



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Control interno y gestión de recursos humanos en la  
municipalidad provincial de El Dorado, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Torres Ramírez, José Elí (ORCID: 0000-0003-3595-5897)

**ASESOR:**

Mgtr. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reformas y Modernización del Estado

**TARAPOTO – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

A mis padres Luzmila Ramírez Bravo y Román Torres Menor por su comprensión y apoyo incondicional durante el trayecto de mi formación profesional y personal, por los valores inculcados, y por haberme motivado día a día a seguir adelante a pesar de las adversidades.

**José Elí**

## **Agradecimiento**

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por los conocimientos y experiencias compartidas, que contribuyeron a fortalecer mis conocimientos en gestión pública, permitiéndome aplicar lo aprendido a lo largo de mi carrera profesional.

A la municipalidad provincial de El Dorado, y a todos los colaboradores por brindarme facilidades para acceder a la información necesaria para el desarrollo de mi tesis.

**El autor**

## Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>7</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>19</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	19
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis ..	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad...	23
3.5. Procedimientos .....	26
3.6. Métodos de análisis de datos.....	27
3.7. Aspectos éticos.....	27
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>28</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>34</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>41</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>42</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>43</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>50</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Acciones de control interno que se han realizado en la municipalidad provincial de El Dorado, periodo 2018 al 2020. ....	28
<b>Tabla 2.</b> Nivel de la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020. ....	30
<b>Tabla 3.</b> Dimensiones del control interno que tienen menor relación con la gestión de recursos humanos. ....	31
<b>Tabla 4.</b> Prueba de normalidad. ....	32
<b>Tabla 5.</b> Cálculo del coeficiente de correlación de Rho de Spearman. ....	32

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Nivel del control interno en la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2020.....	29
--	----

## Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020; el tipo de investigación fue básica, el diseño de la investigación fue no experimental, descriptiva correlacional, la población estuvo conformada por 75 colaboradores, la muestra estuvo conformada por 51 colaboradores aplicando el muestreo intencionado, las técnicas empleadas para la recopilación de datos fueron la observación y la encuesta, se elaboraron dos cuestionarios y una lista de cotejo. Los resultados de la investigación permitieron identificar que durante el periodo 2018 al 2020 se realizaron 23 acciones de control interno, el nivel del control interno fue medido como 70.59% regular, 17.65% malo y 11.76% bueno. Asimismo; el nivel de la gestión de recursos humanos fue evaluado como 66.67% regular, el 15.69% malo y 17.65% bueno. Las dimensiones que presentaron menor relación con la gestión de recursos humanos fueron el eje de cultura organizacional y el eje de supervisión. La investigación concluyó que existe relación entre las variables con un Rho de Spearman de 0.760 equivalente a una relación positiva alta y una significación bilateral de 0.00 que indica que los resultados son significativos.

Palabras claves: Control interno, gestión de recursos humanos, cultura organizacional.

### **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between internal control and human resources management in the Provincial Municipality of El Dorado, 2020; the type of research was basic, the research design was non-experimental, descriptive correlation, the population consisted of 75 collaborators, the sample consisted of 51 collaborators applying intentional sampling, the techniques used for data collection were observation and the survey, two questionnaires and a checklist were developed. The results of the investigation allowed identifying that during the period 2018 to 2020, 23 internal control actions were carried out, the level of internal control was measured as 70.59% regular, 17.65% bad and 11.76% good. Likewise; the level of human resources management was evaluated as 66.67% regular, 15.69% bad and 17.65% good. The dimensions that presented the least relationship with human resources management were the axis of organizational culture and the axis of supervision. The research concluded that there is a relationship between the variables with a Spearman Rho of 0.760 equivalent to a high positive relationship and a bilateral significance of 0.00 that indicates that the results are significant.

Keywords: Internal control, human resources management, organizational culture.



## I. INTRODUCCIÓN

En Latinoamérica y el caribe, según estudios realizados por la OCDE (2019) la mayoría de los ciudadanos no confían en sus gobiernos, motivados principalmente por los escándalos de corrupción y fraude que se dieron en casi todos los países del continente, sin embargo; estos problemas han hecho que los ciudadanos sientan rechazo de las organizaciones públicas que los representan, por lo que; reforzar e implementar controles internos eficientes en los procesos administrativos son necesarios para garantizar un correcto funcionamiento de las entidades públicas. Otro de los problemas característicos de estos países según Siklodi (2014), se relacionan con el Estado y sus empleados, enmarcados en los deficientes sistemas de empleabilidad y la manera de gestionar los recursos humanos en las instituciones públicas, si tomamos en cuenta que casi todos los países de la región tienen un modelo similar para gestionar sus recursos humanos, en países como Argentina, Colombia, Costa Rica, México, Venezuela y Uruguay, se encontraron problemas similares como la ausencia de procedimientos para la prevención de necesidades, deficientes sistemas de flujo de información de personal, limitaciones para implementar sistemas de evaluación de desempeño, ausencia de estrategias para la capacitación de personal y áreas de servicio civil expuesta a prácticas clienterales por los gobiernos de turno.

En el Perú, no somos ajenos a los escándalos de corrupción y fraude en las instituciones del Estado, debido principalmente a la ausencia o poco desarrollo de mecanismos de control interno, entidades que no cuentan con los instrumentos de gestión o estos se encuentran desactualizados, por lo que; al no conocer la estructura organizacional y las funciones que desarrolla cada área limitan su implementación. Siendo que, la responsabilidad de implementar el sistema de control interno – SCI, le compete exclusivamente a la entidad y es responsabilidad del titular, funcionarios y trabajadores realizar dicha implementación como parte de las labores asignadas (Ley 27785, 2002), sin embargo; según la CGR (2019) al cierre del 2019 se reportó que no todas las entidades habían cumplido con presentar sus avances, teniendo que; de la totalidad de 3,084 entidades, el 74.3% (2,292 entidades) cumplió con presentar el primer entregable. El 68.5% (2,111) de

las entidades cumplieron con presentar el segundo entregable y solo el 60.8% (1,874) de las entidades presentaron el tercer entregable correspondientes a los establecidos para ese año, evidenciándose porcentajes considerables de entidades omisas, siendo que el mayor porcentaje de omisión corresponde a las entidades de los gobiernos locales, cuyas limitaciones presupuestales para contratar un asesor para la implementación del sistema y la carencia de personal capacitado limitan considerablemente las actividades relacionadas para la implementación del sistema.

En cuanto a los recursos humanos Jara (2018) considera que el Estado es el mayor empleador del país, sin embargo; uno de los principales problemas es que en la actualidad existen más de quince (15) regímenes laborales, esta multiplicidad de regímenes ha traído consigo una diversidad de deberes y derechos, llegando al extremo que dos servidores de una misma entidad con las mismas responsabilidades y funciones, perciban remuneraciones, gratificaciones o aguinaldos distintos, un ejemplo de ello es que; los servidores pertenecientes al Decreto Legislativo N° 276 y aquellos contratados mediante el régimen laboral de Contrato Administrativo de Servicios - CAS perciben un monto fijo de S/ 300.00 soles en julio y diciembre por concepto de aguinaldo, mientras que un servidor sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 728, percibe un sueldo adicional en cada oportunidad, desigualdad que es irracional y cuestionable.

La gestión de recursos humanos en nuestro país, representa un problema que debe ser reforzado por el gobierno debido principalmente al aumento de los empleados públicos, teniendo en cuenta que según la OCDE (2016) en el Perú existe en promedio 1,4 millones de empleados públicos divididos entre la administración pública central, regional y local, comprendidos en tres regímenes laborales y aquellos que son contratados como terceros. Así mismo, indican que según SERVIR (2012) en el Perú se han identificado más de 500 normas relacionadas al servicio civil, se evidencia la existencia de más de 102 escalas remunerativas, normas que se elaboraron sin considerar los estándares normativos emitidos por SERVIR. De igual manera, Siklodi (2014) alude que en el Perú los problemas más comunes relacionados con la administración de los recursos humanos son, su

sistema meritocrático es prácticamente inexistente, ausencia de la evaluación de desempeño, falta de capacidad para atraer y retener personal capacitado, falta de información de calidad para gestionar el sistema, problemas que se evidencian en casi todas las entidades públicas, un claro ejemplo es que en los concursos públicos para la incorporación de personal los requisitos son adecuadas para una persona específica siendo común escuchar la frase “esa plaza ya tiene dueño”, estas prácticas limitan que la entidad contrate profesionales idóneos para ocupar los puestos, prevaleciendo la contratación de personal a cambio de favores políticos.

En la región San Martín, las entidades públicas están avanzando con la implementando del SCI, sin embargo; considero que la gran mayoría de ellas lo está haciendo solo por cumplir con los plazos establecidos sin tomar en cuenta la importancia que esto implica, siendo que; la decisión política y el bajo nivel de compromiso de titular, funcionarios y colaboradores de las entidades podrían limitar dicha implementación. Asimismo, una de las limitantes a considerar para que el sistema no se implemente de manera adecuada es que las entidades no cuentan con el personal idóneo, lo que obliga a la entidad a contratar profesionales independientes incurriendo en gastos adicionales, siendo que muchas veces estos profesionales no conocen la realidad de la entidad y del flujo de procesos que se desarrollan en cada área. Por otro lado, en la región las entidades públicas no han adecuado sus normas y funciones de acuerdo a los lineamientos normativos emitidos por SERVIR para gestionar los recursos humanos, debido principalmente a las falencias administrativas y de gestión, la débil estructura organizacional y la carencia o no actualización de los principales instrumentos de gestión los mismos que no se encuentran debidamente articulados. De igual manera, es común observar un favorecimiento en concursos públicos para la selección de personal, contratación a cambio de favores políticos, carencias de planes de capacitación, limitaciones presupuestales para capacitar al personal y falta de evaluaciones de desempeño, problemas que se materializan debido a la deficiente planificación por parte de la administración, lo que ocasiona desconfianza de los trabajadores y la población hacia con la entidad pública que los representa limitando que se brinden servicios públicos de calidad hacia los ciudadanos.

