel positivo moderado $r=0,512$ Por consiguiente, se encuentra comprobada la hipótesis general.
- Segundo:** El primer objetivo específico fue determinar la relación que existe entre el control interno y la dimensión la planificación en la Municipalidad Distrital de Lurín 2018. Después de someter al coeficiente de Spearman, se encontró una correlación de 0,810. Por ello, se evidencia que existe una correlación de nivel positivo alto, demostrando que hay una relación significativa entre planificación y el control interno en la Municipalidad Distrital de Lurín 2018.
- Tercero:** El segundo objetivo específico fue determinar la relación que existe entre el control de interno y la dimensión la elaboración de instrumento. Después de someter al coeficiente de Spearman, se encontró una correlación de 0,321. Por ello, se evidencia que existe una correlación de nivel positivo bajo, demostrando que hay una relación significativa entre el variable control de interno y la dimensión elaboración de instrumento en la Municipalidad Distrital de Lurín 2018.
- Cuarto:** El tercer objetivo específico fue determinar la relación que existe entre el control interno, la dimensión sensibilización y capacitación. Después de someter al coeficiente de Spearman, se encontró una correlación de 0,418. Por ello, se evidencia que existe una correlación de nivel positivo moderado, demostrando que hay una relación significativa entre el variable control interno y la dimensión sensibilización y capacitación en la Municipalidad Distrital de Lurín 2018.

- Quinto:** El cuarto objetivo específico fue determinar la relación que existe entre el control interno y la dimensión la evaluación. Después de someter al coeficiente de Spearman se encontró una correlación de 0,348. Por ello, se evidencia que existe una correlación de nivel positivo bajo, demostrando que hay una relación significativa entre la variable de control interno y la dimensión de evaluación, en la Municipalidad Distrital de Lurín 2018.
- Sexto:** El quinto objetivo específico fue determinar la relación que existe entre el control interno y la dimensión de comunicación de resultados. Después de someter al coeficiente de Spearman se encontró una correlación de 0,378. Por ello, se evidencia que existe una correlación de nivel positivo bajo, demostrando que hay una relación significativa entre la variable de control interno y la dimensión de comunicación de resultados, en la Municipalidad Distrital de Lurín 2018.

VI. Recomendaciones

- Primero:** Si bien es cierto, el control interno influye positivamente en la gestión de personal, se recomienda a los funcionarios y servidores del área de personal debe fortalecer el control interno y gestión de personal, y mejorar la aplicación de los procedimientos en el desempeño del personal y el logro de los objetivos de su institución.
- segundo:** Se recomienda implementar en la planificación de gestión de personal en el control interno para mejorar los procesos de análisis de puesto selección, reclutamiento, el fortalecimiento en la gestión de personal,
- Tercero:** Se recomienda a la institución pública tener una elaboración de instrumento de evaluación de personal, mantener el mejoramiento de la matriz de la gestión de personal en el procedimiento de desempeño de los funcionarios y servidores para propiciar el trabajo colaborativo donde todos se sientan involucrados, motivados, valorados y comprometidos con los objetivos de su organización.
- Cuarto:** Se recomienda mejorar la sensibilización y capacitación a los funcionarios y servidores que demuestran un desempeño idóneo, con un plan de capacitación que mejore sus conocimientos, y asegurar el desarrollo de habilidades.
- Quinto:** Se recomienda aplicar una difusión de la evaluación, así como también de los objetivos que persiguen en la institución pública con la finalidad de que los trabajadores conozcan y lo integren a sus funciones.

Sexto: Se recomienda hacer comunicación de resultados sobre las acciones tomadas evaluando su desarrollo de gestión de personal, cuáles son sus deficiencias y aciertos para la revisión y así, tomar medidas convenientes para la reformulación o fortalecimiento hacia la obtención de mejores resultados.

VII. Referencias

- Aguirre, R. y Rivera, J. (2016). *La Importancia del estudio y Evaluación del Control Interno en las empresas* Importance Of Studying And Evaluating Companies *INTERNAL CONTROL* - año 2016. Recuperado de https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no72/55b__la_imp_ortancia_del_control_intermo_figurasx.pdf (10 de octubre).
- Agurto, N. (2016). *Implementación de un sistema de control interno y su incidencia en la gestión económica de la empresa Ferretería Kong S.A.C.*, distrito de la Esperanza, año 2016. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/9194> (11 de octubre).
- Alles, M. (2015). *Cuestiones sobre Gestión de Personas*, Argentina, Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2013). *Desempeño por Competencias evaluación de 360°*, Argentina, Ediciones Granica S.A.
- Álvarez, A. (2016). *Manual Operativo del Proceso de Contrataciones del Estado*. Lima – 2016. Ediciones Ubilex Asesores SAC.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil, (2017) Otorgamiento de estímulos o incentivos laborales, (Informe Técnico N° 418-2017-SERVIR/GPGSC)
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - Servir, (2015), preguntas frecuentes sobre gestión del rendimiento, recuperado de <http://storage.servir.gob.pe/gerencias-gdcrsc/gestion-del-rendimiento/preguntas-frecuentesgestion-del-rendimiento.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - Servir (2015), Informes Técnicos, ubicado en: <http://www.servir.gob.pe/rectoria/informes-legales/listado-deinformes-legales/informes-2015/>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil, (2015) Régimen laboral del personal de limpieza, jardineros y choferes, (Informe Técnico N° 595-2015SERVIR/GPGSC).
- Claros y León (2012). *El Control interno como herramienta de Gestión y Evaluación*. Lima: Editorial Instituto Pacífico S.A.C.
- Contraloría (2010). *Orientaciones básicas para el fortalecimiento del control interno en gobiernos locales*. Lima, Edición del Diario El Peruano.

- Contraloría (2008). *Guía para la implementación del sistema de control interno de las entidades del Estado*. Lima, Edición del Diario El Peruano.
- Contraloría (2014). *Marco Conceptual del Control Interno contraloría General de la República*. Lima – 2016. Recuperado de http://doc.contraloria.gob.pe/Control-Interno/web/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf (12 de octubre).
- De Jaime, E. (2011). *La Gestión del Control Interno en la empresa*. España – 2011. Editorial Instituto Esic.
- Díaz, S. y Morales, O. (2017). *Evaluación del Control Interno del área de almacén para incrementar la eficiencia operativa en la empresa Papelería Santa Rita S.A.C. OCTUBRE-DICIEMBRE 2017*. Recuperado de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/851> (15 de octubre).
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Levin, K., & Berenson, J. (2006). *Estadística para investigadores*. México: Mc Graw Hill.
- Mejía, R. (2016). *AUTOEVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO*, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Panamericana Sur Km. 1 ½. Riobamba, Chimborazo Ecuador. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/3223/322327245005/>(12 de octubre).
- Paredes, E. (2017), *Propuesta de evaluación de desempeño de personal en la Municipalidad Provincial de Huaylas, distrito de Caraz, 2017*. Lima Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12017> (18 de octubre).
- Piqueras, R., Rodríguez, A., Palenzuela, D. (2016). *Validación de una escala de control personal: una medida específica de las expectativas de control percibido de búsqueda de empleo*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 32. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Recuperado de <http://jwop.elsevier.es/en/validacion-una-escala-control-personal/articulo/S1576596216300135/#.XB1-fFxKiUk> (15 de octubre).

- Rodríguez, J. (2009). *Administración Moderna de Personal*. (7ª ed.). México: Editorial CENGAGE Learning.
- Quina, V., Morán L., Ponce V., Muñoz, M., Ortega, X. y Pérez J. (2016). Revista Cofin. *El Control Interno y sus Herramientas de aplicación entre COSO y COCO*. Ecuador. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S207360612018000100018 (11 de octubre).
- Serrano, P., Señalín, L., Vega, F. y Herrera, J. (2017). Revistas Espacios. *El Control Interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras Del Cantón Machala (ECUADOR)*. Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n03/a18v39n03p30.pdf> (17 de octubre).
- Salgado, J., Cabal, A. (2011). Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Evaluación del desempeño en la administración Pública del principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas*. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, 2011. vol. 27: 75-91. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231322142001.pdf> (18 de octubre).
- Vega, L. y Ortiz, A. (2017). Revista Semestre Económico. *Procesos más relevantes del control Interno de una empresa Hotelera*, Universidad de Medellín, Colombia. Recuperado <http://www.scielo.org.co/pdf/seec/v20n45/0120-6346-seec-20-45-00217.pdf> (22 de octubre).

