



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

“Control interno en la gestión de recursos humanos del área de presupuesto y su incidencia en la evaluación presupuestaria de la Municipalidad Provincial de Lamas, 2016”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

AUTOR

Xiomy Mariel Lozano Reátegui

ASESOR

Mg. Renán Bernalés Vásquez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Peritaje y auditoría

Tarapoto – Perú

2017

Página del jurado

.....
M.B.A C.P.C Jhon Bautista Fasabi
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
.....

Mba. Jhon Bautista Fasabi
Presidente



.....
Mg. Omar Ivan Urtecho Cueva
CPC. N° 02 - 003427
.....

Mg. Omar Urtecho Cueva
Secretario



.....
Mg. Renar Bernales Vásquez
.....

Mg. Renar Bernales Vásquez
Vocal

Dedicatoria

A mis padres Reninger Lozano Christancho,
Rosa Augusta Reátegui Alegría, por su
constante apoyo y comprensión.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por proporcionar los lineamientos para ser una profesional competitiva. A mi docente **Mg. Renán Bernal Vázquez**, quien fue mi guía en esta investigación.

Declaración de autenticidad

Yo, Xiomy Mariel Lozano Reátegui; Identificada con DNI N° 74848580, actualmente domiciliada Jr. Felipe Saavedra # 880, autor de la investigación titulada: *Control interno en la gestión de recursos del área de presupuesto y su incidencia en la evaluación presupuestaria de la Municipalidad Provincial de Lamas año 2016*, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.
- 5) De identificarse la falsa de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Tarapoto, 02 abril 2018.



Xiomy Mariel Lozano Reátegui

DNI: 74848580

Presentación

Señores miembros del jurado calificador, cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada “*Control interno en la gestión de recursos humanos del área de presupuesto y su incidencia en la evaluación presupuestaria de la Municipalidad Provincial de Lamas 2016*”, con la finalidad de obtener el título profesional de Contador Público.

La investigación está dividida en seis capítulos.

Capítulo I: Introducción. Se considera la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.

Capítulo II: Método. Se menciona el diseño de investigación, variables, operacionalización, población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez confiabilidad y métodos de análisis de datos.

Capítulo III: Resultados. En esta parte se menciona las consecuencias del procesamiento de la información.

Capítulo IV: Discusión. Se presenta el análisis y discusión de los resultados encontrados durante la tesis.

Capítulo V: Conclusiones. Se considera en enunciados cortos a lo que se ha llegado en esta investigación, teniendo en cuenta los objetivos planteados.

Capítulo VI: Recomendaciones. Se precisa en base a los hallazgos encontrados.

Índice

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Resumen	x
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Trabajos previos	12
1.3. Teorías relacionadas al tema	15
1.4. Formulación del problema.....	22
1.5. Justificación del estudio	23
1.6. Hipótesis	24
1.7. Objetivos.....	24
II. MÉTODO.....	25
2.1. Diseño de la investigación	25
2.2. Tipos de Estudio	25
2.3. Variables, operacionalización.....	25
2.4. Población y muestra	29
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad....	29
2.6. Métodos de análisis de datos.....	30
2.7. Aspectos éticos.....	30
III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSION.....	55
V. CONCLUSIONES.....	57

VI. RECOMENDACIONES.....	59
VII. REFERENCIAS	61
VIII.ANEXOS.....	63
-Matriz de consistencia	
-Instrumento de medición	
-Validación del instrumento	

Resumen

El presente trabajo de investigación se realizó en la Municipalidad Provincial de Lamas y tiene como título: “Control Interno en la Gestión de Recursos Humanos del área de presupuesto y su incidencia en la Evaluación Presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2016.”

Para cumplir con este objetivo se tuvo en cuenta lo que establece Zapata P. (2007), quien menciona que “El Control Interno en la gestión de recursos humanos tiene como propósito fundamental lograr la eficiencia, eficacia y transparencia en el ejercicio de las funciones de las entidades que conforman el estado y cualificar a los servidores públicos y privados desarrollando sus competencias con el fin de acercarse al ciudadano y cumplir con los fines constitucionales para los que fueron creadas”.

El método empleado es el lógico deductivo. El tipo de investigación descriptiva. La población está conformada por todas las áreas, todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas y el acervo documentario de todas las operaciones que se realizan en la entidad.

Los instrumentos usados en esta investigación fueron fichas textuales y resumen, guía de entrevista, lista de cotejo, guía de análisis documental.

Como conclusión se pudo describir cómo es el control interno de la gestión de recursos humanos del área de presupuesto en la Municipalidad Provincial de Lamas desde el punto de vista de ambiente de control interno, evaluación de riesgos, actividades de control, identificación de información, actividades de monitoreo; detallando cada uno de ellos según los indicadores que permiten medir la variable independiente.

Palabras claves:

Control interno y evaluación presupuestaria.

Abstract

This research work was carried out in the Provincial Municipality of Lamas and has as its title the following: "Internal Control in the Human Resources Management of the budget area and its incidence in the Budget Evaluation in the Provincial Municipality of Lamas 2016."

For the development of this objective is based on what is established by the author Zapata P. (2007). Who mentions that "Internal Control in the management of Human Resources has as its fundamental purpose to achieve efficiency, effectiveness and transparency in the exercise of the functions of the entities that make up the State and to qualify public and private employees by developing their competencies with the in order to approach the citizen and fulfill the constitutional purposes for which they were created"

The method used is the logical deductive, with the type of descriptive research. The population is made up of all the areas, all its workers of the provincial municipality of Lamas, the documentary collection of all the operations that are carried out in the municipality.

The instruments used in this research were textual and summary records, interview guide, checklist, documentary analysis guide.

As a conclusion it was possible to describe the internal control of human resources management in the budget area in the provincial municipality of Lamas from the point of view of internal control environment, risk assessment, control activities, information identification, activities monitoring each of them according to the indicators that allow to measure the independent variable.

Keywords:

Internal control and budget evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Hablar del control interno, es hablar de un amplio y extenso abanico de posibilidades, pudiendo hacer mención de las políticas de la empresa, la organización, las prácticas y procedimientos empleados para llevar a cabo adecuadamente las operaciones de una entidad y cumplir con las responsabilidades de forma eficaz para lograr las metas propuestas.

Para que el control interno funcione correctamente se debe seguir un ordenamiento racional, proporcionarle los elementos para su buen funcionamiento y por último, orientarlo a unas metas específicas, de tal modo que su efecto por la acción producida pueda ser medible y evaluable.

La Municipalidad de Lamas, fue creada por Ley Transitoria S/N del 02 de enero de 1857, cuya ciudad origen se elevó a la categoría de Provincia el 16 de octubre de 1933 con Ley N° 7848, con la capital la ciudad del mismo nombre. La Provincia de Lamas, se encuentra ubicada en la parte nor oeste de la Región San Martín, a 814 m.s.n.m. a 22 Km. de la ciudad de Tarapoto y tiene una extensión de 5,040.70 Km.

La Municipalidad de Lamas, es un órgano de gobierno local emanado de la voluntad popular, con personería jurídica de derecho público y con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia se rige bajo la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, aprobado el 27 de Mayo del 2003.

Después de una evaluación previa de algunos de los problemas más frecuentes que se presentan respecto de la gestión de recursos

humanos del área de presupuesto en la Municipalidad Provincial de Lamas, la misma que está afectando a la gestión presupuestaria:

- La incapacidad de articular una visión clara de lo que debería ser la función de RRHH del área de presupuesto.
- En el ambiente del control no hay soporte administrativo de la alta dirección como de los gerentes.
- No cuentan con un enfoque en los procesos administrativos del área de presupuesto.
- En el ambiente del control no se está fortaleciendo los valores de los trabajadores del área de presupuesto.
- Falta de asignación del mejor personal a la entidad, en vez de cambio.
- No hay un intento por fijar un proceso en lugar de cambiarlo.
- Ausencia de una planificación y de un sistema efectivo de evaluación de desempeño del área de presupuesto.

La función de recursos humanos están viviendo la angustia de una transformación radical. Dicho en pocas palabras, se está volviendo esencial para el logro de ventajas competitivas.

De los problemas expuestos podemos decir que es necesario realizar una evaluación de la gestión de recurso humanos en el área presupuestal para ver el cumplimiento de la evaluación de la ejecución presupuestal en la Municipalidad Provincial de Lamas.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

- Salvador (2003) *Instituciones y políticas públicas en la gestión de los recursos humanos de las comunidades autónomas* (tesis doctoral) Universidad pompeu fabra, España, concluye: Siguiendo la línea

argumental, si las únicas reformas viables fueron aquellas acordes con la institución vigente, tan solo cabría esperar cambios de carácter incremental en el sistema de función pública de las administraciones de las comunidades autónoma.

- Espinoza (2013) *Tesis para optar el título profesional de Ingeniería en Finanzas, Contaduría Pública -Auditoría, titulada: Propuesta de un Sistema de Control Interno en la Áreas de Tesorería, Cartera y Recursos Humanos de la Empresa Medicina Prepagada Cruz Blanca S.A.* (Tesis de pregrado) Escuela Politécnica del Ejército, Ecuador, tuvo como propósito mejorar el sistema de control interno de las diferentes áreas de tesorería, cartera y recursos humanos de la empresa Medicina Prepagada Cruz Blanca, llegando a las siguiente conclusión: La tesis mencionada anteriormente tiene como finalidad mejorar el sistema de control interno en las diferentes áreas de la entidad siendo la más importante el área de tesorería, para cumplir con los objetivos planteados, en virtud de que las empresas día a día presentan mayor desarrollo y mediante la obtención de su máxima eficiencia operativa podrá mantenerse firmes y solidas dentro de un mercado de competencia.

A nivel nacional

- Manrique (2015) *Control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el hotel pastoruri independencia – Huaraz, 2014*, para optar el grado de magister en contabilidad mención: auditoría. Universidad Católica de los Ángeles, Chimbote, llegando a la siguiente conclusión: Se desarrolló el objetivo específico 02, porque se pudo identificar los problemas en la gestión de recursos humanos de la empresa en estudio, tal como se demostró en el desarrollo del cuestionario de Gestión de Recursos Humanos (Cuadro N°01, según tablas del 11 al 20), donde el 75% de los

encuestados consideran que sería óptimo aplicar el control interno para una buena Gestión de Recursos Humanos y lograr los objetivos del Hotel Pastoruri, con la finalidad de lograr una buena gestión y una atención eficiente a los huéspedes.

- Pilco (2010) *La ejecución del proceso de control interno contable y su incidencia en el rendimiento laboral de Automotores de la Sierra S.A.* (tesis de grado) Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, en la cual se planteó como objetivo, estudiar la incidencia de la ejecución del proceso contable en el insatisfactorio rendimiento laboral, para optimizar la presentación oportuna de la información financiera llegando a determinar las siguientes conclusiones.

- Los constantes cambios legales, el mercado ofertante y demandante han provocado que las empresas sientan en mantenerse actualizados en cuanto a estos avances, sin embargo, esto implica mayor concentración y control de trabajo dentro de áreas como la contable. Actualmente la gestión del talento humano promueve plantear una necesidad, fijándose una meta a cumplir y confeccionándose un camino para poder lograrla.

- La competencia existente ha provocado que las organizaciones se preocupen cada vez más, ya que en toda pequeña empresa dedicada al cultivo y producción de plantas nativas, exóticas y ornamentales deben optimizar su productividad por lo que es fundamental conocer lo que realizan los trabajadores tanto administradores y obreros.