La municipalidad provincial de El Dorado, es una entidad perteneciente al gobierno local que tiene como misión promover el acceso a servicios básicos, infraestructura y red vial adecuada en la provincia de El Dorado, en el marco de un desarrollo integral, sostenible e inclusivo y una gestión pública transparente, eficiente y participativa, sin embargo; como toda entidad tiene deficiencias relacionadas con la gestión y los procedimientos administrativos efectuados por las diferentes áreas comprendidas en la estructura orgánica de la municipalidad, en ese contexto, durante el periodo 2018 – 2020, los órganos encargados de efectuar el control como parte de sus funciones han ejecutado servicios de control simultáneo en los cuales se han evidenciado la falta de controles internos, relacionados principalmente a la no actualización del portal institucional, avances físicos y financieros de obras desactualizados, demora en el registro periódico de las ordenes de compras y de servicios, inadecuado otorgamiento y rendición de viáticos, vulneración normativa en cuanto a buen uso del gasto público, instrumentos de gestión desactualizados, entre otros, identificándose situaciones adversas que podrían afectar el desempeño de la gestión.

De igual manera, se han identificado deficiencias relacionadas con la forma de gestionar los recursos humanos evidenciando; la contratación de personal sin previo concurso público, personal contratado que no estarían previstos en el presupuesto analítico y la debida asignación de personal requeridos para la entidad, contratación de personal sin cumplir con los requerimientos mínimos establecidos en el manual de organizaciones y funciones, así como; la mala administración de legajos de los trabajadores, evidenciándose la carencia de controles internos en las funciones que se desarrollan en la subgerencia de recursos humanos de la entidad, en la cual se han encontrado deficiencias relacionadas principalmente con la planificación de recursos humanos, perfiles de puestos no definidos, carencia de evaluaciones de desempeño y la carencia de planes de capacitación que aporten a mejorar el desarrollo de los colaboradores, estos problemas limitan el desarrollo eficiente del personal debido a que no se cuenta con las herramientas necesarias para fomentar un desarrollo integral de las capacidades intelectuales y personales que garantice que las prestaciones de los servicios públicos sean de calidad.

En base a la realidad problemática, surgen un conjunto de preguntas de las cuales es necesario formular el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020? .Como problemas específicos tenemos: ¿Qué acciones de control interno se han realizado en la municipalidad provincial de El Dorado durante el periodo 2018 al 2020?, ¿Cuál es el nivel del control interno en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020?, ¿Cuál es el nivel de gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020?, ¿Cuáles de las dimensiones del control interno tienen menor relación con la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020?

La presente investigación se justifica por conveniencia, debido a que la investigación resulta ser de utilidad porque permitirá analizar la problemática de las variables de estudio a través de la información recolectada directamente de los colaboradores de la entidad, lo que permitirá identificar deficiencias y sugerir las posibles alternativas para mejorar la gestión de las variables estudiadas. Relevancia social, la investigación servirá para que los trabajadores conozcan el estado situacional en el que se encuentran en control interno y como este puede contribuir con mejorar la forma de cómo se gestionan los recursos humanos en la entidad, lo que permitirá a los trabajadores proponer y solicitar mejoras en las condiciones laborales que contribuyan a brindar servicios públicos de calidad hacia los ciudadanos. Utilidad metodológica, en la investigación se aplicó la metodología científica y la utilización de instrumentos elaborados a partir de normativa actualizada relacionada con las variables de estudio los cuales servirán como aporte a la comunidad científica para ser utilizados como una guía en investigaciones similares. Valor teórico, se justifica debido a que la investigación contribuirá con ampliar los conocimientos relacionados a las variables estudiadas, con la información obtenida en la investigación servirá para profundizar y desarrollar los conceptos teóricos relacionadas con las variables de estudio. Implicancia práctica, se justifica porque a través de los resultados obtenidos con la investigación, nos permitirá conocer los problemas existentes en la gestión, como también contribuirá con mejorar o implementar acciones para dar solución a problemas relacionados con las variables de estudio.

En base a lo anterior, es necesario plantear como objetivo general: Determinar la relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020. Como específicos tenemos: Identificar las acciones de control interno que se han realizado en la municipalidad provincial de El Dorado durante el periodo 2018 al 2020. Medir el nivel del control interno en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020. Medir el nivel de gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020. Identificar las dimensiones del control interno que tienen menor relación con la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020.

Como hipótesis general: Hi: Existe relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020. Como específicas: H1: Las acciones de control interno que se han realizado en la municipalidad provincial de El Dorado durante el periodo 2018 al 2020 fueron 23. H2: El nivel del control interno en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020 es regular. H3: El nivel de gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020, es regular. H4: Las dimensiones del control interno que tienen menor relación con la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020 son el eje de cultura organizacional y supervisión.

## II. MARCO TEÓRICO

Respecto a estas variables de estudio se han realizado investigaciones en diferentes ámbitos. Tal como lo realizaron Mendoza, W., Delgado, M., García, T. & Barreiro, I. (2018), *El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público*. (Artículo científico). Universidad Estatal del Sur de Manabí, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador. Cuya investigación fue de tipo descriptiva correlacional, la población y muestra fue de naturaleza documental, como técnica analizaron los documentos ya existentes y aplicaron como instrumento la guía documental. Concluyeron que, se considera importante implementar controles internos en las entidades públicas siendo de gran utilidad para fortalecer los sistemas administrativos mejorando los procesos relacionados a la fase del gasto público desde la formulación hasta la rendición de cuentas de los recursos que les fueron asignados. Por lo que; cada entidad debe garantizar su implementación cuya responsabilidad corresponde exclusivamente al titular, funcionarios y todo el plantel institucional dentro de las funciones que les fueron asignadas quienes deben garantizar la correcta implementación de controles internos en la institución.

De igual manera, Armijos, F. B., Bermúdez, A. I., & Mora, N. V. (2019). *Gestión de administración de los recursos humanos*. (Artículo científico). Universidad Técnica de Machala, Ecuador. Estudio de tipo descriptivo y el método utilizado fue histórico-lógico y analítico-sintético, la población y muestra no figuran por la naturaleza de la investigación. Concluyeron, lo importante que son las personas en las empresas llegando a ser consideradas como uno de los recursos más valiosos, puesto que gracias al aporte de sus conocimientos, habilidades, competencias, técnicas y experiencias contribuyen a fortalecer los procedimientos administrativos en la empresa. Por lo que, hoy en día los recursos humanos han adquirido mayor relevancia en las organizaciones, ahora no solo comprende actividades como la selección y contratación de personas, sino que; comprende un proceso más exhaustivo como la implementación de políticas y lineamientos para la planificación, organización, desarrollo, evaluación y control del desempeño de los colaboradores de una empresa.

Además, Pineda, C. (2019). *Retos de futuro en la gestión de los recursos humanos públicos en España*. (Artículo científico). Universidad Autónoma de Madrid, España. La investigación fue de tipo descriptivo, como método se utilizó el análisis bibliográfico, la población y muestra fue documental, la técnica utilizada fue la revisión documental del marco legislativo. Concluyendo que, en todos los países sin importar el tamaño o desarrollo tienen problemas similares con la gestión de recursos humanos, como la complejidad de las políticas y servicios públicos asociados a los cambios tecnológicos y sociales son un reto que se tienen que mejorar. En países como España y Brasil, aun no se implanta una gestión pública de recursos humanos (GPRH) efectiva con un enfoque sostenido, los cuales están influenciadas por un pasado estructural en las administraciones públicas que le impide diferenciar entre lo público y privado, por lo que en la GPRH persiste el clientelismo, y los corporativismos. Finalmente, en España es necesario pensar el fortalecimiento de un sistema de selección a partir de la creación de un organismo especializado en selección, adaptando las pruebas que medir adecuadamente las competencias y habilidades de los postulantes, y aprovechar el potencial que tienen las escuelas e formación de las administraciones, disponiendo el uso de herramientas para evaluar el rendimiento, identificar las áreas deficientes y brindar asesoría con el fin de fomentar y garantizar en incremento de los niveles de desarrollo personal y profesional.

Dentro de las investigaciones a nivel nacional se consideraron; a Berrospi, M. A. (2018). *Sistema de control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú. Cuya investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental. La población fue de 445 colaboradores y la muestra la conformaron 207 administrativos. La técnica usada fue la encuesta y se utilizó como instrumento el cuestionario. Llegando a concluir, que ambas variables se relacionan de manera considerable, correspondiéndole una correlación positiva moderada debido a que los trabajadores manifiestan la ausencia de políticas de organización para gestionar los recursos humanos en el sector salud, asimismo, los bajos porcentajes de asignación de gastos destinados al personal y un sistema de compensación con los bajos salarios al personal complican la situación laboral de



los trabajadores. De igual manera, se determinó la existencia de una relación moderada con la evaluación del proceso de implementación, por lo que; implementar controles internos de la entidad permitirá mejorar los procesos de evaluación. Finalmente, se pudo evidenciar que, en relación a los responsables designados para llevar a cabo la evaluación del sistema, permitieron concluir que ambos se relacionan de manera significativa evidenciando la existencia de controles internos aceptables en los procesos de evaluación.