ANEXOS

Anexo 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Control interno y su relación con la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín-2018							
Autor: Br. Carla Olenka Camacho Diaz							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
Problema General ¿Qué relación existe entre el control interno y la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín - 2018?	Objetivo General Determinar la relación que existe entre el control interno y la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín - 2018.	Hipótesis General El control interno se relaciona con la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín - 2018.	Variable 1: Control interno				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
Problemas Específicos P1 ¿Qué relación existe entre el control interno y la planificación de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín - 2018?	Objetivos Específicos O1 Determinar la relación que existe entre el control interno y la planificación de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín - 2018.	Hipótesis Específicos H1 El control interno se relaciona positivamente con la planificación de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín - 2018.	Ambiente de control	Integridad y valores éticos Administración Estratégica Estructura organizacional	1,2 3, 4, 5,6 7, 8, 9, 10	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre	135-185 Alto nivel 86-134 Nivel medio 37-85 Bajo nivel
			Evaluación de riesgo	Planeamiento de la Administración de Riesgos Identificación de Riesgos. Valoración de Riesgos.	11, 12 13, 14, 15 16, 17		
P2 ¿Qué relación existe entre el control interno y la elaboración de instrumentos de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín - 2018?	O2 Determinar la relación que existe entre el control interno y la elaboración de instrumentos de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín - 2018.	H2 El control interno se relaciona positivamente con la elaboración de instrumentos de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín - 2018.	Actividades de control	Procedimiento de Autorización Evaluación Costo-Beneficio.	18, 19, 20, 21, 22, 23 24, 25	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre	135-185 Alto nivel 86-134 Nivel medio 37-85 Bajo nivel
			Información y comunicación	Funciones de Información. Información y responsabilidad. Calidad y suficiencia de la información.	26, 27, 28 29, 30 31 32, 33		
P3 ¿Qué relación existe entre el control interno y la sensibilización y capacitación de la	O3 Determinar la relación que existe entre el control interno y la sensibilización y capacitación de la	H3 El control interno se relaciona positivamente con la sensibilización y	Supervisión	Actividades de prevención y monitoreo Seguimiento de resultados.	34 35, 36	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre	135-185 Alto nivel 86-134 Nivel medio 37-85 Bajo nivel

<p>subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín - 2018?</p> <p>P4 ¿Qué relación existe entre el control interno y la evaluación de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín - 2018?</p> <p>P5 ¿Qué relación existe entre el control interno y la comunicación de resultados de la gestión de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín - 2018?</p>	<p>capacitación de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín - 2018.</p> <p>04 Determinar la relación que existe entre el control interno y la evaluación de la gestión de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín - 2018.</p> <p>05 Determinar la relación que existe entre el control interno y la comunicación de resultados de la gestión de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín - 2018.</p>	<p>capacitación de la subgerencia de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín - 2018.</p> <p>H4 El control interno se relaciona positivamente con la evaluación de la gestión de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín - 2018.</p> <p>H5 El control interno se relaciona positivamente con la comunicación de resultados de la gestión de personal de la Municipalidad del distrito de Lurín - 2018.</p>	<p>Compromiso de mejoramiento.</p>	<p>37</p>		
Variable 2: Gestión de Personal						
		Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Nivel y Rango
		Planificación	Comité evaluador Instrumento de evaluación	1,2 3		
		Elaboración de Instrumentos	Acta de Reunión. Lineamiento de Rendimiento	4,5 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces	111-150 Alto nivel 71.-110 Nivel
		Sensibilización y Capacitación	Elaborar cronograma Capacitación de evaluadores.	13,14 15,16,17,18,19,20,21	4.Casi siempre 5.Siempre	medio 30-70 Bajo nivel
		Evaluación	Cronograma de evaluación. Desempeño de personal	22,23 24,25		
		Comunicación de Resultados	Revisión de evaluaciones Toma de decisiones de resultados individuales	26,27 28, 29, 30		
ESTADISTICA A UTILIZAR						
<p>DESCRIPTIVA : Los datos obtenidos del recojo de información serán analizados utilizando medidas de dispersión, tablas y gráficos; especificándose los mismos mediante frecuencias, porcentajes, medias, desviaciones estándares.</p> <p>INFERENCIAL: El método que se utilizó para el análisis de datos fue estadístico, puesto que se ingresaron los datos al programa de software SPSS versión 22 para procesar la información y obtener los resultados pertinentes al estudio, los cuales serán mostrados mediante tablas y figuras con su correspondiente interpretación.</p>						

Anexo 2

CUESTIONARIOS

1. Cuestionario: Control Interno

Introducción:

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulada:

Control interno y sus efectos en la gestión de la subgerencia de personal de la
municipalidad del distrito de Lurín – 2018.

La información es de carácter confidencial y reservado, ya que los resultados serán manejados solo para fines de la investigación.

Agradezco anticipadamente su colaboración.

Instrucciones:

A continuación, se le presenta 35 preguntas que deberá responder marcando un aspa (X) en uno de los casilleros en blanco ubicados al lado derecho, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuestas que exprese mejor su grado de acuerdo con lo que en cada frase se dice:

Información específica

Estimado colaborador, marque sólo una de las opciones:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Recuerde, no hay respuestas correctas ni incorrectas, lo importante es que usted responda con la máxima sinceridad posible.

Nº	DIMENSIONES/items					
DIMENSIÓN 1: AMBIENTE DE CONTROL		1	2	3	4	5
1	¿Se ha aprobado y difundido una estrategia para incorporar el código de ética, mediante talleres o reuniones desarrollando un ambiente de control interno?					
2	¿La entidad pública ha promulgado o adoptado un código de ética en sus actividades diarias?					
3	¿La entidad pública ha establecido sanciones a los responsable de actos ilegales de acuerdo a las políticas institucionales?					
4	¿El funcionario titular institucional analiza periódicamente los riesgos asociados al entorno operativo de la entidad e instruye a la administración estratégica y emprenda medidas de gestión?					
5	¿La entidad pública cuenta con un manual de puestos o similar, debidamente oficializado y actualizado, que identifique las responsabilidades de los funcionarios, así como las líneas de autoridad correspondientes?					
6	¿Se cuenta con políticas y normativas institucionales, como parte de la administración estratégica, en el reclutamiento, la selección y promoción del personal de la institución?					

7	¿Se formula y ejecuta un programa anual de capacitación y desarrollo del personal en la institución?					
8	¿La entidad pública aplica algún instrumento para medir el clima organizacional al menos una vez al año?					
9	¿La entidad pública ejecuta un plan de sucesión para prever la dotación de funcionarios que sustituyan a quienes dejan el puesto en la entidad?					
10	¿Se tienen claramente definidos los procedimientos para la medición del desempeño de los funcionarios públicos?					
	DIMENSIÓN 2: EVALUACIÓN DE RIESGOS	1	2	3	4	5
11	¿La declaración institucional de misión, visión y valores han sido promulgadas formalmente por funcionario titular institucional en el plan de Riesgos?					
12	¿El plan de administración de riesgos, se ha divulgado y promovido entre los funcionarios de todos los niveles, con la finalidad de evitar alguna vulneración de la norma?					
13	¿La entidad pública cuenta con una metodología oficializada para el proceso de evaluación de riesgos?					
14	¿La institución cuenta con procedimientos formalizados para analizar y administrar los riesgos de fraude, considerando los incentivos de mejoras salariales?					
15	¿La institución considera los incentivos, las oportunidades y las racionalizaciones como parte de la estrategia asociada a la eventual ocurrencia de riesgos de fraudes?					
16	¿La institución cuenta con procedimientos formalizados para identificar, analizar y administrar los cambios del entorno de la entidad pública y cuantificar los futuros riesgo de la actividad?					
17	¿Con base en la valoración de riesgos, la entidad informa a los funcionarios las medidas de administración de riesgos frente a la dinámica institucional?					
	DIMENSIÓN 3: ACTIVIDADES DE CONTROL	1	2	3	4	5
18	¿La entidad pública cuenta con un manual de funciones oficializado y actualizado, donde se incluya la autorización y aprobación de los funcionarios encargados?					
19	¿La entidad pública cuenta con una estructura formal de la gestión de personal, que contemple el establecimiento de los roles y las responsabilidades de sus funcionarios?					
20	¿La institución cuenta con un plan estratégico de tecnologías de información vigente, donde se indique que funcionario lo autoriza y aprueba?					
21	¿La institución pública cuenta con un modelo de plataforma tecnológica que defina los estándares, regulaciones y políticas para la gestión de personal con la capacidad tanto de hardware como de software, con sus respectivos controles de autorización?					
22	¿La institución pública ha oficializado lineamientos o políticas para la seguridad (tanto física como electrónica) de la información, así como procesos de administración y operación asociados a ellos?					
23	¿La institución pública ha definido, oficializado y comunicado políticas y procedimientos de seguridad lógica?					
24	¿Se han definido e implementado procedimientos para otorgar, limitar y segregar la metodología de evaluar el costo-beneficio en las actividades de control?					
25	¿Se aplican medidas de prevención, detección y corrección para los servidores y funcionarios que participan del desarrollo del procedimiento de evaluación Costo-Beneficio?					

26	¿Tienen pleno conocimiento funcional de los servidores y funcionarios que tienen responsabilidad en el organigrama institucional?					
27	¿Se cuenta con un plan de evaluación de desempeño, que permita determinar la eficacia de los procedimientos?					
28	¿Se han establecido normas y políticas en la evaluación de desempeño en el desarrollo de los procedimientos de los funcionarios público de la municipalidad?					
	DIMENSIÓN 4: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
29	¿La información institucional está sistematizada de manera que integre los procesos de la entidad (planificación, presupuesto y evaluación)?					
30	¿Se tiene implementado un sistema de evaluación de desempeño que integre todo el proceso de gestión de personal?					
31	¿Se ha oficializado en la institución un marco de gestión de comunicación en la calidad de la información?					
32	¿La entidad utiliza medios electrónicos que generen información de interés a la ciudadanía para que pueda acceder a las actividades y proyectos institucionales?					
33	¿La institución ha identificado, definido y comunicado los mecanismos donde los ciudadanos pueden comunicar sus quejas, recomendaciones y otras manifestaciones, y los ha publicado o colocado en lugares visibles?					
	DIMENSIÓN 5: SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO	1	2	3	4	5
34	¿La institución realiza actividades de prevención y monitoreo anualmente de control interno?					
35	¿Se formuló e implementó un plan de mejoras con base en los resultados de la autoevaluación del sistema de control interno ejecutada?					
36	¿La entidad realiza una evaluación anual de la gestión institucional que considere el cumplimiento de metas y los resultados de los indicadores incorporados a control interno?					
37	¿Se elabora y ejecuta un plan de mejora a partir de la evaluación de la gestión institucional?					