A nivel local

- Pérez y Salazar (2016) *Tesis evaluación de la gestión de control interno en la ejecución presupuestal de la Universidad Nacional De San Martín, periodo 2014*, Tarapoto. Llegan a la conclusión: La

evaluación de la gestión de Control Interno en la Ejecución Presupuestal de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2014 nos muestra que existen brechas para alcanzar el nivel de satisfactorio, así el Control Interno del Marco Presupuestario alcanza un nivel satisfactorio de 60.0%, el Control Interno de la Programación de la Ejecución Presupuestaria 71.4%; el Control Interno de la Evaluación del Presupuesto 17.0% y el Control Interno Contable 55.0%.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Control Interno

Zapata (2007) sostiene que:

El Sistema de Control Interno en el Departamento de Recursos Humanos tiene como propósito fundamental lograr la eficiencia, eficacia y transparencia en el ejercicio de las funciones de las entidades que conforman el estado y cualificar a los servidores públicos y privados desarrollando sus competencias con el fin de acercarse al ciudadano y cumplir con los fines constitucionales para los que fueron creadas.

El propósito final del control es, en esencia, preservar la existencia de cualquier organización y apoyar su desarrollo; su objetivo es contribuir con los resultados esperados, el informe SAC (Sistema de Auditoría y Control) define a un sistema de control interno como: Un conjunto de procesos, funciones, actividades, subsistemas, y gente que son agrupados o conscientemente segregados para asegurar el logro efectivo de los objetivos y metas.

Es notorio manifestar, que el control interno tiene como misión ayudar en la consecución de los objetivos generales trazados por la empresa, y esto a su vez a las metas específicas planteadas que sin duda alguna mejorará la conducción de la organización, con el fin de optimizar la gestión administrativa.

Al hablarse del control interno como un proceso, se hace referencia a una cadena de acciones extendida a todas las actividades, inherentes a la gestión e integrados a los demás procesos básicos de la misma: planificación, ejecución y supervisión. Estas acciones se hallan incorporadas a la infraestructura de la entidad, para influir en el cumplimiento de sus objetivos y apoyar sus iniciativas de calidad.

Componentes de la estructura del control interno

Ambiente de control interno

El Ambiente de control interno marca la pauta del funcionamiento de una empresa e influye en la concienciación de sus empleados respecto al control. Es la base de todos los demás componentes del control interno, aportando disciplina y estructura; los factores del entorno de control incluyen la integridad, los valores éticos y la capacidad de los empleados de la empresa, la filosofía de dirección y el estilo de gestión.

Los elementos son los siguientes:

Integridad y valores éticos

- La integridad es un prerrequisito para el comportamiento ético.
- Un clima ético corporativo contribuye a la efectividad de las políticas de la compañía.

- Los CEO juegan un papel clave en determinar la cultura corporativa.

Autoridad y responsabilidad

Los gerentes tienen que dar órdenes para que se hagan las cosas. Si bien la autoridad formal les da el derecho de mandar, los gerentes no siempre obtendrán obediencia, a menos que tengan también autoridad personal (liderazgo).

Políticas de personal

Se define la política de personal como el conjunto de directrices que marcan las intenciones y orientación de una organización con respecto a la selección, promoción y formación del personal.

Evaluación del riesgo

Para Zapata (2007):

Los procesos de evaluación del riesgo deben estar orientados al futuro, permitiendo a la dirección anticipar los nuevos riesgos y adoptar las medidas oportunas para minimizar y/o eliminar el impacto de los mismos en el logro de los resultados esperados, la evaluación del riesgo tiene un carácter preventivo y se debe convertir en parte natural del proceso de planificación de la empresa.

Los elementos son:

- Los planes deben incluir objetivos e indicadores del rendimiento. Hablando en términos generales los indicadores de rendimiento son datos en series temporales que reflejan.
- Se registran cambios a través de un número significativo de dimensiones relevantes, a través de los cuales se juzgara la

eficiencia y eficacia de un sistema para alcanzar unos objetivos.

Actividades de control gerencial

Zapata (2007.) sostiene que:

Las actividades de control son las políticas y los procedimientos que ayudan a asegurar que se lleven a cabo las instrucciones de la dirección de la empresa. Ayudan a asegurar que se tomen las medidas necesarias para controlar los riesgos relacionados con la consecución de los objetivos de la empresa. Hay actividades de control en toda la organización, a todos los niveles y en todas las funciones. Las actividades de una organización se manifiestan en las políticas, sistemas y procedimientos, siendo realizadas por el recurso humano que integra la entidad, todas aquellas actividades que se orienten hacia la identificación y análisis de los riesgos reales o potenciales que amenacen la misión y los objetivos y en beneficio de la protección de los recursos propios o de los terceros en poder de la organización, son actividades de control. Estas pueden ser aprobación, autorización, verificación, inspección, revisión de indicadores de gestión, salvaguarda de recursos, segregación de funciones, supervisión y entrenamiento adecuado”.

Sistema de información y comunicación

Se debe identificar, recopilar y comunicar información pertinente en forma y plazo que permita cumplir a cada empleado con sus responsabilidades. Los sistemas informáticos producen informes que contienen información operativa, financiera y datos sobre el cumplimiento de las

normas que permite dirigir y controlar el negocio de forma adecuada.

Actividades de monitoreo

Los sistemas de control interno requieren supervisión, es decir, un proceso que comprueba que se mantiene el adecuado funcionamiento del sistema a lo largo del tiempo, esto se consigue mediante actividades de supervisión continuada, evaluaciones periódicas o una combinación de ambas cosas, la supervisión continuada se da en el transcurso de las operaciones, incluye tanto las actividades normales de dirección y supervisión, como otras actividades llevadas a cabo por el personal en la realización de sus funciones.

Evaluación presupuestaria

Cerna (2004) afirma que:

La evaluación presupuestaria es el conjunto de procesos de análisis para determinar sobre una base continua en el tiempo, los avances físicos y financieros obtenidos a un momento dado, y su comparación con el presupuesto institucional modificado (PIM), así como su incidencia en el logro de los objetivos institucionales.

Cerna (2004), considera que:

La evaluación se realiza en periodos semestrales, sobre los siguientes aspectos:

- **El logro de los objetivos institucionales a través del cumplimiento de las metas presupuestarias previstas**

Este aspecto se evalúa teniendo en cuenta la directiva que acompaña a un ejercicio fiscal, cabe indicar que la entidad debe contar con el Presupuesto Operativo Institucional, Ejecución Presupuestal por Trimestre y su Presupuesto Institucional de Apertura, así como también los estados Financieros, herramientas de gestión que deberán ser evaluados cualitativa y cuantitativamente.

- **Avances financieros y de metas físicas**

Para realizar la evaluación del avance financiero y metas físicas, debemos en primer lugar contar con todos los elementos para realizar tal fin, llámese, PIA, PIM, Ejecución Presupuestal y Estados Financieros, de tal manera que podamos realizar un análisis objetivo de cada programa estratégico u obras físicas de infraestructura que programa y ejecuta cada organismo del estado.

- **Ejecución Financiera**

Análisis comparativo entre el PIA, PIM y devengado de cada producto u obra programada y ejecutada en cada período fiscal.

- **Ejecución Física**

Análisis comparativo entre la cantidad de obras programadas para el año fiscal o trimestre y la cantidad de obras ejecutadas, realizando además un análisis porcentual para conocer su avance.

Todos estos aspectos se encuentran inmersos en los programas presupuestales que elabora cada

institución como parte de su plan estratégico y plan operativo para cada año fiscal, una de las formas más eficientes de medirlos es utilizando indicadores de eficiencia, eficacia y economía.

Eficiencia

Esta referida a la relación existente entre los servicios entregados por la entidad y los recursos utilizados para ese fin (productividad), en comparación con un estándar de desempeño establecido. La auditoría interna va ayudar a determinar si se logran los estándares de eficiencia con los recursos presupuestados y ejecutados por la entidad.

Efectividad

Se refiere al grado en el cual la entidad, logra sus objetivos y metas u otros beneficios que pretendía alcanzar, previstos en la legalización o fijados por otra autoridad. La auditoría interna va a ayudar a una buena ejecución presupuestal y por tanto al logro de las metas y objetivos institucionales.

Economía

Está relacionada con los términos y condiciones bajo los cuales la entidad adquiere **recursos, sean estos financieros, humanos, físicos o tecnológicos** (sistemas de información computarizada), obteniendo la cantidad requerida, al nivel razonable de calidad, en la oportunidad y lugar apropiado y, al mejor costo posible. A todo esto, ayuda la auditoria interna, a través de la evaluación de los controles.

Etapas

Burbano (1994) manifiesta que:

Dicha evaluación se compone de tres (03) etapas, las cuales deben desarrollarse secuencialmente y formar parte del mismo proceso, siendo éstas las siguientes:

Primera etapa: Análisis de la gestión presupuestaria en términos de eficacia y eficiencia.

Respecto al indicador de eficacia

El coeficiente de eficacia, para la evaluación presupuestaria semestral, debe tender a 0.5 en el caso de no llegar a dicho valor, debe señalarse las causas que motivaron tal resultado.

Respecto al indicador de eficiencia

El coeficiente de eficiencia mostrará (para el caso de aquellas metas cuyo avance al primer semestre pueda ser cuantificable) el resultado de la óptima utilización de los recursos públicos asignados a cada meta presupuestaria respecto de las previsiones de gastos contenidos en el presupuesto institucional de apertura (PIA) y en el presupuesto institucional modificado (PIM). El resultado diferente de cero por ciento (0%), debe ser explicado en términos de las causas que motivaron el mismo.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de recurso humanos del área de presupuesto con la evaluación presupuestaria de la Municipalidad Provincial de Lamas, 2016?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

Para el desarrollo de esta investigación se consideró la teoría de Zapata (2007), quien afirma que “El Control Interno en la gestión de Recursos Humanos tiene como propósito fundamental lograr la eficiencia, eficacia y transparencia en el ejercicio de las funciones de las entidades que conforman el Estado y cualificar a los servidores públicos y privados desarrollando sus competencias con el fin de acercarse al ciudadano y cumplir con los fines constitucionales para los que fueron creadas” y la teoría de evaluación presupuestaria de Cerna (2004).

Justificación práctica

El tema seleccionado para esta investigación es de mucha importancia, porque a partir de los resultados observados se pudo evaluar y recomendar las acciones a implementar por la Municipalidad Provincial de Lamas para mejorar su gestión.

Justificación metodológica

Como parte de la metodología de trabajo se desarrolló una investigación de tipo descriptivo - correlacional para conocer el control interno de la gestión de recursos humanos del área de presupuesto y su relación con la evaluación presupuestaria, aplicando instrumentos de recolección de datos como el análisis documental, la guía de entrevista, guía de observación, lista de cotejo, lo que sirvió para desarrollar los objetivos y posteriormente dar conclusiones y recomendaciones.

Justificación académica

Es exigencia que todos los estudiantes que cursen estudios en la Escuela de Contabilidad, realicen investigación para el afianzamiento de sus conocimientos, para así fortalecer su capacidad intelectual e involucrarlos con la situación real que viven las empresas hoy en día.