Además, Muñoz, M. E. (2017). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE), Lima, 2016.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima – Perú. El tipo de investigación fue básica, con un diseño no experimental, cuya población y muestra la conformaron 40 trabajadores. Como técnica se hizo uso de la encuesta, y se utilizó como instrumentos dos cuestionarios. Donde se concluyó, la existencia de relación entre las variables estudiadas siendo significativo, por lo que; considerando pertinente que la ONPE debe fortalecer y fomentar el desarrollo de políticas, lineamientos y procedimientos para mejorar el proceso de cómo gestionar los recursos humanos, lo que contribuirá con el fortalecimiento de la entidad mejorando el desempeño de los colaboradores, permitiendo a la entidad la prestación de servicios de calidad hacia los ciudadanos. Así mismo, Manrique, N. P. (2017). *El control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el hotel "Pastoruri" Independencia – Huaraz, 2014.* (Tesis de maestría). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote – Perú. Cuya investigación fue de tipo básica de nivel descriptivo, de diseño no experimental, la población y muestra la conformaron 30 personas entre directivos y trabajadores, las técnicas usadas fueron el análisis documental y la encuesta, se utilizó la ficha y el cuestionario como instrumentos. Donde se concluyó que, según el 75% de los encuestados considera que el control interno incide significativamente en la gestión de recursos humanos del hotel, asimismo; el mismo porcentaje de encuestado manifestó que considera óptimo aplicar controles internos para mejorar la manera de gestionar los RR. HH, lo que permitirá brindar una mejor atención a los huéspedes y cumplir con los objetivos.

Por otro lado, a nivel local se destacan las investigaciones de: García, D. M. (2019). *Sistema de control interno y gestión de los recursos humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín - DRTC, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto - Perú. Cuya investigación fue de tipo básica, el diseño fue no experimental. La población la conformaron 511 trabajadores y la muestra fue solo de 20 colaboradores de la oficina de recursos humanos. La técnica utilizada fue a encuesta y como instrumentos dos cuestionarios. Concluyendo, que las variables estudiadas se relacionan con un 0.856 considerada con una correlación positiva alta, de igual manera; se tiene que un 65% de los encuestados consideran que el SCI no ha alcanzado un nivel óptimo de implementación, debido principalmente a que en la entidad la comisión encargada no ha tenido avances significativos relacionados a la implementación. Asimismo; con un porcentaje del 55% de los encuestados se midió el nivel de la gestión de recursos humanos como inadecuado, evidenciándose que gran parte de trabajadores no tienen conocimiento de los objetivos, metas y valores institucionales. Para culminar, se encontró que la dimensión evaluación de riesgos es la que más se relaciona con la gestión de recursos humanos, debido que las acciones de control que se ejecutaron en la entidad permitieron que se identifiquen y valoren los riesgos para tomar las medidas pertinentes para su mitigación.

Asimismo, Rivera, J. (2016). *Sistema de Control Interno y su relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín (GORESAM), 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto – Perú. Investigación de tipo básica, con diseño no experimental, descriptivo correlacional, cuya población y muestra la conformaron 21 personas, como técnicas se utilizaron el análisis documental y la encuesta, como instrumentos se usaron dos cuestionarios. Concluyendo que, con un coeficiente de 0.79 se estableció la existencia de una relación positiva entre las variables estudiadas. Asimismo, el 48% de encuestados percibieron la importancia del control interno como un instrumento eficiente para la realización de los planes y objetivos de la entidad, de lo cual se puede deducir que un buen SCI implementado por la entidad puede ser de mucha utilidad para mejorar o incrementar los niveles de desempeño laboral en los colaboradores.

Finalmente, tenemos a Arbulú, M. J. V. (2016). *Gestión de recursos humanos y calidad de servicio, en el juzgado de paz letrado de La Banda de Shilcayo, San Martín – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto – Perú. Cuyo tipo de investigación fue básica, con un diseño no experimental, descriptivo correlacional, la población la conformaron un total de 160 usuarios y la muestra estuvo conformada por unos 100 usuarios. La técnica usada fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Concluyendo, la existencia de una relación significativa y directa entre las variables, este resultado evidencia que las personas son el recurso más valorado de las instituciones públicas, gracias al aporte de sus conocimientos, habilidades, experiencia hacen posible la prestación de servicios a los ciudadanos y de ellos depende que el servicio brindado sea de calidad logrando la satisfacción de los usuarios. Por lo que, considero oportuno mencionar que al fortalecer los niveles de cultura organizacional y se garantice un clima laboral adecuado se mejorará las condiciones laborales y permitirá un mejor desenvolvimiento del personal de la entidad.

Las teorías que sostienen a esta investigación se centran en las variables de estudio, en cuanto al control interno tenemos que CGR (2014) lo define como un proceso integral ejecutado principalmente por el titular, los funcionarios y todo el personal de un ente público, con la finalidad de identificar, valorar y adoptar las acciones correctivas para minimizar los riesgos, garantizando la seguridad en la consecución de la misión y para alcanzar los objetivos institucionales. De igual manera, Estupiñán (2016) afirma que el control interno consiste en una serie de procedimientos operacionales establecidos en los planes de una organización, ejecutados con el fin de promover una adecuada gestión, permitiendo a la entidad conocer las necesidades organizacionales contribuyendo al logro de los objetivos y al cumplimiento de las funciones en concordancia con las normas, lineamientos y políticas aplicables en la entidad. Asimismo, Muñiz (2013) considera al control interno como un instrumento que utilizan las organizaciones para la dirección y administración, el cual permitirá la obtención de información necesaria, confiable y oportuna para tomar decisiones acertadas, permitiendo aprovechar eficientemente los recursos con los que cuenta la entidad.

Sin embargo, Álvarez (2003) lo define como una relación de directivas, políticas, procedimientos y planes organizacionales, permitiendo obtener información oportuna y adecuada garantizando una eficiente seguridad para lograr cumplir con los objetivos y metas establecidas por la entidad. De igual manera, Mantilla (2013) indica que consiste en la aplicación de una relación de procedimientos y técnicas ejecutadas durante el desarrollo de las actividades de una entidad, permitiendo conocer y asumir responsabilidades de manera eficiente y oportuna, este proceso permitirá diseñar, implementar, evaluar y mejorar las actividades desarrolladas o en proceso de desarrollo. Finalmente, COSO (2013) define al control interno como un desarrollo ejecutado por el concejo de gestión, la dirección y todo el plantel institucional, elaborado con el fin de proveer un nivel de seguridad razonable en relación a la persecución de objetivos. Siendo que, este modelo es a nivel internacional cada país lo ha adecuado a sus necesidades, adaptando sus normas a los componentes que esta organización ha desarrollado.

Según, CGR (2014) existen dos tipos de control orientados principalmente al ámbito de aplicación de los cuales tenemos al control externo el cual es efectuado por la CGR, los OCI y las SOA quienes, a través de la aplicación de normativa de control gubernamental, efectúan la verificación del cumplimiento normativo de las entidades sujetas a control. De igual manera, tenemos al control interno diseñado para que el titular, funcionarios y servidores en el que hacer laboral como parte de sus funciones apliquen las medidas para enfrentar y minimizar los riesgos dando la seguridad a la entidad para la consecución de su misión y alcanzar los de objetivos planteados. Es por ello, que la CGR en su afán de contribuir con el control gubernamental en las entidades de estado, dentro de su plan de fortalecimiento institucional contempla la administración progresiva de los OCI garantizando la independencia en sus funciones ya que no se dependerá presupuestalmente de la entidad.

Para el estudio de las dimensiones, se tiene que la CGR aprobó la Ley N° 28716 (2006), en la cual se ha establecido los componentes básicos para la orientar su implementación, agrupándolos en siete (7) componentes, sin embargo, con la aprobación de las normas de control interno con Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG (2006) se agruparon en solo cinco (5) componentes, los cuales están orientados y adaptados del modelo COSO (2013). Actualmente, la CGR con el afán de orientar y facilitar la implementación del sistema en las instituciones públicas en los tres niveles del gobierno, mediante Resolución de Contraloría N.º 146-2019-CG (2019) aprobó la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, la misma que contiene los lineamientos y procedimientos para regular su implementación, estableciendo plazos, funciones y productos entregables, de igual manera se han establecido disposiciones para ejecutar la evaluación y seguimiento a la implementación del sistema, cuyos componentes adaptados de modelo COSO fueron agrupados en tres ejes los cuales son los siguientes:

La dimensión del eje cultura organizacional, incentiva la generación de las condiciones más adecuadas para que la entidad logre sus objetivos, fortaleciendo la gestión a través de una estructura orgánica adecuada, fortaleciendo los procesos de reclutamiento de personal calificado garantizando un entorno organizacional favorable comprometiendo a la entidad con la integridad, valores éticos y normas de conducta éticas y morales adecuadas. Dentro de los componentes que lo conforman tenemos al ambiente de control que prioriza y garantiza que la entidad cuente con un entorno organizacional favorable, alineada a los objetivos institucionales, inculcando en los empleados la importancia de ejercer sus valores, el desarrollo de buenas prácticas con el fin de concientizar sobre lo importante que es la aplicación de controles internos. Así mismo, que la entidad debe fortalecer la información y comunicación, el cual incluye la aplicación de los procesos, canales, medios, métodos y actividades ejecutadas para garantizar que el flujo de información que proporcionen y reciban las áreas de la entidad sea suficiente, oportuna y de calidad, haciendo posible el cumplimiento oportuno de las responsabilidades individuales y grupales.