2. Cuestionario: Gestión de Personal

Introducción:

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulada:

Control interno y sus efectos en la gestión de la subgerencia de personal de la municipalidad del distrito de Lurín – 2018.

La información es de carácter confidencial y reservado, ya que los resultados serán manejados solo para fines de la investigación.

Agradezco anticipadamente su colaboración.

Instrucciones:

A continuación, se le presenta 24 preguntas que deberá responder marcando un aspa (X) en uno de los casilleros en blanco ubicados al lado derecho, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuestas que exprese mejor su grado de acuerdo con lo que en cada frase se dice:

Información específica

Estimado colaborador, marque sólo una de las opciones:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Recuerde, no hay respuestas correctas ni incorrectas, lo importante es que usted responda con la máxima sinceridad posible.

Nº DIMENSIONES / ítems

	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted, que el comité institucional evaluador recogen todas las necesidades sobre la evaluación del desempeño del personal administrativo?					
2	¿Considera usted, que el comité institucional se encuentra capacitados sobre las metodologías de evaluación de desempeño?					
3	¿Considera usted, que el contenido de las capacitaciones debe ser aprobado siempre por la delegación del comité institucional de la institución?					
	DIMENSIÓN 2: ELABORACION DE INSTRUMENTOS	1	2	3	4	5
4	¿Considera usted, que el acta de reunión para la elaboración de instrumentos, se debe comunicarse al personal de la municipalidad?					
5	¿Considera usted, que los funcionarios titulares deben tener un cronograma el cual se debe considerar en el acta de reunión?					
6	¿Considera usted, que existen lineamientos en la elaboración de instrumento para determinar las competencias de los funcionarios encargados?					

7	¿Considera usted, que el instrumento de evaluación del desempeño tiene la herramienta de verificar las habilidades, destrezas y conocimientos del personal encargado?					
8	¿Considera usted, que el instrumento de evaluación tiene una matriz de consistencia para la evaluación de desempeño?					
9	¿Considera usted, que la comisión encargado de elaborar el instrumento de evaluación, considera valores éticos en su planificación?					
10	¿Considera usted, que el instrumento de evaluación es una buena medición en el desempeño de los funcionarios y servidores de la entidad pública?					
11	¿Considera usted, que el instrumento de evaluación tiene preguntas reactiva (unidad de medida), para determinar si el empleado domina sus funciones?					
12	¿Considera usted, que el instrumento de evaluación considera dentro de su metodología la técnica de observación del trabajo y medir el desempeño en el ambiente de trabajo?					
	DIMENSIÓN 3: SENSIBILIZACION Y CAPACITACION	1	2	3	4	5
13	¿Considera usted, que la elaboración del cronograma de sensibilización y capacitación de desempeño tiene bien distribuidos los tiempos para cumplir sus actividades?					
14	¿Considera usted, que la elaboración de capacitación tiene un cronograma que está acorde con las actividades realizadas por los empleados de la institución?					
15	¿Considera usted, que la capacitación de los evaluadores en el tema de sensibilización tiene un impacto en el comportamiento de los funcionarios y servidores públicos?					
16	¿Considera usted, que la evaluación de desempeño tiene identificado las necesidades y las prioridades de las funciones de los empleados de la municipalidad?					
17	¿Considera usted, que la evaluación de desempeño del personal tiene entrenamiento o sensibilización en los empleados de la municipalidad?					
18	¿Considera usted, que la evaluación de personal ha considera los roles y responsabilidad en el programa de capacitación?					
19	¿Considera usted, que la evaluación de personal considera mejorar el comportamiento de la actividad que tiene funciones?					
20	¿Considera usted, que el mejoramiento de las habilidades sea necesaria en la evaluación de desempeño, y sean aplicadas por los empleados de la institución?					
21	¿Considera usted, que se debe considerar en el diseño del programa de desempeño una estrategia de socialización?					
	DIMENSIÓN 4: EVALUACION	1	2	3	4	5
22	¿Considera usted, que el cronograma de evaluación tiene relación con la actividad del tiempo la antigüedad en el trabajo del funcionario, y considerar en una futura promoción de ascenso?					
23	¿Considera usted, que la evaluación de desempeño verifica que los cuestionarios cumplan con las exigencias previstas en las bases del procedimiento de la evaluación?					
24	¿Considera usted, que para la elaboración de evaluación de desempeño, así como los documentos de recojo de información, tengan reglas definitivas?					
25	¿Considera usted, que la asignación de valorización de desempeño del personal es adecuado a sus funciones?					
	DIMENSION 5: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS					
26	¿La revisión de resultados de evaluación de desempeño tiene un cronograma para comunicados al personal?					

27	¿La revisión de resultados de evaluación de desempeño general sea comunicada a los funcionarios y servidores involucrados en la Municipalidad de Lurín?					
28	¿Los resultados de evaluación de desempeño individual, sean comunicados al personal involucrado en la Municipalidad de Lurín?					
29	¿Los resultados de la evaluación de desempeño, cuenta con algún tipo de base de datos (Excel/Sistema informático) como herramienta de apoyo a la gestión de personal?					
30	¿Los resultados de la evaluación de desempeño, cuenta con un formato en Excel, como herramienta de apoyo en la gestión de personal?					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CONTROL INTERNO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: AMBIENTE DE CONTROL								
1	¿Se ha aprobado y difundido una estrategia para incorporar el código de ética, mediante talleres o reuniones desarrollando un ambiente de control interno?	/		/		/		
2	¿La entidad pública ha promulgado o adoptado un código de ética en sus actividades diarias?	/		/		/		
3	¿La entidad pública ha establecido sanciones a los responsable de actos ilegales de acuerdo a las políticas institucionales?	/		/		/		
4	¿El funcionario titular institucional analiza periódicamente los riesgos asociados al entorno operativo de la entidad e instruye a la administración estratégica y aplica medidas preventivas en la gestión?	/		/		/		
5	¿La entidad pública cuenta con un manual de puestos o similar, debidamente oficializado y actualizado, que identifique las responsabilidades de los funcionarios, así como las líneas de autoridad correspondientes?	/		/		/		
6	¿Se cuenta con políticas y normativas institucionales, como parte de la administración estratégica, en el reclutamiento, la selección y la promoción del personal de la institución?	/		/		/		
7	¿Se formula y ejecuta un programa anual de capacitación y desarrollo del personal en la institución?	/		/		/		
8	¿La entidad pública aplica algún instrumento para medir el clima organizacional al menos una vez al año?	/		/		/		
9	¿La entidad pública ejecuta un plan de sucesión para prever la dotación de funcionarios que sustituyan a quienes dejan la entidad?	/		/		/		
10	¿Se tienen claramente definidos los procedimientos para la medición del desempeño de los funcionarios públicos?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: EVALUACIÓN DE RIESGOS								
11	¿La declaración institucional de misión, visión y valores han sido promulgadas formalmente por funcionario titular institucional en el plan de Riesgos?	/		/		/		

12	¿El plan de administración de riesgos se ha divulgado y promovido entre los funcionarios de todos los niveles, con la finalidad de evitar alguna vulneración de la norma?	/		/		/	
13	¿La entidad pública cuenta con una metodología oficializada para el proceso de evaluación de riesgos?	/		/		/	
14	¿La institución cuenta con procedimientos formalizados para analizar y administrar los riesgos de fraude, considerando los incentivos de mejoras salariales?	/		/		/	
15	¿La institución considera los incentivos, las oportunidades y las racionalizaciones como parte de la estrategia asociada a la eventual ocurrencia de riesgos de fraudes?	/		/		/	
16	¿La institución cuenta con procedimientos formalizados para identificar, analizar y administrar los cambios del entorno de la entidad pública y cuantificar los futuros riesgo de la actividad?	/		/		/	
17	¿Con base en la valoración de riesgos, la entidad informa a los funcionarios las medidas de administración de riesgos frente a la dinámica institucional?	/		/		/	
DIMENSIÓN 3: ACTIVIDADES DE CONTROL		Si	No	Si	No	Si	No
18	¿La entidad pública cuenta con un manual de funciones oficializado y actualizado, donde se incluya la autorización y aprobación de los funcionarios encargados?	/		/		/	
19	¿La entidad pública cuenta con una estructura formal de la gestión de personal, que contemple el establecimiento de los roles y las responsabilidades de sus funcionarios?	/		/		/	
20	¿La institución cuenta con un plan estratégico de tecnologías de información vigente, donde se indique que funcionario lo autoriza y aprueba?	/		/		/	
21	¿La institución pública cuenta con un modelo de plataforma tecnológica que defina los estándares, regulaciones y políticas para la gestión de personal con la capacidad tanto de hardware como de software, con sus respectivos controles de autorización?	/		/		/	
22	¿La institución pública ha oficializado lineamientos o políticas para la seguridad (tanto física como electrónica) de la información, así como procesos de administración y operación asociados a ellos?	/		/		/	
23	¿La institución pública ha definido, oficializado y comunicado políticas y procedimientos de seguridad lógica?	/		/		/	
24	¿Se han definido e implementado procedimientos para otorgar, limitar y segregar la metodología de evaluar el costo-beneficio en las actividades de control?	/		/		/	