1.6. Hipótesis

Existe una relación directa y significativa entre el control interno de la gestión de recursos humanos del área de presupuesto con la evaluación presupuestaria de la Municipalidad Provincial de Lamas, 2016.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Establecer la relación que existe entre el control interno de la gestión de recursos humanos del área de presupuesto con la evaluación presupuestaria de la Municipalidad Provincial de Lamas, 2016.

1.7.2. Específicos

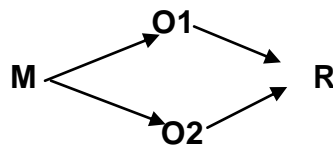
- Describir el control interno de la gestión de recursos humanos del área de presupuesto.
- Identificar las deficiencias, causas y efecto del control interno la gestión de recursos humanos del área de presupuesto.
- Conocer la evaluación presupuestaria según su eficiencia, efectividad y economía en la Municipalidad Provincial de Lamas.
- Establecer la relación del control interno de la gestión de recursos humanos del área de presupuesto con la evaluación presupuestaria.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la investigación

Es descriptiva, ya que procederá a describir cada una de las variables y establecer su relación, sin alterar su realidad para luego ver la relación de la variable independiente en la dependiente. (**Caballero 2008**)

Esquema del diseño:



Donde:

M: Municipalidad Provincial de Lamas.

O1: Control interno de la gestión de recursos humanos del área de presupuesto

O2: Evaluación presupuestaria

R: Resultado esperado

2.2. Tipos de Estudio

Se trata de un estudio no experimental ya que no es necesario la aplicación de procesos experimentales para determinar y llegar a los fines trazados al comienzo del presente estudio.

2.3. Variables, operacionalización

Variable independiente: control interno en la gestión de recursos humanos del área de presupuesto.

Variable dependiente: Evaluación presupuestaria.

Variables	Conceptualización	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
VARIABLE INDEPENDIENTE Control interno en la gestión de recursos humanos del área de presupuesto	“El Control Interno en la gestión de Recursos Humanos tiene como propósito fundamental lograr la eficiencia, eficacia y transparencia en el ejercicio de las funciones de las entidades que conforman el Estado y cualificar a los servidores públicos y privados desarrollando sus competencias con el fin de acercarse al ciudadano y cumplir con los fines constitucionales para los que fueron creadas” Zapata, P. (2007).	Permitirá medir a través del uso de instrumentos de recolección de datos como se encuentra el control interno en la gestión de recursos humanos.	Ambiente de control interno	Integridad y valores éticos Autoridad y responsabilidad Estructura organizacional Políticas de personal Los objetivos deben ser establecidos y comunicados. Identificación de los riesgos internos y externos.	Nominal
			Evaluación de riesgo	Los planes deben incluir objetivos e indicadores de rendimiento. Evaluación del medio ambiente interno y externo. Políticas para el logro de objetivos.	
			Actividades de control gerencial.	Coordinación entre las dependencias de la entidad. Diseño de las actividades de control. Identificación de información suficiente.	
			Sistema de información y comunicación	Información suficiente y relevante debe ser identificada y comunicada en forma oportuna para permitir al personal ejecutar sus responsabilidades asignadas. Revisión de los sistemas de información Monitoreo del rendimiento. Revisión de los supuestos que soportan los objetivos del control interno.	
VARIABLE DEPENDIENTE Evaluación	La Evaluación Presupuestaria es el conjunto de procesos de análisis para	La evaluación presupuestaria permitirá medir el	Eficiencia Efectividad	Recursos presupuestados. Recursos ejecutados. Cumplimiento de objetivos Cumplimiento de metas	

presupuestaria	determinar sobre una base continua en el tiempo , los avances físicos y financieros obtenidos a un momento dado, y su comparación con el presupuesto institucional modificado (PIM), así como su incidencia en el logro de los objetivos institucionales cerna (2004)	cumplimiento de las metas físicas y financieras			Nominal
			Economía	Recursos financieros Recursos físicos	

2.4. Población y muestra

Población

La población está conformada por todas las áreas, todos sus trabajadores y el acervo documentario de todas las operaciones que se realizan en la Municipalidad Provincial de Lamas 2016.

Muestra

Conformado por los 3 colaboradores y el acervo documentario del área de presupuesto del ejercicio 2016 de la Municipalidad Provincial de Lamas.

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

Técnica	Instrumentos	Alcance	Fuente /Informantes
Fichajes	Fichas textuales y resumen.	Elaboración del marco teórico para realizar nuestros objetivos	Libros, tesis, internet.
Entrevista	Guía de entrevista	Conocer el control interno de la gestión de recursos humanos del área de presupuesto.	Gerente del área de presupuesto, y todo el personal de recursos humanos del área presupuesto.
Observación Directa	Lista de cotejo	Determinar las deficiencias del control interno de la gestión de recursos humanos del área de presupuesto.	Gerente del área de presupuesto, y todo el personal de recursos humanos del área de presupuesto.

		Analizar la gestión presupuestaria de la Municipalidad Provincial de Lamas.	
Análisis documental	Guía de análisis documental	Determinar la relación del control interno en la gestión de recursos humanos del área de presupuesto con la evaluación presupuestaria.	Evaluación presupuestaria

2.6. Métodos de análisis de datos

En primer lugar se realizó la entrevista para evaluar y analizar las políticas, lineamientos y acciones, luego se aplicó la lista de cotejo para identificar las deficiencias, luego se realizó la observación directa para corroborar la entrevista y evaluar la eficiencia, eficacia del trabajo que realiza cada trabajador, una vez analizada la primera variable, se procedió al análisis documental recogiendo información económica y financiera de la empresa.

2.7. Aspectos éticos

En todo momento se mantuvo la confidencialidad de la información, así como el respeto a los derechos de autor aplicando el sistema APA para las citas y referencias bibliográficas.

III. RESULTADOS

3.1. Describir el control interno de la gestión de recursos humanos del área de presupuesto.

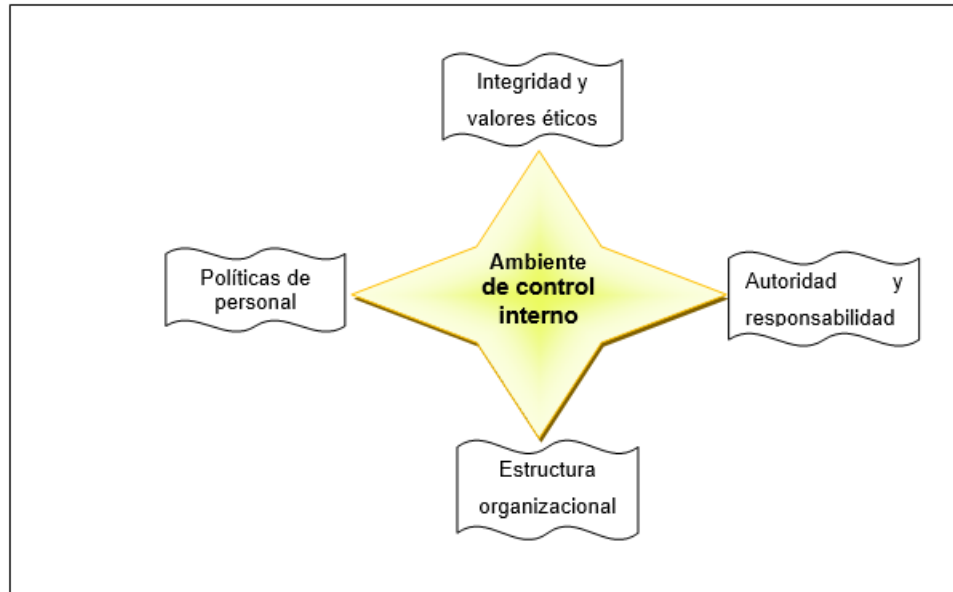


Figura 1. *Ambiente de control Interno*

Fuente: Elaboración propia

- **Integridad y valores éticos**

La ética y los valores son una acción de vital importancia ya que está en todas las relaciones laborales con nuestros compañeros de trabajo. Un ambiente interno, o de control solo puede ser positivo dentro de un trabajo si es que existen personas comprometidas con su trabajo diario, esto no se da dentro del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Lamas, ya que algunos carecen de integridad y valores éticos, pocos son confiables, y trabajan de una manera deshonesto o incorrecta, y no se puede mostrar transparencia en los trabajos encomendados que realiza el área.

- **Autoridad y responsabilidad**

En la Municipalidad de Lamas en el área de presupuesto se pudo observar que no respetan la jerarquía que está establecido en la estructura orgánica, ya que debe ser tomada en cuenta para poder desarrollar con responsabilidad el trabajo encomendado, porque si se da responsabilidad sin autoridad no podrá desempeñarse mejor y quizás no logre la meta deseada por el área de presupuesto.

- **Políticas de personal**

Las políticas del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Lamas son una herramienta de decisión que le permite a la Municipalidad planificar y optimizar el uso de los recursos financieros, para desarrollar sus actividades, establecer las bases de operación sólidas y contar con elementos de apoyo que le permitan medir el grado de esfuerzo y cumplimiento que tiene para el logro sus metas fijadas, pero muchas veces no se cumplen.

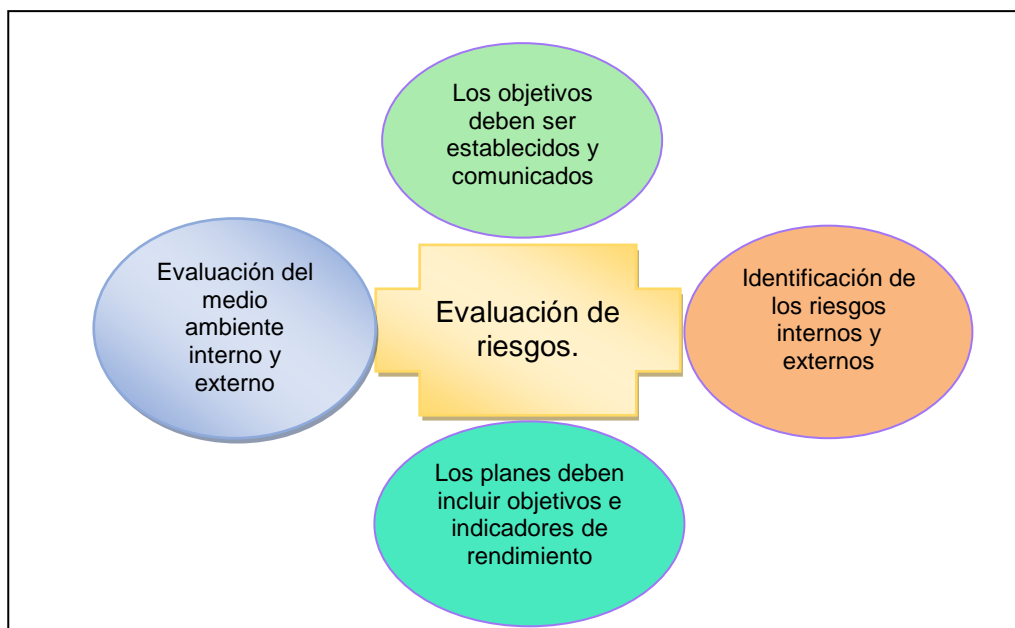


Figura 2. *Evaluación de riesgo*

Fuente: Elaboración propia

- **Los objetivos deben ser establecidos y comunicados**

En la Municipalidad Provincial de Lamas, en el área de presupuesto existen objetivos establecidos, uno de ellos es efectuar y coordinar el proceso de programación, formulación y control presupuestal, pero los trabajadores del área de presupuesto no se encuentran incluidos dentro de los procesos, porque muchas de las veces hacen estas coordinaciones con la Gerencia Municipal y la Gerencia de Administración Finanzas.