La dimensión del eje gestión de riesgos, contribuye con identificar y valorar los factores, eventos o situaciones adversas, con el fin de incorporar mecanismos efectivos para gestionar los riesgos de manera adecuada, reduciendo la posibilidad de que estos se materialicen. Dentro de los componentes que lo conforman tenemos a la evaluación de riesgo, que consiste en identificar y analizar los hechos negativos más relevantes, contribuyendo así a obtener respuestas de cómo deben ser administrados, siendo que para un correcto funcionamiento del control interno tenemos que aplicar lo establecido en el componente de actividades de control, aplicando las políticas y procedimientos implementados por la entidad, permitiendo que los controles internos implementados contribuyan a la disminución de los riesgos llegando a minimizar las causas o efectos que pondrían en riesgo la gestión. Para finalizar tenemos a la dimensión del eje de supervisión, consistente en un conjunto de actividades que se realizan con el fin de mantener informado sobre el avance de la implementación del SCI en la entidad, haciendo seguimiento oportuno relacionado con la ejecución de los planes elaborados, siendo que para un correcto seguimiento se debe evaluar y comunicar los hechos negativos encontrados para que los responsables procedan con la adopción de las medidas de remediación y control.

Para la gestión de recursos humanos existen diferentes conceptos, es así; que tenemos Dessler & Valera (2011) quien indica que la gestión de recursos humanos implica el desarrollo de políticas y prácticas necesarias para mejorar las relaciones personales, orientadas principalmente a como reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, garantizando un ambiente seguro, primando la ética y el buen trato de los empleados de la institución. Amador (2016), menciona que la gestión de los recursos humanos obedece a la atención relacionada al personal y al trabajo que este realiza en la organización, teniendo en cuenta aspectos éticos, legales, administrativos en los distintos procesos que se inicia con la planeación, el ingreso, desplazamiento y separación de los empleados. De igual manera, Chiavenato (2007) indica que está orientada a la planificación, organización, coordinación y aplicación de técnicas favorables para impulsar el desempeño eficiente de las personas, de igual manera; contribuye a que las personas logren sus objetivos individuales relacionados de manera directa o indirecta con la labor que realizan.

Sin embargo, según Ley N°. 30057 (2013) establece que la gestión de recursos humanos se lleva a cabo por medio de un grupo de normas, principios, elementos, procedimientos usados por las instituciones públicas para administración sus recursos humanos. Como dimensiones, se ha identificado que el sistema de gestión de recursos humanos, está alineada con la normativa emitida por el ente rector del sistema, siendo SERVIR la entidad encargada, la misma que fue creada con Decreto Legislativo N° 1023 (2008), norma que en su artículo N° 5 establece que el sistema comprende 7 subsistemas de aplicación exclusiva de los encargados de administrar los recursos humanos en las instituciones del sector público, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE (2014), se aprobó la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, la misma que contiene los lineamientos para la aplicación de las oficinas de recursos humanos y considera las siguientes dimensiones:

La dimensión de planificación de políticas de recursos humanos es el primer paso del sistema, el mismo que permite definir e implementar las estrategias, políticas y procedimientos acorde con los objetivos estratégicos de la entidad, asimismo; incluye el diseño y seguimiento de las políticas y procedimientos internos. De igual manera tenemos, a la planificación de recursos humanos, el cual incluye el análisis de las necesidades actuales y futuras del personal requerido para el correcto funcionamiento de la institución, la cual se debe formalizar con la emisión del informe de la necesidad real del personal y la identificación de los puestos. Sin embargo, no todas las entidades cumplen con adecuar sus documentos normativos según el establecido por SERVIR teniendo deficiencias al momento de realizar los perfiles y que estos se encuentren enmarcados con la estructura organizacional de la entidad. Precisamente, siendo que la planificación constituye la función principal de las organizaciones para conducir los sistemas administrativos, esta debe ser considerada como una estrategia que permita plantear sistemáticamente la manera de cómo se ejecutan las cosas en el área, sin embargo; considerando las nuevas tendencias en cuanto a las estructuras organizacionales, las entidades deben implementar estrategias y procedimientos para lograr definir los problemas existentes con el afán de tomar las decisiones más acertadas para fortalecer la planificación del área de recursos humanos.

En cuanto, la dimensión de organización y distribución del trabajo, comprende la definición de características, condiciones y lineamientos implementados para desarrollar las actividades y funciones, es aquí en donde se establecen y estandarizan los requisitos de los perfiles, así como las competencias básicas que deben tener los ocupantes de los puestos de las diferentes áreas de la entidad. De igual manera, se considera la elaboración de los instrumentos de gestión vinculados con los recursos humanos, siendo que, para la definición de los puestos y perfiles, se debe contar un manual y reglamento que establezca las funciones de cada puesto, consolidando la información en el manual de perfiles de puestos y el cuadro de puestos de la entidad, con estos documentos se garantiza una adecuada organización y distribución de la responsabilidad y tareas asignadas. Esta dimensión constituye un aporte muy importante a la entidad, siendo que a través de esta se van a definir las funciones y principales responsabilidades de los servidores, considerando además la correcta asignación de las tareas considerando los perfiles establecidos por la entidad.

Dimensión gestión del empleo, este subsistema comprende la forma en cómo se administra al personal desde que las personas ingresan, se desplazan y finaliza su vínculo con la organización, por lo que en un primer momento la entidad debe elaborar las normas, procedimientos relacionados a la incorporación de los servidores a la entidad, que incluyan la selección de la persona idónea para ocupar el puesto de acuerdo con las bases del concurso público de selección, el cual se formaliza con la vinculación del individuo, seguidamente se considera una etapa de inducción donde se orienta y socializa las normas internas de la entidad y las funciones específicas del puesto, el cual culmina con un periodo de prueba cuyo objetivo primordial es la de evaluar y ratificar las habilidades, competencias y experiencia del servidor. Consecuentemente, como parte de las funciones del área de recursos humanos, comprende administrar, custodiar la información y documentación contenida en los legajos del personal, el control de asistencia, las vacaciones, licencias, el desplazamiento de los servidores, ya sea por designación, permuta, rotación a otros puestos dentro o fuera de la institución, hasta llegar a la desvinculación total de los servidores, asimismo; se incluyen la apertura, seguimiento y registro de los procedimientos disciplinarios de los servidores.



En cuanto a la dimensión de la gestión del rendimiento, consiste en el proceso de identificación y reconocimiento del aporte de los servidores con el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, dicho proceso comprende acciones de planeación, la motivación y seguimiento activo del rendimiento del servidor, con la finalidad de observar su desempeño y apoyarlo con la evaluación de rendimiento, a partir de ello se analizan los resultados y posteriormente se podrá dar inicio a un proceso a retroalimentación, con la finalidad de establecer medidas mejorar el desempeño integrado del servidor para con la institución. Si bien es cierto en la actualidad son pocas las entidades que efectúan las evaluaciones de desempeño algunas lo hacen solo porque la norma lo estipula más no es ejecutada con la responsabilidad e importancia que corresponde. Teniendo en cuenta la importancia de este subsistema considero de suma importancia que las entidades prioricen la implementación de evaluaciones de desempeño con la finalidad de afianzar los lazos con los servidores garantizando el compromiso y aporte de estos con la institución.

Es de indicar, que la dimensión de la gestión de la compensación consiste establecer los niveles de ingresos y beneficios que la organización utiliza para satisfacer a los servidores, por conceptos relacionados a la contraprestación que estos realizan en contribución con los fines de la entidad, las compensaciones pueden ser financieras y no financieras, conceptos como beneficios sociales, aportes, impuestos, que se ven reflejados en la planillas de pagos, administrados por la oficina de recursos humanos, emitiendo su respectivo reporte de planillas, boletas de pago, liquidación de beneficios sociales. Finalmente, también corresponde la administración de pensiones de los ex servidores, correspondiendo el otorgamiento de pensiones y la emisión de los documentos correspondientes para garantizar la adecuada administración de las pensiones. Es de precisar, que son varias las entidades no cuentan con un sistema de compensación que garantice la distribución equilibrada en relación a responsabilidad de funciones, encontrándose varios casos en que dos empleados con las mismas funciones y responsabilidades percibiendo ingresos diferentes, es así donde se evidencia que el sistema no funciona de manera eficiente, situación que debería ser considerada en los planes institucionales de las entidades.

La dimensión de la gestión del desarrollo enmarca las políticas de promoción, progresión de carrera, orientadas a desarrollar las capacidades de los servidores, con la finalidad de asegurar el aprendizaje continuo y que este sea replicado a todos los compañeros de trabajo. Dentro de este proceso se considera a la capacitación como punto clave para lograr el fortalecimiento de las capacidades y competencias que contribuyan a mejorar los servicios que brinda la entidad a los ciudadanos, dicho proceso comprende la elaboración de un plan de capacitación. De igual manera, se debe fortalecer el desarrollo de políticas orientadas a la progresión de los servidores, a través; de un plan línea de carrera que fomente y garantice el progreso profesional. Considerando que el activo más valorado por las entidades son las personas, considero que estas deben estar capacitadas, sin embargo, los bajos niveles de asignación presupuestal sumados a la carencia de planes de capacitación limitan considerablemente que se fomente el desarrollo de capacitaciones, por lo que; llevan a que los servidores opten por capacitarse de manera individual haciendo uso de sus propios recursos.