ESCUELA DE POSTGRADO

25	¿Se aplican medidas de prevención, detección y corrección para los servidores y funcionarios que participan del desarrollo del procedimiento de evaluación Costo-Beneficio?	/		/		/	
26	¿Tienen pleno conocimiento funcional de los servidores y funcionarios que tienen responsabilidad en el organigrama institucional?	/		/		/	
27	¿Se cuenta con un plan de evaluación de desempeño, que permita determinar la eficacia de los procedimientos?	/		/		/	
28	¿Se han establecido normas y políticas en la evaluación de desempeño en el desarrollo de los procedimientos de los funcionarios público de la municipalidad?	/		/		/	
DIMENSIÓN 4: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
29	¿La información institucional está sistematizada de manera que integre los procesos de la entidad (planificación, presupuesto y evaluación)?	/		/		/	
30	¿Se tiene implementado un sistema de evaluación de desempeño que integre todo el proceso de gestión de personal?	/		/		/	
31	¿Se ha oficializado en la institución un marco de gestión de comunicación en la calidad de información?	/		/		/	
32	¿La entidad utiliza medios electrónicos que generen información de interés a la ciudadanía para que pueda acceder a las actividades y proyectos institucionales?	/		/		/	
33	¿La institución ha identificado, definido y comunicado los mecanismos donde los ciudadanos pueden comunicar sus quejas, recomendaciones y otras manifestaciones, y los ha publicado o colocado en lugares visibles?	/		/		/	
DIMENSIÓN 5: SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No
34	¿La institución realiza actividades de prevención y monitoreo anualmente de control interno?	/		/		/	
35	¿Se formuló e implementó un plan de mejoras con base en los resultados de la autoevaluación del sistema de control interno ejecutada?	/		/		/	
36	¿La entidad realiza una evaluación anual de la gestión institucional que considere el cumplimiento de metas y los resultados de los indicadores incorporados a control interno?	/		/		/	
37	¿Se elabora y ejecuta un plan de mejora a partir de la evaluación de la gestión institucional?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay Suficiencia.



Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Núñez J.R. Juv. DNI: 0801207

Especialidad del evaluador: Psicología

.....de.....del 20.....

- ¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CONTROL INTERNO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: AMBIENTE DE CONTROL							
1	¿Se ha aprobado y difundido una estrategia para incorporar el código de ética, mediante talleres o reuniones desarrollando un ambiente de control interno?	/		/		/		
2	¿La entidad pública ha promulgado o adoptado un código de ética en sus actividades diarias?	/		/		/		
3	¿La entidad pública ha establecido sanciones a los responsable de actos ilegales de acuerdo a las políticas institucionales?	/		/		/		
4	¿El funcionario titular institucional analiza periódicamente los riesgos asociados al entorno operativo de la entidad e instruye a la administración estratégica y aplica medidas preventivas en la gestión?	/		/		/		
5	¿La entidad pública cuenta con un manual de puestos o similar, debidamente oficializado y actualizado, que identifique las responsabilidades de los funcionarios, así como las líneas de autoridad correspondientes?	/		/		/		
6	¿Se cuenta con políticas y normativas institucionales, como parte de la administración estratégica, en el reclutamiento, la selección y la promoción del personal de la institución?	/		/		/		
7	¿Se formula y ejecuta un programa anual de capacitación y desarrollo del personal en la institución?	/		/		/		
8	¿La entidad pública aplica algún instrumento para medir el clima organizacional al menos una vez al año?	/		/		/		
9	¿La entidad pública ejecuta un plan de sucesión para prever la dotación de funcionarios que sustituyan a quienes dejan la entidad?	/		/		/		
10	¿Se tienen claramente definidos los procedimientos para la medición del desempeño de los funcionarios públicos?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: EVALUACIÓN DE RIESGOS							
11	¿La declaración institucional de misión, visión y valores han sido promulgadas formalmente por funcionario titular institucional en el plan de Riesgos?	/		/		/		



12	¿El plan de administración de riesgos se ha divulgado y promovido entre los funcionarios de todos los niveles, con la finalidad de evitar alguna vulneración de la norma?	/		/		/	
13	¿La entidad pública cuenta con una metodología oficializada para el proceso de evaluación de riesgos?	/		/		/	
14	¿La institución cuenta con procedimientos formalizados para analizar y administrar los riesgos de fraude, considerando los incentivos de mejoras salariales?	/		/		/	
15	¿La institución considera los incentivos, las oportunidades y las racionalizaciones como parte de la estrategia asociada a la eventual ocurrencia de riesgos de fraudes?	/		/		/	
16	¿La institución cuenta con procedimientos formalizados para identificar, analizar y administrar los cambios del entorno de la entidad pública y cuantificar los futuros riesgo de la actividad?	/		/		/	
17	¿Con base en la valoración de riesgos, la entidad informa a los funcionarios las medidas de administración de riesgos frente a la dinámica institucional?	/		/		/	
DIMENSIÓN 3: ACTIVIDADES DE CONTROL		Si	No	Si	No	Si	No
18	¿La entidad pública cuenta con un manual de funciones oficializado y actualizado, donde se incluya la autorización y aprobación de los funcionarios encargados?	/		/		/	
19	¿La entidad pública cuenta con una estructura formal de la gestión de personal, que contemple el establecimiento de los roles y las responsabilidades de sus funcionarios?	/		/		/	
20	¿La institución cuenta con un plan estratégico de tecnologías de información vigente, donde se indique que funcionario lo autoriza y aprueba?	/		/		/	
21	¿La institución pública cuenta con un modelo de plataforma tecnológica que defina los estándares, regulaciones y políticas para la gestión de personal con la capacidad tanto de hardware como de software, con sus respectivos controles de autorización?	/		/		/	
22	¿La institución pública ha oficializado lineamientos o políticas para la seguridad (tanto física como electrónica) de la información, así como procesos de administración y operación asociados a ellos?	/		/		/	
23	¿La institución pública ha definido, oficializado y comunicado políticas y procedimientos de seguridad lógica?	/		/		/	
24	¿Se han definido e implementado procedimientos para otorgar, limitar y segregar la metodología de evaluar el costo-beneficio en las actividades de control?	/		/		/	

25	¿Se aplican medidas de prevención, detección y corrección para los servidores y funcionarios que participan del desarrollo del procedimiento de evaluación Costo-Beneficio?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	¿Tienen pleno conocimiento funcional de los servidores y funcionarios que tienen responsabilidad en el organigrama institucional?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	¿Se cuenta con un plan de evaluación de desempeño, que permita determinar la eficacia de los procedimientos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	¿Se han establecido normas y políticas en la evaluación de desempeño en el desarrollo de los procedimientos de los funcionarios público de la municipalidad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN 4: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
29	¿La información institucional está sistematizada de manera que integre los procesos de la entidad (planificación, presupuesto y evaluación)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	¿Se tiene implementado un sistema de evaluación de desempeño que integre todo el proceso de gestión de personal?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	¿Se ha oficializado en la institución un marco de gestión de comunicación en la calidad de información?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	¿La entidad utiliza medios electrónicos que generen información de interés a la ciudadanía para que pueda acceder a las actividades y proyectos institucionales?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	¿La institución ha identificado, definido y comunicado los mecanismos donde los ciudadanos pueden comunicar sus quejas, recomendaciones y otras manifestaciones, y los ha publicado o colocado en lugares visibles?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN 5: SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No
34	¿La institución realiza actividades de prevención y monitoreo anual de control interno?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	¿Se formuló e implementó un plan de mejoras con base en los resultados de la autoevaluación del sistema de control interno ejecutada?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	¿La entidad realiza una evaluación anual de la gestión institucional que considere el cumplimiento de metas y los resultados de los indicadores incorporados a control interno?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	¿Se elabora y ejecuta un plan de mejora a partir de la evaluación de la gestión institucional?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia.



Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg. DR. CHANTAL JARA AGUIRRE DNI: 3451905

Especialidad del validador:..... SECCIÓN EDUCACIONAL

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....

Firma del Experto Informante.

DR. CHANTAL JARA AGUIRRE
DTC ESCUELA DE POSTGRADO UCV

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CONTROL INTERNO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: AMBIENTE DE CONTROL								
1	¿Se ha aprobado y difundido una estrategia para incorporar el código de ética, mediante talleres o reuniones desarrollando un ambiente de control interno?	/		/		/		
2	¿La entidad pública ha promulgado o adoptado un código de ética en sus actividades diarias?	/		/		/		
3	¿La entidad pública ha establecido sanciones a los responsable de actos ilegales de acuerdo a las políticas institucionales?	/		/		/		
4	¿El funcionario titular institucional analiza periódicamente los riesgos asociados al entorno operativo de la entidad e instruye a la administración estratégica y aplica medidas preventivas en la gestión?	/		/		/		
5	¿La entidad pública cuenta con un manual de puestos o similar, debidamente oficializado y actualizado, que identifique las responsabilidades de los funcionarios, así como las líneas de autoridad correspondientes?	/		/		/		
6	¿Se cuenta con políticas y normativas institucionales, como parte de la administración estratégica, en el reclutamiento, la selección y la promoción del personal de la institución?	/		/		/		
7	¿Se formula y ejecuta un programa anual de capacitación y desarrollo del personal en la institución?	/		/		/		
8	¿La entidad pública aplica algún instrumento para medir el clima organizacional al menos una vez al año?	/		/		/		
9	¿La entidad pública ejecuta un plan de sucesión para prever la dotación de funcionarios que sustituyan a quienes dejan la entidad?	/		/		/		
10	¿Se tienen claramente definidos los procedimientos para la medición del desempeño de los funcionarios públicos?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: EVALUACIÓN DE RIESGOS								
11	¿La declaración institucional de misión, visión y valores han sido promulgadas formalmente por funcionario titular institucional en el plan de Riesgos?	/		/		/		