- **Identificación de los riesgos internos y externo**

En el área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Lamas existen muchos riesgos internos externos y no logran identificar los factores que uno de los riesgos es que ingresan expedientes con tiempo límite al vencimiento esto no permite

analizar adecuadamente el contenido de dicho expediente, esto se da porque no existe adecuada coordinación entre los niveles jerárquicos de la municipalidad. Para determinar de manera anticipada lo que pueda ocurrir.

- **Los planes deben incluir objetivos e indicadores de rendimiento**

En la Municipalidad Provincial de Lamas se pudo observar que la gerencia de planificación y presupuesto al momento que realiza los planes de trabajo no lo hace de forma adecuada, ya que solo incluyen los objetivos que tienen establecidos, más no los indicadores; por lo que no pueden lograr tener un plan de trabajo con claridad que ayude a responder rápidamente con opciones flexibles a los problemas que impactan a la municipalidad y a los miembros del periodo; todo con el fin de tener éxito, crear un buen futuro para la población y agregar valor a los trabajadores a fin de que sepan cómo trabajar en una entidad pública.

- **Evaluación del medio ambiente interno y externo**

En la Municipalidad de Lamas, dentro del área de presupuesto, se debe elaborar y difundir una directiva interna de evaluación presupuestaria para comparar lo que se planeó y lo que se ejecutó dentro del área.

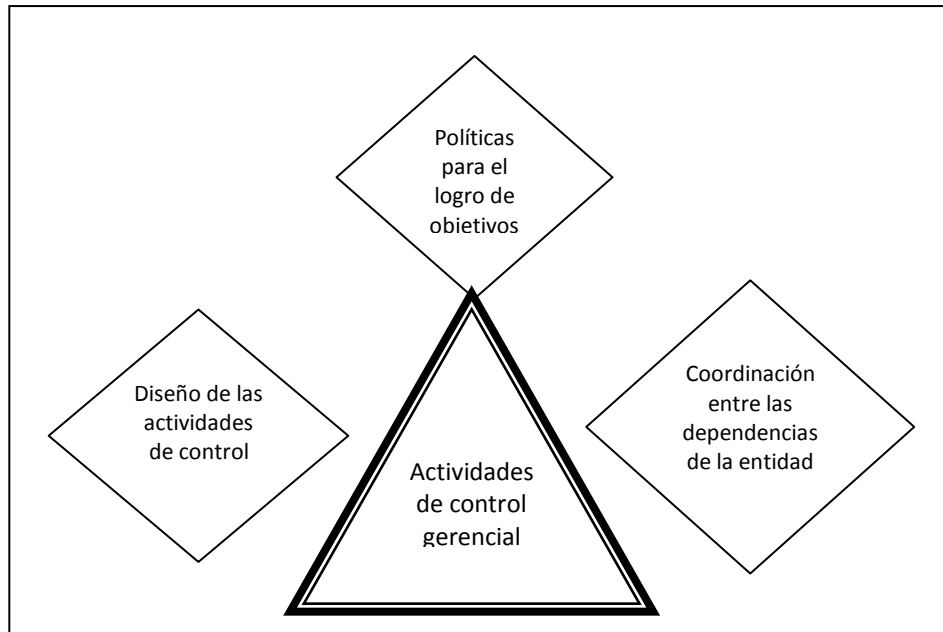


Figura 3. *Actividades gerenciales*

Fuente: Elaboración propia

- **Políticas para el logro de objetivos**

Mejorar las políticas para el logro de objetivos de los trabajadores del área de presupuesto, pasa por implementar un plan de desarrollo, porque es una herramienta eficaz que les ayuda a formar un mejor entorno, motivador y que ayuda a ser responsables y a tener más equilibrio para llegar a cumplir con los objetivos del área.

- **Coordinación entre las dependencias de la entidad**

En el área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Lamas, ingresan expedientes con tiempo límite al vencimiento, esto no permite analizar adecuadamente el contenido de dicho expediente: Esto se debe a que no existe adecuada coordinación entre los niveles jerárquicos de la Municipalidad.

- **Diseño de las actividades de control**

En la municipalidad de Lamas la gerencia de planificación y presupuesto no tiene definido muy bien los objetivos y las metas tanto generales como específicas, para que a través de ellos se pueda diseñar con mucha más claridad las actividades que se debe desarrollar, para así poder cumplir satisfactoriamente los objetivos planteados ya que por tener un mal diseño de la actividades el trabajo se atrasa, y no se llegan a cumplir con las metas establecidas.

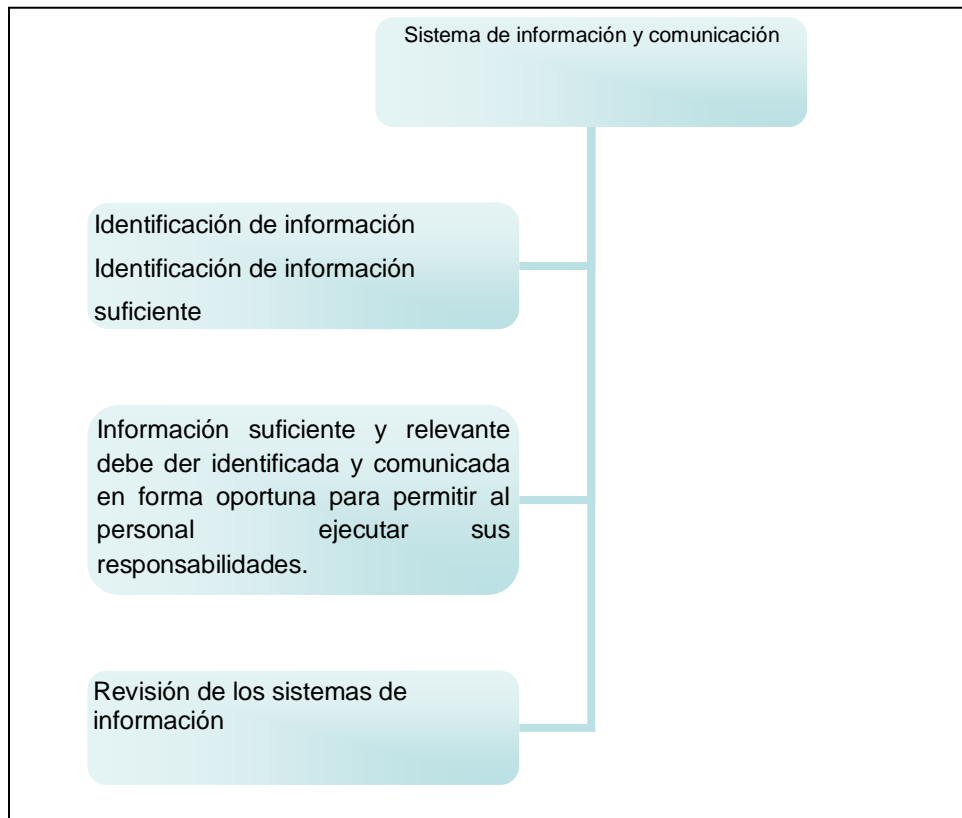


Figura 4. *Compras e indicadores*

Fuente: Elaboración propia

- **Identificación de información suficiente**

En la municipalidad de Lamas se pudo observar que el gerente de planificación y presupuesto no brinda a sus colaboradores toda la información para realizar correctamente sus tareas encomendadas, ya que muchas veces el gerente no cuenta con más tiempo, eso conlleva a la Municipalidad a un gran problema con el cumplimiento de sus objetivos.

- **Información suficiente y relevante debe ser identificada y comunicada en forma oportuna para permitir al personal ejecutar sus responsabilidades asignadas**

En la Municipalidad de Lamas el gerente de planificación y presupuesto o el encargado de realizar cualquier actividad o de asignar las labores del personal, no brinda información suficiente para desarrollar bien el trabajo. Es por ello que a cada momento tienen que modificar la certificación emitida, solo porque no se entregó toda la información y porque no está conforme a lo que realmente se requiere, lo mismo pasa al momento de realizar cualquier actividad, no se informa a todos los colaboradores.

- **Revisión de los sistemas de información**

En la Municipalidad de Lamas se notó que la gerencia de planificación y presupuesto no distribuye la información a todos sus trabajadores para que tengan en claro cuáles son sus responsabilidades y lo que deben de cumplir, a fin de que todos trabajen sin ningún inconveniente y no exista ningún atraso y así se pueda cumplir con todo lo planeado.

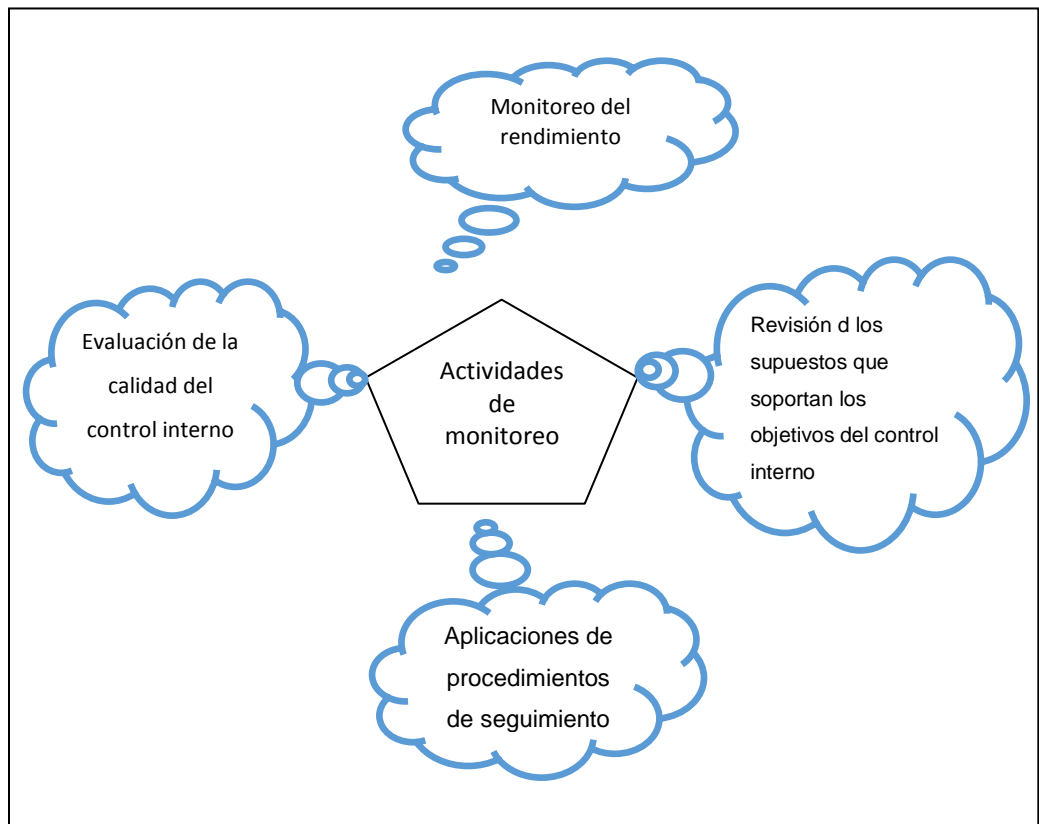


Figura 5. *Compras e indicadores*

Fuente: Elaboración propia

- **Monitoreo del rendimiento**

En la Municipalidad de Lamas en el área de presupuesto son muy pocas las veces que la gerencia hace monitoreo de rendimiento al personal, ya que tienen mucho trabajo. No se dan cuenta que hay muchos trabajadores que se pasan horas sin hacer nada, la mayoría de veces en el su celular, y en las redes sociales, y por estar pendientes de ello dejan a un lado el trabajo y no cumplen con las responsabilidades asignadas y en el momento en que se solicita el trabajo encargado, no lo tienen y surgen excusas.