Finalmente, tenemos a la dimensión de gestión de las relaciones humanas y sociales, la cual abarca la relación que las personas establecen con la institución, en cumplimiento de políticas y prácticas de todo el personal, dentro de los cuales tenemos a las relaciones laborales individuales y colectivas, que buscan sobre todo la identificación e implementación de actividades de prevención y solución de controversias, asimismo, permite que los servidores se organicen de manera colectiva a través de la creación de sindicatos, con la finalidad de ser representados en las negociación colectivas, permitiendo su derecho a la huelgas. De igual manera, se debe promover actividades para la prevención de riesgos de los servidores, implementando planes que velen por su seguridad y salud garantizando las condiciones laborales óptimas sin afectar la integridad de los servidores. Por otro lado, la entidad debe promover el bienestar social el cual comprende actividades para generar las condiciones óptimas que garanticen un buen ambiente de trabajo, con un proceso de comunicación interna eficiente que cumpla con transmitir oportunamente el mensaje, utilizando los canales y medios idóneos para lograr llegar a toda la institución.

### III. METODOLOGÍA

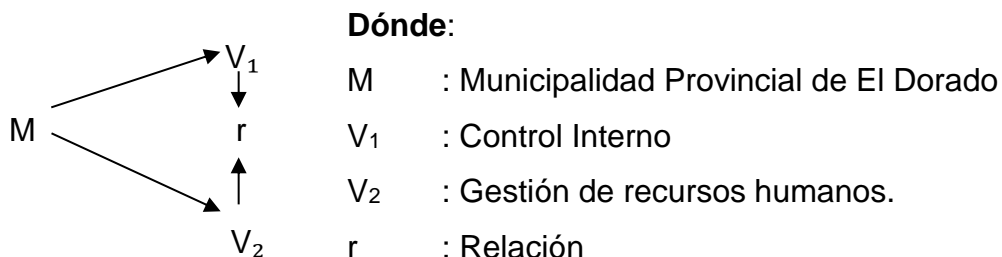
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de estudio

La investigación fue de tipo básica, de acuerdo con Salinas (2012), este tipo de investigaciones se centra en recopilar la información de teorías ya existentes para poder desarrollar el problema planteado, de igual manera; la información recopilada puede servir como base teórica para otros estudios.

##### Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, transversal y descriptivo correlacional, ya que Hernández, Fernández, & Baptista, (2014) afirma la no necesidad de la alteración de las variables para obtener resultados y la información fue recolectada en un periodo determinado de tiempo, por lo que se tiene el siguiente esquema:



#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Variable 01: Control interno

**Definición conceptual:** El control interno consiste en el desarrollo de un proceso integral ejecutado principalmente por el titular, los funcionarios y servidores de un ente público, con el fin de identificar, valorar y adoptar las acciones correctivas para minimizar los riesgos, garantizando la seguridad para el cumplimiento de la misión y alcanzar los objetivos institucionales (CGR, 2014).

**Definición operacional:** El control interno fue medido en una escala de bueno, regular, malo utilizando el procedimiento de la escala de Stanones y para la medición de los indicadores se utilizó un cuestionario con (21) ítems con escalas ordinales tipo Likert.

Las dimensiones e indicadores son:

Eje cultura organizacional

- Nivel del ambiente de control.
- Nivel de la información y Comunicación.

Eje de gestión de riesgos

- Nivel de la evaluación de riesgos.
- Nivel de las actividades de Control.

Eje de supervisión

- Nivel de supervisión.

**Escala de medición:** Se trabajó con una escala ordinal.

## **Variable 02: Gestión de recursos humanos**

**Definición conceptual:** La gestión de recursos humanos se lleva a cabo por medio de un grupo de normas, principios, elementos, procedimientos usados por las entidades públicas para administración de los recursos humanos. Ley N° 30057 (2013).

**Definición operacional:** La gestión de recursos humanos fue medida con una escala de bueno, regular, malo utilizando el procedimiento de la escala de Stanones y los indicadores fueron medidos valiéndose de un cuestionario de (28) ítems con escalas ordinales tipo Likert.

Las dimensiones e indicadores son:

Planificación de políticas de recursos humanos

- Nivel de implementación de estrategias, políticas y procedimientos.
- Nivel de la planificación de RR.HH.

Organización del trabajo y su distribución

- Nivel del diseño de puestos.
- Nivel de la administración de puestos.

Gestión del empleo

- Nivel de la gestión de la incorporación.
- Nivel de la administración de personas.

Gestión del rendimiento

- Nivel de la evaluación de desempeño

Gestión de la compensación

- Nivel de la administración de compensaciones.
- Nivel de la administración de pensiones.

Gestión de desarrollo y capacitación

- Nivel de la capacitación.
- Nivel de la progresión de carrera.

Gestión de las relaciones humanas y sociales

- Nivel de las relaciones laborales individuales y colectivas.
- Nivel de la seguridad y salud en el trabajo.
- Nivel del bienestar social.
- Nivel de la cultura y clima organizacional.
- Nivel de la comunicación interna.

**Escala de medición:** Se trabajó con una escala ordinal.

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

La población del presente trabajo de investigación estuvo conformada por 75 colaboradores de la Municipalidad Provincial de El Dorado, en el año 2020.

#### **Criterios de inclusión:**

- Colaboradores bajo el régimen laboral del D.L 276 y CAS.
- Mostrar interés y predisposición para colaborar con la investigación.
- Encontrarse laborando de manera presencial.

#### **Criterios de exclusión:**

- Colaboradores que se encuentren de vacaciones y permisos por tema de salud.
- Trabajadores que no estén dispuestos a colaborar con la investigación.

**Muestra:** La muestra la conformaron 51 colaboradores de la municipalidad provincial de El Dorado, 2020.

**Muestreo:** Para la selección de la muestra se hizo uso del muestro intencionado, según Martínez (2012) esta técnica permite seleccionar los elementos de estudio a juicio o en opinión del investigador. Se decidió el muestreo intencionado debido a las limitaciones para la recolección de datos por la crisis sanitaria a nivel mundial a causa de la proliferación de la COVID-19, el difícil acceso a los colaboradores de la Municipalidad porque la gran parte de ellos se encuentra en sus domicilios haciendo trabajo remoto y además de los plazos establecidos en la investigación los mismos que deben ser cumplidos.

**Unidad de análisis:** Arias (2020) considera que la unidad de análisis, es quel objeto de estudio de quien se produce la información o datos para el analisis de estudio, por lo que para el desarrollo de esta investigación fueron los trabajadores de la municipalidad provincial de El Dorado, 2020.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnicas**

Según Ríos (2017), las técnicas representan la forma como el investigador determina y emplea los instrumentos para obtener datos. En ese sentido, es de precisar, que en mi investigación se utilizó como técnicas la encuesta y la observación, ya que según Bernal (2010) refiere es de las técnicas más usadas la misma que consiste en la elaboración de un cuestionario o conjunto de preguntas cuya finalidad es recopilar la información de las personas que serán encuestadas, en cuanto a la técnica de la observación Ñaupas et al., (2014), corresponde el análisis y la lectura de documentos impresos como libros, revistas, o aquellos no impresos como informes, cartas, oficios, etc.

#### **Instrumentos**

Según Ortiz (2003), los instrumentos son medios que le facilitan al investigador para obtener los datos requeridos para su investigación, en relación a ello, para mi investigación se utilizó como instrumentos una lista de cotejo, que de acuerdo con Ñaupas et al., (2014), es una herramienta de investigación que consiste en una hoja de control, en la cual se consigna la verificación de la presencia o ausencia de conductas, acciones, etc. y dos (2) cuestionarios los cuales estuvieron compuestos por un conjunto de enunciados diseñados para recabar la información.

Siendo que, para el cuestionario de control interno se plantearon 21 enunciados organizados en 3 dimensiones, elaborados y adaptados de la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG y se utilizó la escala de medición tipo Likert con distribuciones de valores donde uno (1) correspondiente a una calificación valorada como totalmente en desacuerdo y el máximo valor que es cinco (5) considerado como totalmente de acuerdo. En cuanto, al cuestionario de la variable de gestión de RR. HH se plantearon 28 enunciados organizados en 7 dimensiones, los cuales fueron elaborados y adaptados de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH utilizando una escala tipo Likert para la medición.

## Validez

La validez de los instrumentos de investigación fue determinada mediante la técnica de juicio de expertos. Sánchez et al., (2018), esta técnica consiste en consultar a profesionales expertos con dominio del tema estudio, sobre su grado de adecuación y elaboración de los instrumentos, en donde el experto emitirá un dictamen integro e independiente sobre relevancia, coherencia, suficiencia y claridad con la que fueron redactados los ítems. A continuación, se presenta la tabla con los resultados sistematizados de los tres expertos consultados.