12	¿El plan de administración de riesgos se ha divulgado y promovido entre los funcionarios de todos los niveles, con la finalidad de evitar alguna vulneración de la norma?	/		/		/	
13	¿La entidad pública cuenta con una metodología oficializada para el proceso de evaluación de riesgos?	/		/		/	
14	¿La institución cuenta con procedimientos formalizados para analizar y administrar los riesgos de fraude, considerando los incentivos de mejoras salariales?	/		/		/	
15	¿La institución considera los incentivos, las oportunidades y las racionalizaciones como parte de la estrategia asociada a la eventual ocurrencia de riesgos de fraudes?	/		/		/	
16	¿La institución cuenta con procedimientos formalizados para identificar, analizar y administrar los cambios del entorno de la entidad pública y cuantificar los futuros riesgo de la actividad?	/		/		/	
17	¿Con base en la valoración de riesgos, la entidad informa a los funcionarios las medidas de administración de riesgos frente a la dinámica institucional?	/		/		/	
	DIMENSIÓN 3: ACTIVIDADES DE CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No
18	¿La entidad pública cuenta con un manual de funciones oficializado y actualizado, donde se incluya la autorización y aprobación de los funcionarios encargados?	/		/		/	
19	¿La entidad pública cuenta con una estructura formal de la gestión de personal, que contemple el establecimiento de los roles y las responsabilidades de sus funcionarios?	/		/		/	
20	¿La institución cuenta con un plan estratégico de tecnologías de información vigente, donde se indique que funcionario lo autoriza y aprueba?	/		/		/	
21	¿La institución pública cuenta con un modelo de plataforma tecnológica que defina los estándares, regulaciones y políticas para la gestión de personal con la capacidad tanto de hardware como de software, con sus respectivos controles de autorización?	/		/		/	
22	¿La institución pública ha oficializado lineamientos o políticas para la seguridad (tanto física como electrónica) de la información, así como procesos de administración y operación asociados a ellos?	/		/		/	
23	¿La institución pública ha definido, oficializado y comunicado políticas y procedimientos de seguridad lógica?	/		/		/	
24	¿Se han definido e implementado procedimientos para otorgar, limitar y segregar la metodología de evaluar el costo-beneficio en las actividades de control?	/		/		/	



25	¿Se aplican medidas de prevención, detección y corrección para los servidores y funcionarios que participan del desarrollo del procedimiento de evaluación Costo-Beneficio?	/		/		/	
26	¿Tienen pleno conocimiento funcional de los servidores y funcionarios que tienen responsabilidad en el organigrama institucional?	/		/		/	
27	¿Se cuenta con un plan de evaluación de desempeño, que permita determinar la eficacia de los procedimientos?	/		/		/	
28	¿Se han establecido normas y políticas en la evaluación de desempeño en el desarrollo de los procedimientos de los funcionarios público de la municipalidad?	/		/		/	
DIMENSIÓN 4: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
29	¿La información institucional está sistematizada de manera que integre los procesos de la entidad (planificación, presupuesto y evaluación)?	/		/		/	
30	¿Se tiene implementado un sistema de evaluación de desempeño que integre todo el proceso de gestión de personal?	/		/		/	
31	¿Se ha oficializado en la institución un marco de gestión de comunicación en la calidad de información?	/		/		/	
32	¿La entidad utiliza medios electrónicos que generen información de interés a la ciudadanía para que pueda acceder a las actividades y proyectos institucionales?	/		/		/	
33	¿La institución ha identificado, definido y comunicado los mecanismos donde los ciudadanos pueden comunicar sus quejas, recomendaciones y otras manifestaciones, y los ha publicado o colocado en lugares visibles?	/		/		/	
DIMENSIÓN 5: SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No
34	¿La institución realiza actividades de prevención y monitoreo anualmente de control interno?	/		/		/	
35	¿Se formuló e implementó un plan de mejoras con base en los resultados de la autoevaluación del sistema de control interno ejecutada?	/		/		/	
36	¿La entidad realiza una evaluación anual de la gestión institucional que considere el cumplimiento de metas y los resultados de los indicadores incorporados a control interno?	/		/		/	
37	¿Se elabora y ejecuta un plan de mejora a partir de la evaluación de la gestión institucional?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia.



Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Mitchell Alejandro Díaz DNI: 09728050
 Especialidad del validador: Psicología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....de.....del 20.....


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE PERSONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN							
1	¿Considera usted, que el comité institucional evaluador recogen todas las necesidades sobre la evaluación del desempeño del personal administrativo?	/		/		/		
2	¿Considera usted, que el comité institucional se encuentra capacitados sobre las metodologías de evaluación de desempeño?	/		/		/		
3	¿Considera usted, que el contenido de las capacitaciones debe ser aprobado siempre por la delegación del comité institucional de la institución?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: ELABORACION DE INSTRUMENTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Considera usted, que el acta de reunión para la elaboración de instrumentos, se debe comunicarse al personal de la municipalidad?	/		/		/		
5	¿Considera usted, que los funcionarios titulares deben tener un cronograma el cual se debe considerar en el acta de reunión?	/		/		/		
6	¿Considera usted, que existen lineamientos en la elaboración de instrumento para determinar las competencias de los funcionarios encargados?	/		/		/		
7	¿Considera usted, que el instrumento de evaluación del desempeño tiene la herramienta de verificar las habilidades, destrezas y conocimientos del personal encargado?	/		/		/		
8	¿Considera usted, que el instrumento de evaluación tiene una matriz de consistencia para la evaluación de desempeño?	/		/		/		
9	¿Considera usted, que la comisión encargada de elaborar el instrumento de evaluación, considera los valores éticos en su planificación?	/		/		/		



ESCUELA DE POSTGRADO

10	¿Considera usted, que el instrumento de evaluación es una buena medición en el desempeño de los funcionarios y servidores de la entidad pública?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	¿Considera usted, que el instrumento de evaluación tiene preguntas reactivas (unidad de medida), para determinar si el empleado domina sus funciones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	¿Considera usted, que el instrumento de evaluación considera dentro de su metodología la técnica de observación del trabajo y medir el desempeño en el ambiente de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN 3: SENSIBILIZACION Y CAPACITACION		Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Considera usted, que la elaboración del cronograma de sensibilización y capacitación de desempeño tiene bien distribuidos los tiempos para cumplir sus actividades?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	¿Considera usted, que la elaboración de capacitación tiene un cronograma que esté acorde con las actividades realizadas por los empleados de la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	¿Considera usted, que la capacitación de los evaluadores en el tema de sensibilización, tiene un impacto en el comportamiento de los funcionarios y servidores públicos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	¿Considera usted, que la evaluación de desempeño tiene identificado las necesidades y las prioridades de las funciones de los empleados de la municipalidad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	¿Considera usted, que la evaluación de desempeño del personal tiene entrenamiento o sensibilización en los empleados de la municipalidad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	¿Considera usted, que la evaluación de personal ha considerado los roles y responsabilidades en el programa de capacitación?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	¿Considera usted, que la evaluación de personal considera mejorar el comportamiento de la actividad que tiene funciones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	¿Considera usted, que el mejoramiento de las habilidades sea necesaria en la evaluación de desempeño, y sean aplicadas por los empleados de la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21	¿Considera usted, que se debe considerar en el diseño del programa de desempeño una estrategia de socialización?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN 4: EVALUACION		Si	No	Si	No	Si	No
22	¿Considera usted, que el cronograma de evaluación tiene relación con la actividad del tiempo la antigüedad en el trabajo del funcionario, y considerar en una futura promoción de ascenso?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	¿Considera usted, que la evaluación de desempeño verifica que los cuestionarios cumplan con las exigencias previstas en las bases del procedimiento de la evaluación?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	¿Considera usted, que en la elaboración de evaluación de desempeño, así como los documentos de recojo de información, tengan reglas definitivas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	¿Considera usted, que la asignación de valorización de desempeño del personal es adecuado a sus funciones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSION 5: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS		Si	No	Si	No	Si	No
26	¿La revisión de resultados de evaluación de desempeño tiene un cronograma para comunicados al personal?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	¿La revisión de resultados de evaluación de desempeño general sea comunicada a los funcionarios y servidores involucrados en la Municipalidad de Lurín?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	¿Los resultados de evaluación de desempeño individual, sean comunicados al personal involucrado en la Municipalidad de Lurín?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	¿Los resultados de la evaluación de desempeño, cuenta con algún tipo de base de datos (Excel/Sistema informático) como herramienta de apoyo a la gestión de personal?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	¿Los resultados de la evaluación de desempeño, cuenta con un formato en Excel, como herramienta de apoyo en la gestión de personal?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia.



Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Núñez J. R. Luján DNI: 0801201

Especialidad del evaluador: Psicología

.....de.....del 20.....