- **Revisión de los supuestos que soportan los objetivos del control interno**

Se observó que en el área de presupuesto de la Municipalidad de Lamas existen trabajadores que dicen conocer los objetivos de la entidad, pero no se encuentran conformes con dichos objetivos, muchos trabajadores dicen que deberían plantearse otros a fin de mejorar, para que se sientan mucho más seguros, y puedan trabajar con más confianza, en equipo, logrando así un trabajo eficiente.

- **Aplicación de procedimientos de seguimiento**

En la Municipalidad de Lamas se pudo notar que no tienen una aplicación para realizar los seguimientos a los trabajadores de lo que realmente hacen en el momento del horario de trabajo, para saber quiénes realmente hacen su trabajo y quienes realizan otras actividades que nada tiene que ver con lo asignado.

- **Evaluación de la calidad del control interno**

Se observó que en la Municipalidad de Lamas la calidad del control interno no es la mejor, ya que no difundió los objetivos priorizados para el ejercicio 2016 elaborado por la comisión de programación multianual la cual fue aprobado por el titular del pliego (Alcalde).

Por ende las actividades operativas de las áreas no se encuentran articuladas con el POI y PIA.

3.2. Identificar las deficiencias del control interno de la gestión de recursos humanos del área de presupuesto

Tabla 1

Deficiencias del control interno

Dimensiones	Indicadores	Deficiencias	Causa	Efecto
Ambiente de control interno	Integridad y valores éticos	La integridad y los valores éticos en la Municipalidad de Lamas no se están aplicando en el control interno de la gestión de recursos humanos en el área de presupuesto.	La gerencia de planificación y presupuesto de la Municipalidad no se encarga de establecer mecanismos que la incorporación del personal a esos valores.	No se realizan los procesos con integridad y beneficio en el área de presupuesto para el cumplimiento de los valores éticos.
	Autoridad y responsabilidad	No cumplen con sus responsabilidades establecidas porque están que realizan otras cosas que no tienen nada que ver con sus funciones asignadas,	La gerencia de planificación y presupuesto de la Municipalidad realiza otras funciones que no corresponden a su jerarquía desatendiendo las actividades principales.	No se está logrando los objetivos que la Municipalidad ha establecido sobre los trabajos realizados por el personal del área de presupuesto.
	Estructura organizacional	No están cumpliendo con la distribución del trabajo para poder proporcionar la	No se cuenta con estructura organizacional que respete la jerarquía y las funciones de los	No se está llegando a cumplir los objetivos que tienen la

	responsabilidad a cada trabajador del área de Municipalidad respecto a la trabajador.	trabajadores del área de presupuesto.	Municipalidad respecto a la ejecución presupuestaria.
Políticas personal	Los trabajadores no cumplen con las políticas establecidas deya que los que están en más rango tampoco cumplen con las normas establecidas.	Los trabajadores de mayor jerarquía no cumplen ni hacen cumplir las políticas de la Municipalidad	No se cumplen con los objetivos de la ejecución presupuestaria de la Municipalidad.
	No tienen bien especificados y Los objetivos debencomunicado cuáles son los ser establecidos yobjetivos en el desarrollo del comunicados trabajo	No dan a conocer cuáles son los los objetivos a los cuales se van llegar según los planes institucionales.	No se está logrando todos los trabajos según se planeó.
	No se identifican los riesgos internos y teniendo tanto externos.	No se conocen cuáles son los procesos que afectan En mayor o menor medida al logro de objetivos.	Lo cual afecta a los objetivos planteados por la gerencia.
Evaluación de riesgo	Los planes deben incluir objetivos de indicadores de rendimiento	No se realizan bien los planesSe incluye los objetivos establecidos y no los indicadores para realizar una medición del rendimiento de los planes.	Por lo cual no pueden lograr tener un plan de trabajo.
	Evaluación del medio ambiente interno y externo	El ambiente laboral de la Municipalidad no es muy bueno.	Los trabajadores no se llevan bien No hay un buen clima laboral y el trabajo no termina bien hecho. externo de la Municipalidad.

Identificación de los trabajadores no tienen toda la información de su labor que les toca realizar suficiente.	La gerencia no tiene el tiempo de brindar la información adecuada para que el trabajador realice correctamente sus tareas en la municipalidad.	No hay cumplimiento de sus objetivos trazados en dicho periodo
--	--	--

Sistema de información y comunicación

Información suficiente y relevante debe ser identificada comunicada en forma oportuna para permitir al personal ejecutar sus responsabilidades asignadas.	La información que se recibe de gerencia o el departamento encargado para el desarrollo de las actividades no son las adecuadas.	No informan a todo el personal cuáles son sus labores y que horarios van a desarrollar dicha actividad, la informan solo a unos cuantos trabajadores.	Es baja la información que reciben los trabajadores sobre la accionar de la empresa, por lo que nadie recibe información por escrito solo verbalmente y la información no llega a todos.
---	--	---	--

Revisión de los sistemas de información	Es deficiente la revisión del sistema de información de los trabajadores en la Municipalidad.	La administración no se encarga de distribuir la información en todas las áreas de trabajo para que los trabajadores tengan en claro de cuáles son sus responsabilidades.	Los trabajadores no cumplen con sus funciones porque no tiene en claro de cuáles son sus tareas que deben de realizar y el trabajo sigue que se acumula.
---	---	---	--

Monitoreo del rendimiento	No se realiza monitoreo del rendimiento del personal en el área de presupuesto.	En la Municipalidad de lamas no tienen el tiempo para que realicen un monitoreo del rendimiento de los trabajadores en sus áreas de trabajo.	Los trabajadores no cumplen con sus trabajos que se les asigna lo cual genera que la Municipalidad se atrase con algún proyecto que esta por realizar.
---------------------------	---	--	--

**Actividades
monitoreo**

Revisión de los objetivos del control interno. Los trabajadores son contentos con dichos objetivos ya que no se llevan bien entre ellos y no hay un ambiente laboral agradable para que se realice el trabajo de una mejor forma. El personal trabajo cada uno solo en sus puestos y por su lado no se unen a trabajar en equipo para cumplir el objetivo.

Aplicación de procedimientos de seguimiento. No tienen una aplicación para que se realice los seguimientos a los trabajadores en la hora de trabajo. Porque dicen que los trabajadores no todos los trabajadores están en sus puestos de trabajo en los horarios que les corresponde. No se cumplen como está establecido en las normas de sus contratos.

Evaluación de la calidad del control. El control que manejan no es el adecuado para que el personal si pueda cumplir con sus responsabilidades. No se está manejando un sistema de control de las entradas y salidas del personal por los que los trabajadores sienten que ellos ya que no tienen un control sobre ellos. Una mala imagen de la Municipalidad con sus trabajadores ya que no tienen un control sobre ellos. Pueden llegar la hora que quieren salir en cualquier momento.

Fuente: Elaboración propia

3.3. Conocer la evaluación presupuestaria según su eficiencia, efectividad y economía en la municipalidad provincial de Lamas

A continuación se muestra la ejecución del gasto en la meta: Municipios saludables promueven el cuidado infantil y la adecuada, que se muestra en partidas genéricas de gastos, a nivel de todos los rubros. Inicialmente se tuvo un presupuesto de S/. 80, 000.00 que luego se modificó hasta quedar en S/.15,367.00. Se logró un avance de ejecución del 100% siendo la partida única de ejecución combustibles, carburantes, lubricantes y otros.

Tabla 2

Ejecución del alto con recursos directamente recaudados

DEL MES DE ENERO A DICIEMBRE

(En nuevos soles)

DEPARTAMENTO :
 22 SAN MARTIN
 PROVINCIA :
 05 LAMAS
 PLIEGO : 01 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS
 [301724]

PRG PROD/PROY ACT/AI/OBR FU DIVF GRPF							
SEC.	CATEGORIA	PIA	MODIF. PPTALES.	PIM (a)	TOTAL CERTIFICADO (b)	SALDO (a - b)	% AVANCE (b / a)
FUC	ESPECIFICA DET						
FF							

0001 0001.3033248.5000011 MUNICIPIOS SALUDABLES PROMUEVEN ACCIONES DE CUIDADO INFANTIL Y LA ADECUADA ALIMENTACION 20.043 .0095

Meta: 00001 - 0033248 MUNICIPIOS SALUDABLES PROMUEVEN EL MUNICIPIO: 12.000, SAN MARTIN, CUIDADO INFANTIL Y LA ADECUADA ALIMENTACION, LAMAS, LAMAS

2 RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS

2.						
3	BIENES Y SERVICIOS	80,000	-64,633 15,367	15,367.00	0.00	100.00
2.						
3. 1	COMPRA DE BIENES	80,000	-64,633 15,367	15,367.00	0.00	100.00
2.						
3. 11	ALIMENTOS Y BEBIDAS	25,000	-25,000 0	0.00	0.00	0.00
2. 1						
3. 1. 1	ALIMENTOS Y BEBIDAS	25,000	-25,000 0	0.00	0.00	0.00
2. 1	ALIMENTOS Y BEBIDAS PARA					
3. 1. 11	CONSUMO HUMANO	25,000	-25,000 0	0.00	0.00	0.00
2.	COMBUSTIBLES, CARBURANTES,					
3. 13	LUBRICANTES Y AFINES	25,000	-9,633 15,367	15,367.00	0.00	100.00
2. 3	COMBUSTIBLES, CARBURANTES,					
3. 1. 1	LUBRICANTES Y AFINES	25,000	-9,633 15,367	15,367.00	0.00	100.00
2. 3						
3. 1. 11	COMBUSTIBLES Y CARBURANTES	25,000	-9,633 15,367	15,367.00	0.00	100.00
2.						
3. 15	MATERIALES Y UTILES	30,000	-30,000 0	0.00	0.00	0.00
2. 5						
3. 1. 3	ASEO, LIMPIEZA Y COCINA	30,000	-30,000 0	0.00	0.00	0.00
2. 5						
3. 1. 31	ASEO, LIMPIEZA Y TOCADOR	30,000	-30,000 0	0.00	0.00	0.00

PARCIAL

FTE	2	80,000	-64,633 15,367	15,367.00	0.00	100.00
-----	---	--------	----------------	-----------	------	--------

Fuente: Gerencia de planificación y presupuesto

Tabla 3

Rubro personal y obligaciones sociales

(EN NUEVOS SOLES)

DEPARTAMENTO : SAN MARTIN
22
PROVINCIA : LAMAS
05
PLIEGO : 01 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS
[301724]