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Control interno	1	metodólogo	4,3	Instrumento aplicable
	2	especialista	4,3	El instrumento se considera fiable para la investigación recomendándose su aplicación
	3	especialista	5,0	El instrumento se considera fiable para la investigación recomendándose su aplicación
Gestión de recursos humanos	1	metodólogo	4,3	Instrumento aplicable
	2	especialista	4,1	El instrumento se considera fiable para la investigación recomendándose su aplicación
	3	especialista	5,0	El instrumento se considera fiable para la investigación recomendándose su aplicación

Los instrumentos que estuvieron conformados por dos cuestionarios, fueron sometidos al juicio de tres expertos mencionados anteriormente, quienes tuvieron la tarea de verificar la coherencia y pertinencia de los indicadores con las variables de estudio y además que estas cumplan con el propósito de la investigación. El resultado arrojó un promedio de 4.5, representando el 90% de concordancia entre jueces para los instrumentos de ambas variables; lo que indica que tienen alta validez; reuniendo las condiciones metodológicas para ser aplicado.



## Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos fue realizada por medio del uso de coeficiente Alfa de Cronbach, donde el valor más cercano a la unidad señala que existe consistencia y cuanto más se lejano de la unidad indica lo contrario. Por tanto, la confiabilidad fue procesada de acuerdo a los datos recopilados posterior a la aplicación de la encuesta, la misma que garantiza la fiabilidad del instrumento de la tesis en estudio, siendo que; de acuerdo a Alfa de Cronbach se han obtenido los siguientes resultados:

### Análisis de confiabilidad: Control interno

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	51	100.0
Excluidos <sup>a</sup>	0	0.0
Total	51	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.941	21

Para el instrumento de la variable de control interno se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0.941 que cumple con ser mayor a 0.70 como estándar de referencia por tanto el instrumento se consideró adecuado para su aplicación.

## **Análisis de confiabilidad: Gestión de recursos humanos**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>		
	N	%
Válido	51	100.0
Excluidos <sup>a</sup>	0	0.0
Total	51	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.946	28

Para el instrumento de la variable de control interno se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0.946 que cumple con ser mayor a 0.70 como estándar de referencia por tanto el instrumento se consideró adecuado para su aplicación.

### **3.5. Procedimientos**

La recolección de la información se realizó a través de la elaboración de los instrumentos para cada variable de estudio, los mismos que fueron validados por tres expertos y se determinó su confiabilidad a través coeficiente de Alfa de Cronbach, seguidamente mediante carta se solicitó al titular de la entidad autorización para la aplicación de los instrumentos, procediendo con la aplicación de dos instrumentos a los colaboradores de la entidad, los cuales contribuyeron a la recolección de información y permitieron medir las variables.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

El procesamiento y análisis de datos se realizó a nivel descriptivo como inferencial, los cuales fueron ordenados y procesados mediante el programa estadístico SPSS V26 y el Excel. De igual manera, se empleó la estadística descriptiva de frecuencia y porcentaje como dice Monje (2011), es un método que sirve para resumir y organizar datos, los mismos que son ordenados referenciando el número de veces que se repite cada valor, con la finalidad de corroborar cada objetivo e hipótesis planteada, de acuerdo a la problemática identificada en la entidad. Así mismo, para establecer la relación que existe entre las variables de estudio, se utilizó el coeficiente de Rho Spearman, donde se toman valores entre uno y menos uno, indicando relación positiva o negativa, o de alguna forma ausencia de relación.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación fue desarrollada de acuerdo al reglamento de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, y con el debido respeto de la autoría de los investigadores y autores. De igual manera, los datos fueron recogidos con previa autorización del titular de la entidad, así como; con el consentimiento informado de los trabajadores a quienes se les comunicó que la información evaluada será de carácter anónimo y confidencial, información que fue utilizada netamente para cumplir con la finalidad de la investigación, garantizando la ética en concordancia con el principio de beneficencia.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Acciones de control interno que se han realizado en la municipalidad provincial de El Dorado durante el periodo 2018 al 2020.

**Tabla 1**

*Acciones de control interno que se han realizado en la municipalidad provincial de El Dorado, periodo 2018 al 2020.*

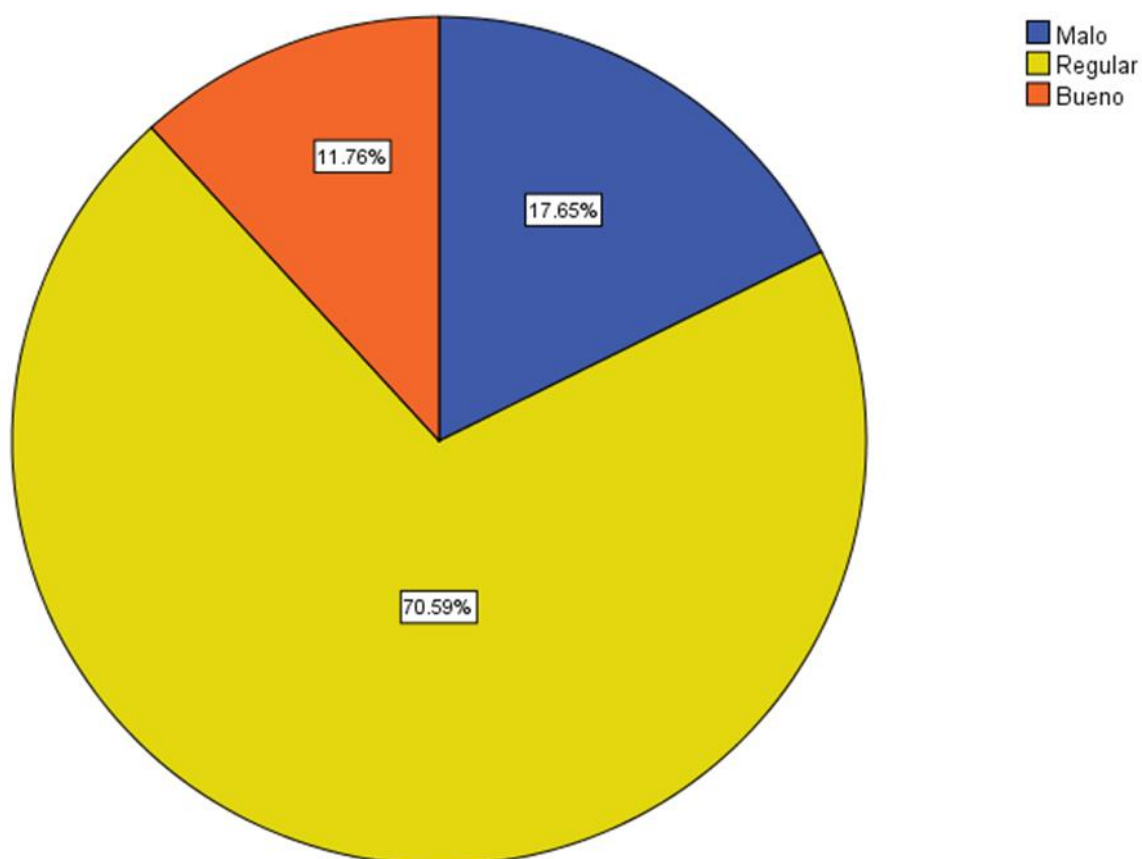
	<b>Acción Simultánea</b>	<b>Visita preventiva</b>	<b>Visita de Control</b>	<b>Orientación de oficio</b>	<b>Total</b>
2018	3		3	6	12
2019	1	1	2	6	10
2020				1	1
Total	4	1	5	13	23

**Fuente:** Sistema de Control Gubernamental de la Contraloría General de la República desde el 01/05/2018 al 31/08/2020.

#### **Interpretación:**

En la tabla 1, se muestran las acciones de control interno que se han realizado en la municipalidad provincial de El Dorado durante el periodo 2018 al 2020, las cuales suman un total de 23 acciones de control, de las cuales cuatro (4) fueron bajo la modalidad de acción simultánea, una (1) corresponde a visita preventiva, cinco (5) se ejecutaron bajo la modalidad de visita de control y finalmente trece (13) fueron orientaciones de oficio.

#### 4.2. Nivel del control interno en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020.



**Figura 1.** Nivel del control interno en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020.

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los colaboradores de la municipalidad provincial de El Dorado, 2020.

#### **Interpretación:**

En la figura 1, se muestran los resultados relacionados al nivel del control interno en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020, siendo que; para el 70.59% de los colaboradores el nivel del control interno es evaluado como regular, el 17.65% consideran que es malo y solo el 11.76% de los colaboradores consideran que el nivel del control interno es bueno.

#### 4.3. Nivel de gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020.

**Tabla 2**

*Nivel de la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020.*

<b>Escala</b>	<b>Rangos</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Malo	57 - 89	8	15.69
Regular	90 - 113	34	66.67
Bueno	114 - 139	9	17.65
<b>Total</b>		51	100.00

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los colaboradores de la municipalidad provincial de El Dorado, 2020.

#### **Interpretación:**

En la tabla 2, se muestran los resultados relacionados al nivel de la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020. El 66.67% de los colaboradores consideró que el nivel de la gestión de recursos humanos es regular, el 15.69% de los colaboradores consideraron que es malo y un 17.65% consideran que es bueno.

#### 4.4. Dimensiones del control interno que tienen menor relación con la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020.