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE PERSONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN								
1	¿Considera usted, que el comité institucional evaluador recogen todas las necesidades sobre la evaluación del desempeño del personal administrativo?	/		/		/		
2	¿Considera usted, que el comité institucional se encuentra capacitados sobre las metodologías de evaluación de desempeño?	/		/		/		
3	¿Considera usted, que el contenido de las capacitaciones debe ser aprobado siempre por la delegación del comité institucional de la institución?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: ELABORACION DE INSTRUMENTOS								
4	¿Considera usted, que el acta de reunión para la elaboración de instrumentos, se debe comunicarse al personal de la municipalidad?	/		/		/		
5	¿Considera usted, que los funcionarios titulares deben tener un cronograma el cual se debe considerar en el acta de reunión?	/		/		/		
6	¿Considera usted, que existen lineamientos en la elaboración de instrumento para determinar las competencias de los funcionarios encargados?	/		/		/		
7	¿Considera usted, que el instrumento de evaluación del desempeño tiene la herramienta de verificar las habilidades, destrezas y conocimientos del personal encargado?	/		/		/		
8	¿Considera usted, que el instrumento de evaluación tiene una matriz de consistencia para la evaluación de desempeño?	/		/		/		
9	¿Considera usted, que la comisión encargada de elaborar el instrumento de evaluación, considera los valores éticos en su planificación?	/		/		/		



10	¿Considera usted, que el instrumento de evaluación es una buena medición en el desempeño de los funcionarios y servidores de la entidad pública?	/		/		/	
11	¿Considera usted, que el instrumento de evaluación tiene preguntas reactiva (unidad de medida), para determinar si el empleado domina sus funciones?	/		/		/	
12	¿Considera usted, que el instrumento de evaluación considera dentro de su metodología la técnica de observación del trabajo y medir el desempeño en el ambiente de trabajo?	/		/		/	
	DIMENSIÓN 3: SENSIBILIZACION Y CAPACITACION	Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Considera usted, que la elaboración del cronograma de sensibilización y capacitación de desempeño tiene bien distribuidos los tiempos para cumplir sus actividades?	/		/		/	
14	¿Considera usted, que la elaboración de capacitación tiene un cronograma que esté acorde con las actividades realizadas por los empleados de la institución?	/		/		/	
15	¿Considera usted, que la capacitación de los evaluadores en el tema de sensibilización, tiene un impacto en el comportamiento de los funcionarios y servidores públicos?	/		/		/	
16	¿Considera usted, que la evaluación de desempeño tiene identificado las necesidades y las prioridades de las funciones de los empleados de la municipalidad?	/		/		/	
17	¿Considera usted, que la evaluación de desempeño del personal tiene entrenamiento o sensibilización en los empleados de la municipalidad?	/		/		/	
18	¿Considera usted, que la evaluación de personal ha considera los roles y responsabilidad en el programa de capacitación?	/		/		/	
19	¿Considera usted, que la evaluación de personal considera mejorar el comportamiento de la actividad que tiene funciones?	/		/		/	
20	¿Considera usted, que el mejoramiento de las habilidades sea necesaria en la evaluación de desempeño, y sean aplicadas por los empleados de la institución?	/		/		/	



21	¿Considera usted, que se debe considerar en el diseño del programa de desempeño una estrategia de socialización?	/		/		/	
DIMENSIÓN 4: EVALUACION		Si	No	Si	No	Si	No
22	¿Considera usted, que el cronograma de evaluación tiene relación con la actividad del tiempo la antigüedad en el trabajo del funcionario, y considerar en una futura promoción de ascenso?	/		/		/	
23	¿Considera usted, que la evaluación de desempeño verifica que los cuestionarios cumplan con las exigencias previstas en las bases del procedimiento de la evaluación?	/		/		/	
24	¿Considera usted, que en la elaboración de evaluación de desempeño, así como los documentos de recojo de información, tengan reglas definitivas?	/		/		/	
25	¿Considera usted, que la asignación de valorización de desempeño del personal es adecuado a sus funciones?	/		/		/	
DIMENSIÓN 5: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS		Si	No	Si	No	Si	No
26	¿La revisión de resultados de evaluación de desempeño tiene un cronograma para comunicados al personal?	/		/		/	
27	¿La revisión de resultados de evaluación de desempeño general sea comunicada a los funcionarios y servidores involucrados en la Municipalidad de Lurín?	/		/		/	
28	¿Los resultados de evaluación de desempeño individual, sean comunicados al personal involucrado en la Municipalidad de Lurín?	/		/		/	
29	¿Los resultados de la evaluación de desempeño, cuenta con algún tipo de base de datos (Excel/Sistema informático) como herramienta de apoyo a la gestión de personal?	/		/		/	
30	¿Los resultados de la evaluación de desempeño, cuenta con un formato en Excel, como herramienta de apoyo en la gestión de personal?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia.



Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg. DR. CHANTAL JARA AGUIRRE DNI: 3451905

Especialidad del validador:..... SECCIÓN EDUCACIONAL

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....

Firma del Experto Informante.

DR. CHANTAL JARA AGUIRRE
DTC ESCUELA DE POSTGRADO UCV

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN								
1	¿Considera usted, que el comité institucional evaluador recogen todas las necesidades sobre la evaluación del desempeño del personal administrativo?	/		/		/		
2	¿Considera usted, que el comité institucional se encuentra capacitados sobre las metodologías de evaluación de desempeño?	/		/		/		
3	¿Considera usted, que el contenido de las capacitaciones debe ser aprobado siempre por la delegación del comité institucional de la institución?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: ELABORACION DE INSTRUMENTOS								
4	¿Considera usted, que el acta de reunión para la elaboración de instrumentos, se debe comunicarse al personal de la municipalidad?	/		/		/		
5	¿Considera usted, que los funcionarios titulares deben tener un cronograma el cual se debe considerar en el acta de reunión?	/		/		/		
6	¿Considera usted, que existen lineamientos en la elaboración de instrumento para determinar las competencias de los funcionarios encargados?	/		/		/		
7	¿Considera usted, que el instrumento de evaluación del desempeño tiene la herramienta de verificar las habilidades, destrezas y conocimientos del personal encargado?	/		/		/		
8	¿Considera usted, que el instrumento de evaluación tiene una matriz de consistencia para la evaluación de desempeño?	/		/		/		
9	¿Considera usted, que la comisión encargada de elaborar el instrumento de evaluación, considera los valores éticos en su planificación?	/		/		/		



10	¿Considera usted, que el instrumento de evaluación es una buena medición en el desempeño de los funcionarios y servidores de la entidad pública?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	¿Considera usted, que el instrumento de evaluación tiene preguntas reactiva (unidad de medida), para determinar si el empleado domina sus funciones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	¿Considera usted, que el instrumento de evaluación considera dentro de su metodología la técnica de observación del trabajo y medir el desempeño en el ambiente de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN 3: SENSIBILIZACION Y CAPACITACION		Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Considera usted, que la elaboración del cronograma de sensibilización y capacitación de desempeño tiene bien distribuidos los tiempos para cumplir sus actividades?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	¿Considera usted, que la elaboración de capacitación tiene un cronograma que esté acorde con las actividades realizadas por los empleados de la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	¿Considera usted, que la capacitación de los evaluadores en el tema de sensibilización, tiene un impacto en el comportamiento de los funcionarios y servidores públicos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	¿Considera usted, que la evaluación de desempeño tiene identificado las necesidades y las prioridades de las funciones de los empleados de la municipalidad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	¿Considera usted, que la evaluación de desempeño del personal tiene entrenamiento o sensibilización en los empleados de la municipalidad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	¿Considera usted, que la evaluación de personal ha considera los roles y responsabilidad en el programa de capacitación?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	¿Considera usted, que la evaluación de personal considera mejorar el comportamiento de la actividad que tiene funciones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	¿Considera usted, que el mejoramiento de las habilidades sea necesaria en la evaluación de desempeño, y sean aplicadas por los empleados de la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



21	¿Considera usted, que se debe considerar en el diseño del programa de desempeño una estrategia de socialización?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN 4: EVALUACION		Si	No	Si	No	Si	No
22	¿Considera usted, que el cronograma de evaluación tiene relación con la actividad del tiempo la antigüedad en el trabajo del funcionario, y considerar en una futura promoción de ascenso?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	¿Considera usted, que la evaluación de desempeño verifica que los cuestionarios cumplan con las exigencias previstas en las bases del procedimiento de la evaluación?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	¿Considera usted, que en la elaboración de evaluación de desempeño, así como los documentos de recojo de información, tengan reglas definitivas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	¿Considera usted, que la asignación de valorización de desempeño del personal es adecuado a sus funciones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSION 5: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS		Si	No	Si	No	Si	No
26	¿La revisión de resultados de evaluación de desempeño tiene un cronograma para comunicados al personal?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	¿La revisión de resultados de evaluación de desempeño general sea comunicada a los funcionarios y servidores involucrados en la Municipalidad de Lurín?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	¿Los resultados de evaluación de desempeño individual, sean comunicados al personal involucrado en la Municipalidad de Lurín?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	¿Los resultados de la evaluación de desempeño, cuenta con algún tipo de base de datos (Excel/Sistema informático) como herramienta de apoyo a la gestión de personal?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	¿Los resultados de la evaluación de desempeño, cuenta con un formato en Excel, como herramienta de apoyo en la gestión de personal?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.



Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Mitchell Acarcho Díaz DNI: 09728050
 Especialidad del validador: Psicología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....


 Firma del Experto Informante.