PRG	PROD/PROY	ACT/AI/OBR	FU	DIVF	GRPF		TOTAL	SAL	%
SEC	CATEGORIA		PIA	MODIF.	PIM		CERTIFICA	DO	AVANCE
FUC	ESPECIFI			PPTALES.	(a)		DO	(a -	(b / a)
FF	CA DET						(b)	b)	

2 RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS

2.									
1	PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES	3,000		2,263	5,263	5,261.95	1.05	99.98	
2.	RETRIBUCIONES Y COMPLEMENTOS EN								
1.1	EFFECTIVO	3,000		2,263	5,263	5,261.95	1.05	99.98	
2.									
1.11	PERSONAL ADMINISTRATIVO	0		1,811	1,811	1,810.57	0.43	99.98	
2. 1									
1.1.1	PERSONAL ADMINISTRATIVO	0		1,811	1,811	1,810.57	0.43	99.98	
2. 1	PERSONAL CON CONTRATO A PLAZO								
1.1.13	FIJO (REGIMEN LABORAL PUBLICO)	0		1,811	1,811	1,810.57	0.43	99.98	
2.									
1.19	GASTOS VARIABLES Y OCASIONALES	3,000		452	3,452	3,451.38	0.62	99.98	
2. 9	OTROS GASTOS VARIABLES Y								
1.1.3	OCASIONALES	3,000		452	3,452	3,451.38	0.62	99.98	
2. 9	COMPENSACION VACACIONAL								
1.1.33	(VACACIONES TRUNCAS)	3,000		302	3,302	3,301.38	0.62	99.98	
2. 93									
1.1.99	OTRAS OCASIONALES	0		150	150	150.00	0.00	100.00	
2.	BIENES Y SERVICIOS	32,200		4,419	36,619	28,618.90	8,000.10	78.15	

3							
2.							100.00
3.1	COMPRA DE BIENES	10,000	-1,335	8,665	8,665.00	0.00	
2. 9							
3.19	COMPRA DE OTROS BIENES	10,000	-1,335	8,665	8,665.00	0.00	100.00
2. 99.							
3.11	COMPRA DE OTROS BIENES	10,000	-1,335	8,665	8,665.00	0.00	100.00
2. 99.1							
3.199	OTROS BIENES	10,000	-1,335	8,665	8,665.00	0.00	100.00
2.							
3.2	CONTRATACION DE SERVICIOS	22,200	5,754	27,954	19,953.90	8,000.10	71.38
2.	SERVICIOS PROFESIONALES Y						
3.27	TECNICOS	22,200	5,754	27,954	19,953.90	8,000.10	71.38

Fuente: Gerencia de planificación y presupuesto

En este cuadro se muestra los montos iniciales del PIA, que ascienden a la suma de S/. 3,000.00. las modificaciones presupuestales realizadas en esta partida, suman S/ 2, 263.00, lo que hace que a final de año tenga un importe de S/. 5,263.00. Al analizar la ejecución del gasto se puede observar un porcentaje de eficacia del 99.98% debido a que los gastos ascendieron a la suma S/. 3,451.38.

Tabla 4

Indicadores de eficacia según PIA y PIM

Cat Gen	PresupuestModificación						PresupuestEjecución	IEG (PIA)	IEG (PIM)	
	o Institucion al de Apertura	001 TRANSFEREN CIAS PLIEGOS	002 CREDITOS ENTRESUPLEMEN TARIOS	003 CREDITOS Y ANULACIONES (DENTRO DE U.E.)	007 DISMIN UCION DE PARTID AS	TOTAL				o Devengado Institucion UE al Modificad o
5 GASTOS CORRIENTES	6,162,239	1,430,624	1,592,849	-216,669		4,237,428	10,399,667	8,190,251.26	168.76	245.42
2.1 PERSONAL	Y2,544,976		7,000	-601,672		-594,672	1,950,304	1,937,274.82	76.63	-327.96
OBLIGACIONES SOCIALES										
2.2 PENSIONES Y OTRAS PRESTACIONES SOCIALES	650,391		36,143	-42,618		-6,475	643,916	607,772.42	99.00	-9,944.65
2.3 BIENES Y SERVICIOS	2,459,049	1,430,624	1,539,706	474,152		4,875,106	7,334,155	5,207,058.12	298.25	150.44
2.4 DONACIONES TRANSFERENCIAS	Y397,983			-2,474		-2,474	395,509	385,900.00	99.38	-
2.5 OTROS GASTOS	109,840		10,000	-44,057		-34,057	75,783	52,245.90	68.99	-222.52
6 GASTOS DE CAPITAL	3,257,991	2,362,657	10,441,586	-1,669,002	-872	13,497,026	16,755,017	11,650,652.1	514.27	124.14
2.4 DONACIONES TRANSFERENCIAS	Y6,000			162,000		162,000	168,000	168,000.00	2,800.00	103.70
2.5 OTROS GASTOS				20,000		20,000	20,000	20,000.00		100.00
2.6 ADQUISICION ACTIVOS FINANCIEROS	DE3,251,991 NO	2,362,657	10,441,586	-1,851,002	-872	13,315,026	16,567,017	11,462,652.1	509.44	124.42
7 SERVICIO DE LA DEUDA				1,885,671		1,885,671	1,885,671	1,885,669.82		100.00
2.8 SERVICIO DE LA DEUDA PUBLICA				1,885,671		1,885,671	1,885,671	1,885,669.82		100.00
TOTAL	9,420,230	3,793,281	12,034,435		-872	19,620,125	29,040,355	21,726,573.1	308.28	148.01

Fuente: Gerencia de planificación y presupuesto.

En este cuadro se muestra el comportamiento de presupuesto del año 2016 y su respectiva ejecución a nivel de devengado. Se observa un presupuesto inicial de S/. 9, 420,230.00 el cual ha sido modificado

por los siguientes conceptos: transferencias entre pliegos S/. 3, 793,281.00; créditos suplementarios S/. 12, 034,435.00, disminución de partidas S/-872.00 el cual hace un total de modificaciones S/. 19, 620,125.00.

Después de las modificación realizadas se observa que al final del año se obtuvo un PIM de S/. 29, 040,355.00.

En la ejecución de gastos que se realizó de acuerdo a las normas establecidas y teniendo en cuenta criterios de austeridad, se obtuvo la suma de S/. 21, 726,573.19, por el cual se puede decir que con respecto al PIA se obtuvo un nivel de eficacia del 308.28% y con respecto al PIM el nivel de eficacia es de 148.01%.

Tabla 5

Indicadores de gasto según PIA y PIM

Rubro	Cat	Gen	Presupuesto Institucional de Apertura	Modificacion es Presupuestas	Presupuesto Institucional Modificado	Ejecución Devengado UE	Saldo Presupuestal	% Ejec. PIA	PIM%	Ejec.
00		RECURSOS ORDINARIOS	952,496	833,669	1,786,165	1,574,633.46	211,531.54	88.16		165.32
	5	GASTOS CORRIENTES	952,496	205,167	1,157,663	946,131.96	211,531.04	81.73		99.33
		2.2 PENSIONES Y OTRAS PRESTACIONES SOCIALES	562,513	-32,232	530,281	530,280.46	0.54	100.00		94.27
		2.3 BIENES Y SERVICIOS		243,753	243,753	32,231.50	211,521.50	13.22		0.00
		2.4 DONACIONES Y TRANSFERENCIAS	Y389,983	-6,354	383,629	383,620.00	9.00	100.00		98.37
	6	GASTOS DE CAPITAL		628,502	628,502	628,501.50	0.50	100.00		0.00
		2.6 ADQUISICION DE ACTIVOS FINANCIEROS		628,502	628,502	628,501.50	0.50	100.00		0.00
07		FONDO DE COMPENSACION MUNICIPAL	7,198,532	301,316	7,499,848	6,919,008.75	580,839.25	92.26		96.12
	5	GASTOS CORRIENTES	3,949,393	206,933	4,156,326	4,105,994.05	50,331.95	98.79		103.97
		2.1 PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES	2,131,494	-385,186	1,746,308	1,745,289.66	1,018.34	99.94		81.88
		2.2 PENSIONES Y OTRAS PRESTACIONES SOCIALES	87,878	-10,386	77,492	77,491.96	0.04	100.00		88.18
		2.3 BIENES Y SERVICIOS	1,644,857	630,624	2,275,481	2,237,768.03	37,712.97	98.34		136.05
		2.4 DONACIONES Y TRANSFERENCIAS	Y8,000	3,880	11,880	2,280.00	9,600.00	19.19		28.50

	2.5 OTROS GASTOS	77,164	-31,999	45,165	43,164.40	2,000.60	95.57	55.94
6	GASTOS DE CAPITAL	3,249,139	-1,791,288	1,457,851	927,344.88	530,506.12	63.61	28.54
	2.4 DONACIONES TRANSFERENCIAS	Y6,000	162,000	168,000	168,000.00		100.00	2,800.00
	2.6 ADQUISICION DE ACTIVOS FINANCIEROS	NO3,243,139	-1,953,288	1,289,851	759,344.88	530,506.12	58.87	23.41
7	SERVICIO DE LA DEUDA		1,885,671	1,885,671	1,885,669.82	1.18	100.00	0.00
	2.8 SERVICIO DE LA DEUDA PUBLICA		1,885,671	1,885,671	1,885,669.82	1.18	100.00	0.00
08	IMPUESTOS MUNICIPALES	351,000	701,083	1,052,083	989,684.97	62,398.03	94.07	281.96
5	GASTOS CORRIENTES	351,000	542,092	893,092	831,831.97	61,260.03	93.14	236.99
	2.1 PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES	105,300	-2,024	103,276	103,269.04	6.96	99.99	98.07
	2.3 BIENES Y SERVICIOS	245,700	544,116	789,816	728,562.93	61,253.07	92.24	296.53
6	GASTOS DE CAPITAL		158,991	158,991	157,853.00	1,138.00	99.28	0.00
	2.6 ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS		158,991	158,991	157,853.00	1,138.00	99.28	0.00
09	RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS	909,350	670,291	1,579,641	1,208,438.48	371,202.52	76.50	132.89
5	GASTOS CORRIENTES	909,350	647,412	1,556,762	1,203,331.13	353,430.87	77.30	132.33
	2.1 PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES	308,182	-207,462	100,720	88,716.12	12,003.88	88.08	28.79
	2.2 PENSIONES Y OTRAS PRESTACIONES SOCIALES		36,143	36,143		36,143.00	0.00	0.00
	2.3 BIENES Y SERVICIOS	568,492	820,789	1,389,281	1,105,533.51	283,747.49	79.58	194.47
	2.5 OTROS GASTOS	32,676	-2,058	30,618	9,081.50	21,536.50	29.66	27.79
6	GASTOS DE CAPITAL		22,879	22,879	5,107.35	17,771.65	22.32	0.00
	2.6 ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS		22,879	22,879	5,107.35	17,771.65	22.32	0.00
13	DONACIONES Y TRANSFERENCIAS		7,642	7,642	7,570.50	71.50	99.06	0.00
6	GASTOS DE CAPITAL		7,642	7,642	7,570.50	71.50	99.06	0.00
	2.6 ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS		7,642	7,642	7,570.50	71.50	99.06	0.00
18	CANON Y SOBRECANON, REGALIAS, RENTA DE ADUANAS Y PARTICIPACIONES	8,852	6,047,160	6,056,012	4,898,751.67	1,157,260.33	80.89	55,340.62
5	GASTOS CORRIENTES		1,205,200	1,205,200	1,102,962.15	102,237.85	91.52	0.00
	2.3 BIENES Y SERVICIOS		1,205,200	1,205,200	1,102,962.15	102,237.85	91.52	0.00
6	GASTOS DE CAPITAL	8,852	4,841,960	4,850,812	3,795,789.52	1,055,022.48	78.25	42,880.59
	2.5 OTROS GASTOS		20,000	20,000	20,000.00		100.00	0.00

	2.6 ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	8,852	4,821,960	4,830,812	3,775,789.52	1,055,022.48	78.16	42,654.65
19	RECURSOS POR OPERACIONES OFICIALES DE CREDITO		7,265,683	7,265,683	6,128,485.36	1,137,197.64	84.35	0.00
	6 GASTOS DE CAPITAL		7,265,683	7,265,683	6,128,485.36	1,137,197.64	84.35	0.00
	2.6 ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS		7,265,683	7,265,683	6,128,485.36	1,137,197.64	84.35	0.00
TOTA			9,420,230	15,826,84	29,040,355	21,726,573.19	86.06	230.64

Fuente: Gerencia de planificación y presupuesto.