**Tabla 3**

*Dimensiones del control interno que tienen menor relación con la gestión de recursos humanos*

<b>Dimensiones del Control interno</b>	<b>Relación con la Gestión de recursos humanos (Rho Spearman)</b>	<b>Rango de la relación</b>
Eje cultura organizacional	0.315	Correlación positiva baja
Eje de gestión de riesgos	0.642	Correlación positiva moderada
Eje de supervisión	0.461	Correlación positiva moderada

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los colaboradores de la municipalidad provincial de El Dorado, 2020.

#### **Interpretación:**

En la tabla 3, se muestra que las dimensiones de la variable del control interno que presentan una menor relación con la variable gestión de recursos humanos son el eje de cultura organizacional con 0.315 equivalente a una correlación positiva baja y la dimensión eje supervisión con 0.461 equivalente a una correlación positiva moderada.

#### 4.5. Relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020.

**Tabla 4**

*Prueba de normalidad*

Variables	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Control interno	0.367	51	0.000
Gestión de recursos humanos	0.337	51	0.000

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los colaboradores de la municipalidad provincial de El Dorado, 2020.

#### **Interpretación:**

En la tabla 4, se presenta la prueba de normalidad de las variables, el resultado fue una significación bilateral (p – valor) de 0.000 que es menor a 0.05. La regla de decisión hacer referencia que para que las variables tengan una distribución normal la significación bilateral debe ser mayor a 0.05. Por tanto, se concluye que la distribución no es normal, en tal sentido para determinar la relación entre las variables se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

**Tabla 5**

*Cálculo del coeficiente de correlación de Rho de Spearman*

Variables		Control interno	Gestión de recursos humanos
Control interno	Coeficiente de correlación	1.000	.760**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	51	51
Gestión recursos humanos	Coeficiente de correlación	.760**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	51	51

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

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los colaboradores de la municipalidad provincial de El Dorado, 2020.



### **Interpretación:**

En la investigación se planteó la siguiente hipótesis:

Ho: No existe relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020.

Ha: Existe relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020.

Para la prueba de hipótesis se consideró el coeficiente de Rho de Spearman que considera que la significación bilateral (*p - valor*) es menor a 0.05 existe significancia. Entonces se estableció el siguiente criterio:

Si  $p \leq 0.05$ , se rechaza Ho

En la tabla 5, se muestra que la correlación Rho de Spearman arrojó un valor de 0.760 correspondiente a una correlación positiva alta. Asimismo, se obtuvo una significación bilateral de 0.000 que es menor a 0.05. Por tanto, se concluye que existe relación entre las variables y esta es significativa rechazándose lo planteado en la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

La municipalidad provincial de El Dorado, es una entidad de gobierno local que tiene como misión promover el acceso a servicios básicos, infraestructura y red vial adecuada en la provincia de El Dorado, en el marco de un desarrollo integral, sostenible e inclusivo y una gestión pública transparente, eficiente y participativa, sin embargo; como toda entidad pública tienen deficiencias relacionadas con el control interno y la forma de como gestionan sus recursos humanos. Siendo que, con la formulación del primer objetivo específico se buscó identificar las acciones de control interno que se han realizado en la entidad durante el periodo 2018 al 2020, utilizando una lista de cotejo se analizó y se recopiló información del OCI de la municipalidad y el portal de transparencia de la CGR, determinándose un total de 23 acciones de control ejecutadas bajo la modalidad de control simultáneo, de las cuales; 13 fueron informes de orientación de oficio, 5 informes de visita de control, 1 informe de visita preventiva y 4 informes de acción simultánea, en los cuales se identificaron un total de 71 situaciones adversas que fueron comunicadas oportunamente al alcalde para que disponga que los responsables adopten las acciones pertinentes para minimizar o mitigar los riesgos comunicados.

Dentro de las principales situaciones adversas se encontraron que la municipalidad no estaba actualizando el portal de transparencia, registro de avances de obras públicas desactualizadas, mal manejo de los archivos de la entidad, deficiencias en el manejo, custodia y registro de los recursos públicos de la entidad, deficientes sistemas de control en los programas sociales, proceso de emisión de licencias de conducir sin contar con los documentos exigidos por la normativa vigente, situaciones adversas afectaron la transparencia y publicidad de los procedimientos administrativos, así como; limitaron las acciones de supervisión y control. Es por ello, que las acciones de control ejecutadas por el OCI de la municipalidad son de suma importancia para verificar el cumplimiento normativo e identificar situaciones adversas que podrían poner en riesgo las actividades de la gestión, las cuales comunicadas oportunamente contribuirán a mejorar los procedimientos y los servicios públicos que se brinda a los ciudadanos.

En el segundo objetivo específico, se planteó medir el nivel de control interno en la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2020, donde se obtuvo como resultado que el 70.59% de los colaboradores considera como regular el nivel del control interno, el 17.65% refieren que es malo y solo el 11.76% considera que es bueno. Considerando que, la CGR informa al congreso de los avances relacionados a la implementación del control interno y que es competencia del OCI de la municipalidad realizar el seguimiento con la finalidad de verificar el cumplimiento normativo, plazos y productos a entregar, se tienen que, según el informe emitido por el OCI, la municipalidad cumplió con presentar dentro de los plazos establecidos los tres entregables considerados para el periodo 2019. Sin embargo, en lo que va del año la entidad no ha realizado avances significativos relacionados a la implementación del control interno, debido principalmente a confinamiento causado por la proliferación de la COVID-19 que conllevaron a que se modifiquen los plazos establecidos para este año. Finalmente, podemos resumir que, según Mendoza et al., (2018) la responsabilidad para implementar el control interno es competencia únicamente del titular, funcionarios y todo el plantel institucional dentro de las funciones que les fueron asignadas quienes deben garantizar la correcta implementación de controles internos en la institución.

Es de precisar, que mientras más sean los controles internos que las entidades implementen en las áreas más vulnerables a los riesgos como son logística, tesorería, infraestructura; menor será la ocurrencia de hechos negativos en la ejecución de los procesos administrativos de la entidad. Por lo que, consideró pertinente que el trabajo articulado con flujos de información suficiente y oportuno entre áreas contribuirán a incrementar los niveles de control interno, siendo responsabilidad de la autoridad de turno concientizar sobre la importancia de la implementación del SCI en la municipalidad, mediante charlas orientadas a la valoración de dicho sistema. Actualmente, se evidencia que existe poco compromiso del personal para con la implementación del SCI contrastado mediante el cuestionario donde se identificó que la mayoría conoce aspectos básicos de dicho sistema, desconociendo la importancia y aporte que dicho sistema puede contribuir con mejorar la gestión de la entidad.

Según, Dessler & Valera (2011) gestionar recursos humanos implica el desarrollo de políticas y prácticas necesarias para mejorar las relaciones personales, orientadas principalmente a como reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, garantizando un ambiente seguro, primando la ética y el buen trato de los empleados de la institución. De esta manera, se planteó como tercer objetivo específico, medir el nivel de la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2020; tomando como referencia los siete subsistemas establecidos por SERVIR que son de aplicación de las oficinas de recursos humanos, encontrándose que el 66.67% de los colaboradores encuestados consideró como regular, el 15.69% indican que es malo y un 17.65% lo consideran como bueno. Resultados similares a los obtenidos en la investigación de García (2019) quien concluyó que según el 55% de trabajadores califico a la GRH en la DRTC como inadecuada, evidenciándose que el personal desconoce la misión, visión y objetivos institucionales; aspectos importantes que deben conocer los trabajadores para tomar conciencia de hacia dónde quiere llegar la institución como parte de lo contemplado en sus planes de gestión, permitiéndoles contribuir con el logro y desempeño de sus funciones de manera adecuada.

Del análisis de los ítems contenidos en el instrumento elaborado para medir el nivel de la GRH, se pudo identificar que los colaboradores consideran como regular la GRH en la municipalidad, evidenciándose; la carencia de planes en la oficina de recursos humanos, no se dispone de información de los requerimientos necesarios para cubrir necesidades de personal en la entidad, perfiles de puesto no definidos de acuerdo a la nueva estructura orgánica de la entidad, inexistente sistema para las evaluaciones de desempeño, inequidad en los sueldos respecto a puestos similares en funciones y responsabilidades entre áreas de la entidad, carencia de planes de capacitación, plan de línea de carrera, ausencia de políticas bienestar social que garanticen una clima organizacional y laboral óptimo. Es de precisar, que si bien es cierto la municipalidad no está dentro del régimen del servicio civil esto no la excluye de aplicar lo establecido en la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH que es de aplicación para todas las oficinas de recursos humanos. Con el único fin de establecer las bases para adecuar sus procedimientos para una mejor gestión de RR. HH en la entidad.

Problemas que, concuerdan con los encontrados por Siklodi (2014) quien hace referencia que los problemas en la mayoría de países latinoamericanos son: la falta de articulación organizacional, limitaciones para consolidar los sistemas de información, en cuanto a la organización del trabajo se tiene que, existe deficiencias en el diseño de los puestos y roles de la institución pública, en relación a la gestión del empleo la mayoría de deficiencias están orientadas a los sistemas de reclutamiento, selección de personal, movilidad interna y la desvinculación del servidores el cual no sido desarrollado por ningún país, en cuanto a la gestión de rendimiento no se han implementado sistemas para medir el rendimientos de personal, no aplicándose las evaluaciones de desempeño a pesar de encontrarse previstas en las normas, la gestión de desarrollo se encuentra limitada debido a las restricciones presupuestales para la capacitación al personal, inexistencia de carrera administrativa, y finalmente la carencia de planes para mejorar el clima laboral y la comunicación limitan el desarrollo de las relaciones humanas y sociales, problemas muy comunes en las entidades públicas de nuestro país.