INSTRUMENTO 2 (Gestion de Personal)																																					
Nº	SEXO	PLANIFICACION				ELABORACION DE INSTRUMENTOS												SENSABILIZACION Y CAPACITACION							EVALUACION					COMUNICACIÓN DE RESULTADOS					TOTA		
		ITEM	ITEM	ITEM_3	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM		ITEM	ITEM
d1	M	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42	5	5	3	5	5	5	5	5	4	42	5	4	5	5	19	5	5	5	4	5	24	142
d2	M	5	5	5	15	5	5	5	5	5	2	5	5	5	42	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	144
d3	F	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	4	5	3	5	5	5	4	5	5	41	5	5	5	4	19	5	3	5	5	5	23	141
d4	M	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	5	4	5	4	18	5	4	5	5	5	24	142
d5	M	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	5	5	3	5	3	5	5	5	4	40	5	4	5	3	17	5	5	5	5	5	25	141
d6	F	5	5	5	15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	4	5	4	18	5	4	5	2	5	21	142
d7	M	2	5	2	9	4	2	4	2	5	5	2	4	2	30	4	2	3	2	5	2	5	2	4	29	2	5	2	3	12	2	5	2	5	2	16	96
d8	M	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	4	5	5	5	5	5	4	5	4	43	5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	25	145
d9	F	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	5	5	3	5	5	5	5	5	4	43	5	4	5	3	17	5	4	5	4	5	23	141
d10	M	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42	4	5	5	5	4	5	4	5	4	42	5	5	5	4	19	5	4	5	5	5	24	142
d11	M	4	4	4	12	5	4	5	4	5	4	4	5	4	40	4	4	3	4	4	4	4	4	5	37	4	4	4	5	17	4	5	4	5	4	22	128
d12	M	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	4	5	5	5	4	5	5	5	4	43	5	4	5	4	18	5	4	5	5	5	24	143
d13	M	5	3	5	13	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42	5	5	3	5	5	5	4	5	4	42	5	5	5	3	18	5	4	5	4	5	23	138
d14	M	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43	5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	25	145
d15	F	5	5	5	15	4	5	4	5	4	5	5	5	5	42	4	5	3	5	5	5	5	5	4	42	5	5	5	4	19	5	4	5	5	5	24	142
d16	F	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42	4	5	5	5	5	5	4	5	4	43	5	4	5	4	18	5	4	5	3	5	22	140
d17	M	5	2	5	12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	5	5	3	5	4	5	4	5	4	41	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	25	141
d18	M	5	5	5	15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	147
d19	F	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42	4	5	3	5	5	5	4	5	4	42	5	4	5	4	18	5	4	5	5	5	24	140
d20	M	3	5	3	11	5	3	5	3	5	4	3	5	3	36	4	3	5	3	4	3	4	3	5	35	3	5	3	5	16	3	5	3	5	3	19	117
d21	M	5	5	5	15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	5	3	5	5	5	5	5	4	43	5	4	5	4	18	5	4	5	4	5	23	143
d22	F	5	2	5	12	4	5	4	5	4	5	5	4	5	41	4	5	5	5	5	5	4	5	4	43	5	4	5	4	18	5	5	5	4	5	24	138
d23	M	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	3	5	3	5	4	5	4	5	4	39	5	5	5	3	18	5	5	5	5	5	25	141
d24	F	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	4	5	5	5	5	5	4	5	5	44	5	4	5	4	18	5	4	5	4	5	23	143
d25	M	5	5	5	15	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43	5	5	5	5	4	5	2	5	4	40	5	5	5	4	19	5	4	5	4	5	23	140
d26	M	4	5	4	13	5	4	5	4	5	4	4	5	4	40	4	4	3	4	4	4	4	4	5	37	4	4	4	5	17	4	5	4	5	4	22	129
d27	M	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	3	5	5	5	4	42	5	4	5	4	18	5	4	5	4	5	23	141
d28	F	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42	5	5	3	5	3	5	4	5	5	40	5	5	5	4	19	5	5	5	4	5	24	140
d29	F	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	4	5	5	5	4	5	4	5	4	42	5	4	5	5	19	5	4	5	5	5	24	144
d30	M	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	4	5	5	5	4	5	3	5	4	41	5	3	5	4	17	5	5	5	4	5	24	140
d31	M	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42	2	5	5	5	5	5	4	5	5	41	5	4	5	5	19	5	4	5	4	5	23	140
d32	M	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	5	5	3	5	4	5	4	5	4	41	5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	25	143
d33	F	5	3	5	13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	5	3	5	3	5	5	5	4	41	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	142
d34	M	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42	4	5	3	5	4	5	4	5	5	41	5	4	5	5	19	5	3	5	4	5	22	139
d35	F	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	4	5	4	5	5	5	2	40	5	3	5	4	17	5	5	5	5	5	25	142
d36	F	5	5	5	15	5	5	4	5	4	3	5	5	5	41	4	5	5	5	5	5	4	5	4	43	5	4	5	4	18	5	4	5	4	5	23	140
d37	F	5	5	5	15	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43	4	5	3	5	4	5	4	5	4	41	5	4	5	5	19	5	5	5	4	5	24	142
d38	M	5	3	5	13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	4	5	3	5	5	5	5	5	5	42	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	143
d39	M	5	5	5	15	1	5	4	5	4	5	5	5	5	39	4	5	5	5	5	5	4	5	4	43	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	23	140
d40	M	5	2	5	12	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42	5	5	3	5	5	5	3	5	4	41	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	139

d41	M	4	5	4	13	5	4	5	4	5	4	4	5	4	40	5	4	5	4	5	4	4	4	5	40	4	5	4	5	18	4	5	4	5	4	22	133
d42	M	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	4	5	3	5	3	5	5	5	4	40	5	5	5	3	18	5	4	5	4	5	23	139
d43	F	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42	4	5	5	5	4	5	4	5	5	43	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	23	143
d44	M	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	147
d45	F	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	23	144
d46	M	5	5	5	15	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43	5	5	5	3	18	5	4	5	4	5	23	142
d47	F	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43	5	5	5	5	20	5	5	5	2	5	22	144
d48	M	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43	5	5	5	4	19	5	4	5	4	5	23	143
d49	M	5	5	5	15	5	5	4	5	4	3	5	4	5	40	5	5	3	5	4	5	5	5	4	41	5	5	5	4	19	5	4	5	4	5	23	138
d50	M	4	5	4	13	5	4	5	4	5	4	4	5	4	40	5	4	5	4	5	4	3	4	5	39	4	5	4	5	18	4	5	4	5	4	22	132
d51	F	5	5	5	15	2	5	4	5	4	5	5	5	5	40	3	5	5	5	4	5	5	5	4	41	5	3	5	5	18	5	5	5	4	5	24	138
d52	M	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43	5	5	5	5	20	5	4	5	3	5	22	142
d53	M	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	3	5	5	45	5	1	5	4	15	5	5	5	5	5	25	144
d54	F	5	5	5	15	1	5	4	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	23	141
d55	M	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43	5	5	5	3	18	5	4	5	4	5	23	141
d56	F	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	5	5	3	5	5	5	3	5	5	41	5	5	5	3	18	5	5	5	5	5	25	143
d57	M	5	5	5	15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	3	5	4	5	4	5	5	5	4	40	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	23	142
d58	M	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	146
d59	F	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	5	5	5	5	4	5	4	5	4	42	5	2	5	4	16	5	5	5	5	5	25	142
d60	M	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	3	5	5	5	4	5	4	5	5	41	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	143
d61	M	5	5	5	15	5	5	4	5	3	5	5	4	5	41	5	5	2	5	5	5	4	5	5	41	5	5	5	4	19	5	5	5	4	5	24	140
d62	M	5	5	5	15	2	5	5	5	5	4	5	5	5	41	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43	5	5	5	5	20	5	5	5	1	5	21	140
d63	M	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	23	145
d64	F	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42	5	5	5	5	5	4	5	5	44	5	5	5	3	18	5	4	5	4	5	23	142	
d65	F	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	5	3	5	5	18	5	5	5	5	5	25	146
d66	M	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43	5	4	5	5	19	5	4	5	4	5	23	143
d67	F	5	4	5	14	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42	3	5	5	5	3	5	4	5	5	40	5	5	5	5	20	5	4	5	3	5	22	138
d68	M	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	1	5	40	5	5	3	5	4	5	5	5	5	42	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	142
d69	M	5	5	5	15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	4	5	2	5	5	41	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	144
d70	M	5	2	5	12	3	5	4	5	4	5	5	4	5	40	5	5	3	5	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	23	138
d71	M	5	2	5	12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	143
d72	F	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	3	5	5	5	4	5	4	5	5	41	5	5	5	4	19	5	4	5	5	5	24	142
d73	M	5	5	5	15	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43	4	5	3	5	5	5	5	5	4	41	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	143
d74	F	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	3	5	5	5	4	5	4	5	5	41	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	145
d75	M	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	4	5	5	5	5	5	5	4	43	5	4	5	5	19	5	4	5	4	5	23	143	
d76	F	5	5	5	15	2	5	4	5	4	5	5	4	5	39	3	5	5	5	4	5	4	5	5	41	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	25	139
d77	M	4	5	4	13	5	4	5	4	5	4	4	5	4	40	5	4	5	4	5	4	2	4	4	37	4	5	4	5	18	4	5	4	5	4	22	130
d78	M	5	5	5	15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	5	5	5	4	19	5	5	5	4	5	24	146
d79	M	5	5	5	15	5	5	4	5	4	4	5	4	5	41	5	5	5	5	3	5	5	5	4	42	5	4	5	5	19	5	4	5	5	5	24	141
d80	F	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	147
d81	M	5	4	5	14	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	3	18	5	5	5	4	5	24	143
d82	F	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	146
d83	M	5	5	5	15	1	5	5	5	5	4	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	20	5	3	5	5	5	23	142
d84	M	5	5	5	15	3	5	4	5	4	5	5	5	5	41	5	5	5	5	2	5	5	5	4	41	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	23	140
d85	M	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	2	17	5	4	5	4	5	23	141	
d86	M	2	5	2	9	5	2	5	2	5	4	2	5	2	32	5	2	5	2	3	2	5	2	5	31	2	5	2	5	14	2	5	2	2	2	13	99
d87	M	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	2	5	4	41	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	23	142
d88	M	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	2	5	40	4	5	5	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	142	
d89	F	5	5	5	15	5	5	5	5	3	4	5	5	5	42	4	5	5	5	5	5	5	5	4	42	5	5	5	2	17	5	5	5	5	5	25	141
d90	F	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	146	