En la ejecución de gastos se utilizan los rubros 00, 07, 08, 09, 13, 18, 19 utilizando las partidas de gastos de personal, adquisición de bienes o servicios, transferencias otorgadas, otros gastos y adquisición de activos no financieros.

De acuerdo al PIA se inició el año con la suma de S/. 9, 420,230.00, se realizó modificación por la suma de S/. 25, 247,074.00, al mismo tiempo se ejecuta en todas las partidas la suma de S/. 21, 726,573.19, por lo cual se tiene un porcentaje de 86.06% con respecto al PIM y al PIA 230.64%.

3.4. Establecer la relación del control interno de la gestión de recursos humanos del área de presupuesto con la evaluación presupuestaria

Tabla 6

Relación del control interno del área de presupuesto con la evaluación presupuestaria

Indicador	Deficiencias	Relación	Evaluación Presupuestaria
Control interno en la gestión de recursos humanos del área de presupuesto.	AMBIENTE CONTROL INTERNO La integridad y los valores éticos en la DEmunicipalidad de Lamas no se están aplicando en el control interno de la gestión de recursos humanos del área de presupuesto	Eficiencia	Ejecución del gasto de los recursos determinados es deficiente
	No cumplen con sus responsabilidades establecidas porque están que realizan otras cosas que no tienen nada que ver con sus funciones asignadas		Ejecución del gasto de los recursos ordinarios es deficiente.
	Los trabajadores no cumplen con las políticas establecidas ya que los que están en más rango tampoco cumplen con las normas establecidas.	DIRECTA Y SIGNIFICATIVA	Ejecución del gasto de los recursos directamente recaudados es deficiente.
	EVALUACIÓN RIESGOS No tienen bien especificados y comunicado cuáles son los objetivos en el desarrollo del trabajo No se identifican los riesgos que pueden	Efectividad	No se logran las metas presupuestarias No se alcanzan los objetivos

<p>SISTEMAS INFORMACION</p>	<p>estar teniendo tanto interno como externo El ambiente laboral de la municipalidad no es muy bueno en el área de presupuesto. Los trabajadores no tienen toda la DEinformación de su labor que les toca realizar</p>	<p>presupuestales. No se cumple con el avance físico. De los recursos.</p>
<p>ACTIVIDADES MONITOREO</p>	<p>Es deficiente la revisión del sistema de información de los trabajadores en la municipalidad. La información que se recibe de gerencia o el departamento encargado para el desarrollo de las actividades no son las adecuadas. DNo se realiza monitoreas del rendimiento del personal en el área de presupuesto Los objetivos del control interno de la municipalidad son deficientes el control que manejan no es el adecuado para que el personal si pueda cumplir con sus responsabilidades</p>	<p>Economía No se cumple con el avance financiero de los recursos.</p>

Fuente: Gerencia de planificación y presupuesto

Interpretación:

Se puede demostrar de forma fehaciente que existe una relación directa y significativa entre el control interno de la gestión de recursos humanos del área de presupuesto con la evaluación presupuestaria de la Municipalidad Provincial de Lamas 2016, ya que se como se muestra en la tabla N° 2 las deficiencias del control interno afectan a la ejecución presupuestal y en el cumplimiento de los indicadores de eficiencia, efectividad y economía ya que como se muestra en la figura 6, 7,8 .9 y 10 no se alcanza los niveles al 100% puesto que normalmente se están haciendo modificaciones al presupuesto alcanzado una efectividad del 85%. Esto se debe a que la gestión de recursos humanos no está siendo la adecuada, afectando directamente y de forma significativa al cumplimiento de las metas presupuestarias de la Municipalidad Provincial de Lamas. Esto se hace notar más claramente cuando se hacen las modificaciones de los presupuestos (PIM) donde se aprecia que no se cumple con las expectativas de la ejecución presupuestal.

IV. DISCUSION

La descripción del control interno de la gestión de recursos humanos del área de presupuesto en sus diferentes dimensiones e indicadores se hizo aplicando la teoría del autor Zapata (2007), quien sostiene que “El control interno de recursos humanos tiene como propósito fundamental lograr la eficiencia, eficacia y transparencia en el ejercicio de las funciones de las entidades que conforman el estado y cualificar a los servidores públicos y privados desarrollando sus competencias con el fin de acercarse al ciudadano y cumplir con los fines constitucionales para las que fueron creadas”, complementando con Mantilla (2007), que menciona que es “Un proceso, ejecutado por el consejo de directores, la administración y otro personal de una entidad, diseñado para proporcionar seguridad razonable con miras a la consecución de objetivos en las siguientes categorías: Efectividad y eficiencia de las operaciones, confiabilidad en la información, cumplimiento de las leyes y regulaciones”.

Se pudo Identificar las deficiencias, causas y efecto del control interno de la gestión de recursos humanos, del área de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Lamas y se corroboró los resultados con el trabajo de Espinosa (2013), que tuvo como propósito mejorar el sistema de Control Interno de las diferentes áreas de Tesorería, Cartera y Recursos Humanos de la Empresa Medicina Propagada Cruz Blanca, llegando a las siguientes conclusiones:

1. Mediante la metodología aplicada para la elaboración de la tesis se ha podido evaluar los componentes que presentan el control interno, y con el mismo se pudo realizar la propuesta de Sistema de Control Interno.
2. Asimismo, es recomendable que se reúna el personal de cada área para la planificación de manuales de funciones para el cumplimiento de los controles.

Para conocer la evaluación presupuestaria según su eficiencia, efectividad y economía en la Municipalidad Provincial de Lamas se empleó la teoría de Cerna (2004), ya que la evaluación presupuestaria es el conjunto de procesos de análisis para determinar sobre una base continua en el tiempo, los avances físicos y financieros obtenidos en un momento dado, y su comparación con el Presupuesto Institucional Modificado (PIM), así como su incidencia en el logro de los objetivos institucionales, coincidiendo con el artículo de Cultural de ediciones que indica que la evaluación presupuestaria es una herramienta importante para la gestión de las entidades públicas, por cuanto determina sus resultados mediante el análisis con la medición de los avances físicos como financieros. Es la determinación de comportamiento de ingresos o gastos, así como también la identificación de las metas programadas con relación al presupuesto aprobado en un ejercicio fiscal.

- Para establecer la relación del control interno de la gestión de recursos humanos del área de presupuesto con la evaluación presupuestaria se hizo mediante los resultados obtenidos en el objetivo nº 02 y 03 donde se pudo demostrar que existe un relación directa y significativa ya que si la gestión de recursos humanos del área de presupuesto es deficiente no se cumple con los avances físicos y financieros a cargo de la Municipalidad Provincial de Lamas.

V. CONCLUSIONES

1. Se pudo describir como es el control interno de la gestión de recursos humanos del área de presupuesto en la Municipalidad Provincial de Lamas desde el punto de vista de ambiente de control interno, evaluación de riesgos, actividades de control, identificación de información, actividades de monitoreo detallando cada uno de ellos según los indicadores que permiten medir la variable independiente.
2. Se pudo identificar las deficiencias, causas y efectos del control interno de la gestión de recursos humanos del área de presupuesto siendo las más importantes las siguientes:
 - La integridad y los valores éticos en la Municipalidad de Lamas no se está aplicando en el control interno de los recursos humanos del área de presupuesto, lo que hace que los trabajos no se cumplan en los plazos establecidos.
 - No cumplen con sus responsabilidades porque realizan otras cosas que no tienen nada que ver con sus funciones asignadas, afectando al rendimiento laboral y al cumplimiento de la ejecución presupuestaria.
 - No están cumpliendo con la distribución del trabajo para poder proporcionar la responsabilidad a cada trabajador y así se alcance las metas establecidas en la ejecución presupuestaria que permitan lograr los avances físicos y financieros según PIA y PIM.
 - No se identifican los riesgos que pueden estar teniendo tanto interno como externo al momento de la realización de las funciones de cada uno de los trabajadores del área de presupuesto.
 - El ambiente laboral de la Municipalidad no es muy bueno.
 - La información que se recibe de la gerencia encargada del desarrollo de las actividades no son las adecuadas.

- El control que manejan no es el adecuado, para que el personal pueda cumplir con sus responsabilidades.
3. Se ha determinado que existe una relación directa y significativa entre el control interno de la gestión de recursos humanos y la evaluación presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Lamas, ya que el incumplimiento de la gestión de recursos humanos afecta la ejecución presupuestaria, es decir, si el control interno de la gestión de recursos humanos del área de presupuesto es deficiente, el cumplimiento de metas, objetivos, ejecución presupuestal también es deficiente.

VI. RECOMENDACIONES

- Mejorar el control interno de la gestión de recursos humanos del área de presupuesto en la Municipalidad Provincial de Lamas como es el ambiente de control interno, evaluación de riesgos, actividades de control, identificación de información, actividades de monitoreo de tal manera que se cumplan con los objetivos y metas institucionales y se contribuya al desarrollo de la ciudad.
- Se recomienda analizar las causas de las deficiencias en el control interno de la gestión de recursos humanos del área de presupuestos de tal forma que se minimicen los efectos en la ejecución presupuestal de la municipalidad y se puedan mejorar los indicadores de eficiencia, efectividad y economía y se pueda cumplir con el avance físico y financiero de acuerdo al presupuesto institucional modificado de tal forma que se cumpla con:
 - Con la integridad y los valores éticos en la Municipalidad de Lamas, para poder desarrollar correctamente las funciones encargadas.
 - Con las responsabilidades establecidas, de tal forma que el personal desarrolle las funciones de acuerdo con sus responsabilidades contribuyendo a la mejora de la gestión del área de presupuesto.
 - Con la distribución del trabajo, a fin de realizar de forma diferenciada las laborales encargadas a cada área de la municipalidad.
 - Con la identificación de los riesgos.
 - Con la mejora del ambiente laboral, debido a que se tendrá claras las funciones y responsabilidades de cada uno de los trabajadores del área de presupuesto.
 - Con la información que se recibe, para mejorar la gestión de recursos humanos del área de presupuesto.

- Con la realización de monitoreo del rendimiento del personal, para que de forma permanente se mida la eficiencia y eficacia en la realización de las labores de los trabajadores del área de recurso humanos.
 - Con el control, para que el personal pueda cumplir con sus responsabilidades y se cuente con el apoyo necesario para poder conducir las actividades del área de presupuesto.
-
- Que la aplicación de los indicadores de eficiencia, efectividad y economía en la Municipalidad Provincial de Lamas se evalúen de forma permanente y se tomen las medidas necesarias para alcanzar los objetivos y metas institucionales.
 - Analizar la relación directa y significativa que existe entre el control interno de la gestión de recursos humanos del área de presupuestos y la evaluación presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Lamas, para tomar las medidas correspondientes a fin de mejorar la gestión presupuestaria y alcanzar las metas institucionales.

VII. REFERENCIAS

Burbano, E. (1994) *Presupuesto Enfoque Moderno de Planeación y Control de Recursos*. Editorial Mc Graw-Hill Interamericana (2ª ed.) México.

Cerna, A. (2004). *Evaluación Presupuestaria*. Argentina.

Espinoza, A. (2013) *Tesis para optar el título profesional de Ingeniería en Finanzas, Contaduría Pública -Auditoría, titulada: Propuesta de un Sistema de Control Interno en la Áreas de Tesorería, Cartera y Recursos Humanos de la Empresa Medicina Prepagada Cruzblanca S.A.* (Tesis de pregrado) Escuela Politécnica del Ejército, Ecuador.

Manrique, P. (2015) *Control interno y su incidencia en la Gestión de recursos humanos en el hotel pastoruri independencia – Huaraz, 2014,* para optar el grado de magister en contabilidad mención: auditoría. Universidad Católica de los Ángeles, Chimbote.

Pilco, L. (2010) *La ejecución del proceso de control interno contable y su incidencia en el rendimiento laboral de Automotores de la Sierra S.A.* (tesis de grado) Universidad técnica de Ambato, Ecuador.

Pérez D. y Salazar J. H. (2016) *Tesis evaluación de la gestión de control interno en la ejecución presupuestal de la Universidad Nacional De San Martín, periodo 2014.* Universidad Nacional De San Martín, Tarapoto.

Salvador, S. (2003) *Instituciones y políticas públicas en la gestión de los recursos humanos de las comunidades autónomas* (tesis doctoral) Universidad pompeu fabra, España.

Zapata, P. (2007), *Contabilidad General*, (7ma ed), McGraw- Hill Interamericana, Bogotá Colombia.

VIII. ANEXOS

Lista de cotejo

N°	ACTIVIDADES	VERIFICACION	
		SÍ	NO
	CONTROL INTERNO EN LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS DEL AREA DE PRESUPUESTO		
	AMBIENTE DE CONTROL INTERNO.		
P1	Integridad y valores éticos. ¿Los trabajadores responden adecuadamente a la integridad y valores éticos propiciados por la municipalidad?		X
P2	Autoridad y responsabilidad ¿Las autoridades están estableciendo un adecuado liderazgo?	x	
P3	Estructura organizacional ¿La estructura organizacional es adecuada para el tamaño y las actividades de sus operaciones?		X
P4	Políticas de personal ¿Existen políticas adecuadas que permiten transparencia en la entidad?		X
	EVALUACIÓN DE RIESGOS		
P1	Los objetivos deben ser establecidos y comunicados ¿Existen medios de comunicación bidireccionales y suficientes para que los funcionarios conozcan las tareas que deben realizar, los procedimientos y sus responsabilidades frente a los controles internos?		X
P2	Identificación de los riesgos internos y externos ¿Es posible proponer e implementar un modelo que permita la identificación de los riesgos de control interno que perfeccione el trabajo en la Municipalidad?		x
P3	Los planes deben incluir objetivos e indicadores de rendimiento		X

	¿Aumento el interés de indicadores de rendimiento?		
P4	Evaluación del medio ambiente interno y externo. ¿La entidad ha implantado técnicas para la identificación de riesgos potenciales externos e internos?		X
	SISTEMA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN		
P1	Identificación de información suficiente ¿Existen mecanismos para obtener información sobre las necesidades y el nivel de satisfacción de los usuarios?		X
P2	Información suficiente y relevante debe ser identificada y comunicada en forma oportuna para permitir al personal ejecutar sus responsabilidades asignadas ¿La Dirección recibe información analítica, financiera y operativa que le permita tomar decisiones oportunamente?		x
P3	Revisión de los sistemas de información ¿Se ha realizado una planificación estratégica del sistema de información para la Municipalidad? ¿Los funcionarios que utilizan el sistema de información están conformes con respecto a la confiabilidad y oportunidad de los informes que emiten dichos sistemas?	x	
	ACTIVIDADES DE MONITOREO		
P1	Monitoreo del rendimiento ¿Existe una adecuada supervisión de monitoreo?		X
P2	Revisión de los supuestos que soportan los objetivos del control interno		X

	¿La entidad ha diseñado procedimientos adecuados para el cumplimiento de sus objetivos?		
P3	Aplicación de procedimientos de seguimiento ¿Se elabora un plan de mejora para los procedimientos de seguimiento de control interno?		x
P4	Evaluación de la calidad del control interno ¿El control interno puede ayudar a una entidad a lograr su desempeño y metas de rentabilidad, y prevenir pérdida de sus recursos?		x

Título	Problema	Hipótesis	Objetivos		Variables	Dimensión	Indicadores	Técnicas	Instrumentos	Fuente				
			General	Específicos										
CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL AREA DE PRESUPUESTO Y SU INCIDENCIA EN LA EVALUACIÓN PRESUPUESTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS AÑO 2016	¿Cómo es el control interno en la gestión de recursos humanos y deficiente es su incidencia en la evaluación presupuestaria de la municipalidad provisional de lamas año 2016?	El control interno en la gestión de recursos humanos es establecida en la evaluación presupuestaria de la Municipalidad Provincial de Lamas Año 2016.	Evaluar el control interno en la gestión de recursos humanos y establecer su incidencia en la evaluación presupuestaria de la Municipalidad Provincial de Lamas año 2016.	Conocer el control interno de la gestión de recursos humanos	VARIABLE INDEPENDIENTE CONTROL INTERNO EN LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS DEL AREA DE PRESUPUESTO	Ambiente de control interno.	-Integridad y valores éticos. -Autoridad y responsabilidad. -Estructura organizacional. -Políticas de personal.	Fichajes	Fichas textuales y resumen.	Libros, Tesis, Internet.				
							Evaluación de Riesgo				-Los objetivos deben ser establecidos y comunicados; Identificación de los riesgos internos y externos; -Los planes deben incluir objetivos e indicadores de rendimiento; y, -Evaluación del medio ambiente interno y externo.	Entrevista	Guía de entrevista	Gerente, y todo el personal de Recursos Humanos.
							Actividades de control gerencial				-Políticas para el logro de objetivos; -Coordinación entre las dependencias de la entidad; y, -Diseño de las actividades de control			
Determinar las deficiencias del control interno de la gestión de	Sistema de información y comunicación	-Identificación de información suficiente - Información suficiente y relevante debe ser identificada y comunicada en forma oportuna para permitir al	Observación Directa	Lista de Cotejo	Gerente, y todo el personal de Recursos Humanos									

				Recursos Humanos			personal ejecutar sus responsabilidades asignadas. - Revisión de los sistemas de información			
						Actividades de monitoreo	-Monitoreo del rendimiento; -Revisión de los supuestos que soportan los objetivos del control interno -Aplicación de procedimientos de seguimiento - Evaluación de la calidad del control interno			
				Analizar la gestión presupuestaria de la municipalidad provincial de Lamas.	VARIABLE DEPENDIENTE EVALUACIÓN PRESUPUESTARIA	El logro de los Objetivos Institucionales a través del cumplimiento de las Metas Presupuestarias previstas	-POI -Ejecución presupuestal por trimestre. -Presupuesto institucional de apertura.	Análisis documental	Guía de análisis documental	EEFF del periodo.
				Determinar la incidencia del control interno en la gestión de recursos humanos en la evaluación		La ejecución de los Ingresos, Gastos y Metas Presupuestarias	-Principio de legalidad. -Asignación de competencia Atribuciones de ley			

				presupuestaria						
						Avances financieros y de metas físicas.	-Ejecución financiera. -Ejecución física			

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE VALIDACION DE LA INVESTIGACION
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Urtecho Cueva Omar Ivan
 Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo - Tarapoto
 Especialidad: Costos
 Instrumento de evaluación: Lista de cotejo
 Autor (s) Del Instrumento (s): Locano Reategui Xiomay Maniel

II. ASPECTOS DE VALIDACION

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENO (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Los instrumentos y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico tecnológico y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional conceptual de las variables, de manera que permiten hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTECIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINION DE APLICABILIDAD

El instrumento de investigación mantiene concordancia lo que implica que esta apto para estar aplicado.

IV. PROMEDIO DE VALORACION

48

Tarapoto, 06 de abril del 2018.



Mg. Omar Ivan Urtecho-Cueva
CPC. N° 02 - 003427

Sello personal y firma

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE VALIDACION DE LA INVESTIGACION
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Bautista Fasabi Jhon
 Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo - Tarapoto
 Especialidad:
 Instrumento de evaluación: Lista de cotejo
 Autor (s) Del Instrumento (s): Lozano Peategui Xiommy Manel

II. ASPECTOS DE VALIDACION

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENO (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Los instrumentos y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico tecnológico y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional conceptual de las variables, de manera que permiten hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTECIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

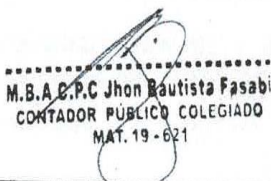
III. OPINION DE APLICABILIDAD

El instrumento de investigación esta apto para ser aplicado.

IV. PROMEDIO DE VALORACION

47

Tarapoto, 06 de abril del 2018.


 M.B.A. C.P.C Jhon Bautista Fasabi
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
 MAT. 19 - 621

Sello personal y firma

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE VALIDACION DE LA INVESTIGACION
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Diez Espinoza Cesar
 Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad: Auditoria
 Instrumento de evaluación: Lista de cotejo
 Autor (s) Del Instrumento (s): Lozano Peñafegui Xiomara

II. ASPECTOS DE VALIDACION

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENO (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Los instrumentos y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico tecnológico y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional conceptual de las variables, de manera que permiten hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTECCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

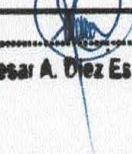
III. OPINION DE APLICABILIDAD

Apto para ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALORACION

480

Tarapoto, 17 de abril del 2018.


Mg. Cesar A. Diez Espinoza

Sello personal y firma



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 08
Fecha : 12-09-2017
Página : 1 de 1

Yo, MG. RENAN BERNALES VASQUEZ docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto, revisor (a) de la tesis titulada "CONTROL INTERNO EN LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS DEL AREA DE PRESUPUESTO Y SU INCIDENCIA EN LA EVALUACION PRESUPUESTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS 2016", del estudiante XIOMY MARIEL LOZANO REATEGUI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Tarapoto, 21 de Julio de 2017

MG. RENAN BERNALES VASQUEZ

Firma

MG. RENAN BERNALES VASQUEZ

DNI: 01122213

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 12-09-2017
Página : 1 de 1

Yo Xiommy Mariel Lozano Peñategui identificado con DNI N° 74848580 egresado de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Control Interno en la gestión de Recursos humanos del área de presupuesto MPL 2016"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....


 FIRMA

DNI: 74848580

FECHA: 01 de mayo del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------