d91	M	4	5	4	13	1	4	4	4	5	5	4	4	4	35	4	4	5	4	5	4	5	4	4	38	4	5	4	5	18	4	4	4	4	4	20	124
d92	F	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	4	5	5	5	5	5	5	5	4	42	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	25	145
d93	M	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	1	5	5	41	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	23	142
d94	M	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42	4	5	5	5	4	5	5	5	4	42	5	3	5	5	18	5	5	5	4	5	24	141
d95	M	5	5	5	15	3	5	5	5	5	4	5	5	5	42	5	5	5	5	3	5	5	5	4	42	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	144
d96	M	5	4	5	14	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	4	5	5	5	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	23	144
d97	F	5	5	5	15	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43	4	5	5	5	5	5	5	5	4	42	5	5	5	4	19	5	4	5	4	5	23	142
d98	M	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	25	146
d99	F	3	5	3	11	5	3	5	3	4	5	3	5	3	36	5	3	4	3	5	3	5	3	5	36	3	5	3	5	16	3	4	3	5	3	18	117
d100	M	5	2	5	12	3	5	5	5	4	5	5	4	5	41	4	5	5	5	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	140
d101	M	5	4	5	14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	147
d102	M	4	5	4	13	5	4	5	4	5	5	4	5	4	41	4	4	5	4	3	4	5	4	5	37	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20	128
d103	F	3	3	3	9	5	3	5	3	4	5	3	4	3	35	4	3	5	3	5	3	5	3	4	34	3	5	3	5	16	3	4	3	5	3	18	112
d104	F	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	4	5	5	5	5	5	5	5	4	42	5	5	5	5	20	5	2	5	5	5	22	143
d105	F	5	5	5	15	3	5	5	5	4	5	5	5	5	42	3	5	5	5	5	5	5	5	4	42	5	5	5	3	18	5	4	5	4	5	23	140
d106	M	4	5	4	13	5	4	3	4	5	5	4	4	4	38	4	4	3	4	5	4	5	4	4	36	4	5	4	4	17	4	3	4	4	4	19	123
d107	M	4	4	4	12	5	4	5	4	5	4	4	5	4	40	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39	4	5	4	5	18	4	5	4	5	4	22	131
d108	M	5	3	5	13	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	4	5	5	5	5	5	5	5	4	42	5	5	5	3	18	5	4	5	4	5	23	139
d109	F	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42	4	5	5	5	5	5	5	5	3	41	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	142
d110	M	4	2	4	10	5	4	5	4	5	4	4	5	4	40	3	4	4	4	5	4	5	4	4	37	4	5	4	5	18	4	5	4	5	4	22	127
d111	M	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	3	5	4	5	4	41	5	5	5	3	18	5	4	5	4	5	23	140
d112	F	4	5	4	13	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38	4	4	5	4	5	4	5	4	5	39	4	3	4	5	16	4	5	4	3	4	20	126
d113	M	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	5	5	3	5	5	5	5	5	4	42	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	146
d114	M	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	4	5	5	5	5	5	5	5	4	42	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	144
d115	M	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	43	5	3	5	5	18	5	5	5	4	5	24	142
d116	M	5	5	5	15	3	5	5	5	5	4	5	5	5	42	2	5	5	5	5	5	5	5	4	41	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	143
d117	M	3	5	3	11	5	3	4	3	4	5	3	5	3	35	4	3	5	3	5	3	5	3	4	34	3	5	3	5	16	3	4	3	5	3	18	114
d118	M	4	5	4	13	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38	4	4	5	4	2	4	5	4	4	36	4	5	4	5	18	4	4	4	4	4	20	125
d119	F	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	4	5	5	5	5	5	5	5	43	5	5	5	3	18	5	5	5	5	5	25	145	
d120	M	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	146
d121	F	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42	4	5	5	5	5	5	4	5	5	42	5	4	5	5	19	5	4	5	4	5	23	141
d122	M	5	5	5	15	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43	3	5	5	5	5	5	5	5	4	42	5	3	5	5	18	5	4	5	5	5	24	142
d123	F	5	5	5	15	2	5	5	5	4	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	3	5	2	15	5	4	5	5	5	24	139
d124	F	4	5	4	13	5	4	5	4	4	5	4	4	4	39	5	4	5	4	5	4	5	4	4	40	4	5	4	5	18	4	4	4	4	4	20	130
d125	M	5	5	5	15	3	5	5	5	5	4	5	5	5	42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	145
d126	M	5	4	5	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	5	5	5	5	4	5	41	5	5	5	3	18	5	5	5	4	5	24	142
d127	M	3	5	3	11	5	3	5	3	4	4	3	4	3	34	5	3	5	3	5	3	5	3	5	36	3	5	3	5	16	3	4	3	4	3	17	114
d128	M	4	5	4	13	5	4	5	4	5	4	4	5	4	40	4	4	5	4	3	4	5	4	4	37	4	5	4	5	18	4	5	4	5	4	22	130
d129	M	4	3	4	11	2	4	5	4	4	5	4	5	4	37	4	4	5	4	3	4	5	4	5	39	4	5	4	5	18	4	4	4	5	4	21	126
d130	F	4	5	4	13	5	4	5	4	4	5	4	4	4	39	5	4	5	4	5	4	5	4	4	40	4	5	4	3	16	4	5	4	5	4	22	130
d131	M	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	4	5	5	5	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	147
d132	F	4	5	4	13	5	4	5	4	5	1	4	5	4	37	5	4	3	4	5	4	5	4	4	38	4	5	4	5	18	4	4	4	5	4	21	127
d133	M	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	43	5	4	5	5	19	5	4	5	4	5	23	142
d134	F	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	25	146
d135	M	4	5	4	13	5	4	4	4	4	5	4	5	4	39	4	4	3	4	5	4	5	4	5	37	4	5	4	5	18	4	5	4	5	4	22	129
d136	M	5	5	5	15	3	5	5	5	4	3	5	4	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	23	141
d137	M	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	25	147
d138	M	4	5	4	13	5	4	4	4	5	5	4	5	4	40	5	4	5	4	5	4	5	4	5	40	4	3	4	4	15	4	5	4	5	4	22	130
d139	M	5	5	5	15	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	147
d140	M	5	5	5	15	3	5	5	5	4	5	5	5	5	42	5	5	4	5	3	5	5	5	5	42	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	144
d141	M	4	5	4	13	5	4	4	4	3	5	4	1	4	34	5	4	5	4	5	4	5	4	5	40	4	5	4	5	18	4	5	4	5	4	22	127



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Luis Alberto Núñez Lira, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "**Control interno y su relación con la gestión de la subgerencia de personal de la municipalidad del distrito de Lurín – 2018**" de la estudiante **Carla Olenka Camacho Díaz**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de ^{17.0%} verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 08 enero de 2019

Luis Alberto Núñez Lira

DNI: 08012101

Feedback Studio - Mozilla Firefox
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1036554522&u=1051396172&lang=es&ts=3

feedback studio | Tesis_Camacho_5.docx | /0 | 5 de 26



Control interno y sus efectos en la gestión de la subgerencia de personal de la municipalidad del distrito de Lurín – 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:
Br. Carla Olenka Camacho Díaz

ASESOR:
Dr. Luis Alberto Núñez Lira

Resumen de coincidencias

17 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ujcm.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	3 %
2	biblat.unam.mx <small>Fuente de Internet</small>	2 %
3	www.scribd.com <small>Fuente de Internet</small>	2 %
4	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	2 %
5	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 %
6	contraloria.sonora.gob.... <small>Fuente de Internet</small>	1 %
7	scb2e1e27b268cc99.ji... <small>Fuente de Internet</small>	1 %
8	www.diplomarbeiten24... <small>Fuente de Internet</small>	1 %

Página: 1 de 33 | Número de palabras: 6672 | Text-only Report | High Resolution | Activado

17:22
8/01/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

CANACHO DIAZ CALA OLIVERA
D.N.I. : 09887674
Domicilio : CALLE LAS CEQUIDAS N° 527-529 DISTRITO S.S.M.
Teléfono : Fijo : Móvil : 996662120
E-mail : CALA OCA - 12.6@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : MAESTRO
Mención : GESTIÓN PÚBLICA

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CANACHO DIAZ CALA OLIVERA

Título de la tesis:

CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN
DE LA SUBGERENCIA DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD
DEL DISTRITO DE URUM

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 06 FEBRERO DE 2019



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

SOLICITO VISTO BUENO
.....
.....
.....

ESCUELA DE POSGRADO

CARLA DENICA CAMACHO DIAZ con DNI N° 095896754
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en CALLE LAS ORQUÍDEAS N° 527-529
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2017 del programa: MAESTRIA EN
(Promoción) (Nombre del programa)

GESTION PUBLICA identificado con el código de matrícula N° 7000799496
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

SOLICITO VISTO BUENO.

[Handwritten signature]



Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponda se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 02 de FEBRERO de 2019

[Handwritten signature]
.....
(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a. FOTOS ANALISIS
- b. COPIA DE RESOLUCION SUSTANTACION
- c. COPIA DECRETOS SUSTANTACION
- d. COPIA ACTA APROBACION DECRETACION DE TORIS Y PANTALLA TO TORIS.

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 986662120
Email: carlaoca.12@hotmail.com



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

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CANACHO DIAZ CARLA OLIVERA

INFORME TITULADO:

CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE

LA SUBGERENCIA DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE HUETA

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 29 DE ENERO DE 2019.

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA.



[Handwritten signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



Dictamen Final

Vista la Tesis:

“Control interno y su relación con la gestión de la subgerencia de personal de la municipalidad del distrito de Lurín – 2018”

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, de la graduando:

Br. Carla Olenka Camacho Diaz

Considerando:

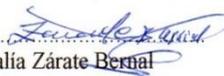
Que, se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N.º 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que, la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis, así como el documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo determinado.

Comuníquese y archívese.

Lima, 08 de enero 2019


.....
Dr. Luis Alberto Núñez Lira
Asesor


.....
Dra. Rosalía Zárate Bernal
Revisor