Según lo dispuesto en la Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG (2019) se actualizó el proceso de implementación del SCI, en la cual se han establecido lineamientos para la implementación del control interno en la entidades del estado, en la cual se han agrupado los 5 componentes del control interno en 3 ejes los cuales fueron considerados como dimensiones, formulándose como tercer objetivo específico identificar las dimensiones del control interno que tienen menor relación con la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2020, siendo que; después de analizar los resultados se determinó que las dimensiones de la variable del control interno que presentan una menor relación con la variable gestión de recursos humanos son el eje de cultura organizacional con 0.315 equivalente a una correlación positiva baja y la dimensión eje supervisión con 0.461 equivalente a una correlación positiva moderada. Es de precisar, que lo resultados obtenidos son similares a los obtenidos por García (2019), quien en su investigación busco determinar la dimensión que tiene mayor relación coincidiendo con los resultados obtenidos en esta investigación, siendo la evaluación de riesgos la que obtuvo mayor relación con un resultado de 0.819 correspondiente a una correlación positiva alta.

Es de indicar, que la correlación baja relacionada al eje de cultura organizacional, se debe básicamente a que la entidad no ha desarrollado las condiciones adecuadas para fortalecer su estructura organizacional que garanticen el cumplimiento de los objetivos institucionales, siendo que, no se han desarrollado canales de información y comunicación eficientes que contribuyan al proceso de articulación institucional, no se han realizado acciones de seguimiento y supervisión de planes, controles internos y actividades que desarrolla la entidad. Sin embargo, el eje de gestión de riesgos tiene una mayor relación debido a que los riesgos identificados en las acciones de control interno desarrolladas por el OCI, han sido valorados por la entidad y se han adoptados las medidas correctivas y preventivas necesarias para corregir el riesgo disminuyendo la probabilidad de ocurrencia de riesgos posteriores. Por lo que, considero pertinente que la gerencia municipal en coordinación con todos los responsables de las áreas valore los riesgos contenidos en los informes emitidos por el OCI con la finalidad que se adopten las acciones correctivas pertinente para la mejora de la gestión de la entidad.

Para finalizar, tenemos el objetivo general de la investigación el cual fue determinar la relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2020 siendo que según el coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojó un valor de 0.760 equivalente a una correlación positiva alta, resultado con una significación bilateral de 0.000 que es menor a 0.05, lo que indica que si existe relación entre control interno y la gestión de recursos humanos. Si consideramos que el control interno según CGR (2014) en un proceso integral, de responsabilidad exclusiva del titular, los funcionarios y servidores de una entidad pública, con el fin de identificar, valorar y adoptar las acciones correctivas para minimizar los riesgos, garantizando la seguridad que permita la realización de objetivos institucionales. Este constituye una herramienta eficaz en los procedimientos ejecutados por la entidad, siendo que, los controles internos implementados para mejorar la GRH reforzarán este sistema administrativo, vinculados principalmente a mejorar el proceso de planificación, organización y distribución del trabajo, la gestión del empleo, rendimiento, compensación, la gestión del desarrollo y capacitación y las relaciones humanas y sociales.

Si bien es cierto los funcionarios y servidores que laboran en la Municipalidad no están dentro del régimen del servicio civil, corresponde a la oficina de recursos humanos implementar lineamientos, políticas internas para mejorar la gestión de los procesos del sistema y adaptarlos en función a los 7 subsistemas establecidos por SERVIR. La relación entre ambas variables, se pudo contrastar con las investigaciones efectuadas por Manrique (2015), quien en su investigación concluyó que según el 75% de los encuestados considera que el control interno incide significativamente en la GRH de un hotel, asimismo; el mismo porcentaje de encuestado manifestó que considera óptimo aplicar el control interno con la finalidad de mejorar la gestión de recursos humanos lo que permitirá brindar una mejor atención a los huéspedes y lograr los objetivos empresariales. De igual manera, en su investigación Berrospi (2018) reveló la existencia de una relación entre las variables de estudio, correspondiente a una correlación positiva moderada debido a que los trabajadores manifiestan la ausencia de políticas de organización para gestionar los recursos humanos en el sector salud, asimismo, los bajos porcentajes de asignación de gastos destinados al personal y un sistema de compensación con los bajos salarios al personal complican la situación laboral de los trabajadores.

Es de indicar, que el control interno debe ser considerado como parte de los procesos en la administración de los recursos humanos, por cuanto mayor sean los procedimientos de controles internos en el área permitirá mejorar e implementar los subsistemas establecidos por SERVIR, por lo que se debe tomar en consideración la base normativa para dar inicio y adecuar los procesos, funciones que se desarrollan en la subgerencia de recursos humanos, lo que permitirá fortalecer la relación de los colaboradores con la entidad, permitiendo recoger sugerencias y aportes en relación a los planes de capacitación sobre los temas que interés de cada área, de igual manera contribuirán con mejorar la percepción de los ciudadanos, generando confianza para atraer nuevos talentos que aporten positivamente con la gestión. La importancia de contar con servidores capacitados, bien remunerados, incentivados y comprometidos con los planes y objetivos de la entidad son de vital importancia para garantizar una adecuada gestión, siendo responsabilidad de la subgerencia de recursos humanos concretar dichas acciones.

De igual manera, considerando las limitaciones presupuestales que tienen las entidades principalmente de los gobiernos locales y distritales, los bajos niveles de compromiso de los funcionarios asociados a la carencia de capacitaciones relacionados a la implementación del SCI en la municipalidad, la entidad se ve obligada a contratación servicios de asesores externos para implementar dicho sistema, siendo que, el poco conocimiento del funcionamiento organizacional de la entidad y los procedimientos administrativos podrían ser un obstáculo para la implementación adecuada del SCI. Por lo que, es preciso recalcar que mientras más eficiente sea la implementación del sistema mayor serán los niveles de confianza en los demás sistemas administrativos, lo que se verá reflejado en los procesos y desempeño funcional de los trabajadores.

Finalmente, podemos concluir que el control interno es mucha utilidad en todos los procesos ya que por medio de este se podrán identificar las posibles falencias en la administración de la entidad, por lo que; la municipalidad dentro del proceso que vienen ejecutando para la implementación del SCI debe priorizar todos los aspectos relacionados a fortalecer el área de recursos humanos, siendo esta muy importante a través de esta se establecen las relaciones más cordiales con los trabajadores, la misma que debe garantizar que los procesos de pagos, organización, capacitación, bienestar social, seguridad social y otros conceptos sean valorados por los trabajadores incrementando sus niveles de confianza con la entidad, por lo que corresponde a la subgerencia de recursos humanos implementar y/o adecuar sus procedimientos y funciones de acuerdo a los establecido por SERVIR para el correcto manejo del área, lo que permitirá fortalecer la relación de los servidores con la entidad.



## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. La relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020 se determinó como una correlación positiva alta, puesto que el Rho de Spearman fue de 0.760 con una significación bilateral de 0.000.
- 6.2. Las acciones de control interno que se han realizado en la municipalidad provincial de El Dorado durante el periodo 2018 al 2020, fueron 23.
- 6.3. El nivel del control interno en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020, fue medido como 70.59% regular, 17.65% malo y el 11.76% como bueno.
- 6.4. El nivel de la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020 fue medido como 66.67% regular, el 15.69% malo y 17.65% bueno.
- 6.5. Las dimensiones del control interno que presentan una menor relación con la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2020 fueron el eje de cultura organizacional y el eje supervisión.

## VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al gerente municipal y la sub gerente de recursos humanos tomar en cuenta la relación existente entre el control interno y la gestión de recursos humanos, con la finalidad de implementar estrategias, lineamientos, políticas y acciones orientadas a mejorar el control interno para fortalecer la gestión de recursos humanos.
- 7.2. Al gerente municipal en coordinación con los responsables de todas las áreas tomar en consideración los riesgos comunicados por el órgano de control institucional en sus informes de control simultáneo, con la finalidad identificar y disponer que se adopten las medidas correctivas y preventivas para corregir o disminuir los riesgos.
- 7.3. Al gerente municipal en coordinación con los responsables de todas las áreas incrementar los niveles de control interno, para identificar, valorar y analizar los riesgos más relevantes, con la finalidad de implementar estrategias que ayuden a fortalecer los niveles de control interno en los proceso, funciones y actividades que se ejecutan las áreas de la municipalidad.
- 7.4. A la sub gerente de recursos humanos mejorar los procedimientos en su área, en relación a la implementación de lineamientos, políticas y directivas internas relacionadas a la planificación, organización de trabajo, gestión del empleo, rendimiento, compensación, desarrollo y capacitación, así como; mejorar las relaciones humanas y sociales, adecuando sus procesos a lo establecido por el ente rector de sistema de recursos humanos.
- 7.5. Al gerente municipal en coordinación con el subgerente de recursos humanos implementar estrategias que ayuden a fortalecer la cultura organizacional de la entidad, fortalecer la supervisión y seguimiento continuo para la superación de los riesgos e implementar controles internos en el área, con el fin de identificar deficiencias y plantear las alternativas de solución.

## REFERENCIAS

- Álvarez, J. (2003). *Auditoría Gubernamental*. Editorial Instituto de Investigación El Pacífico E.I.R.L. Lima-Perú.
- Amador, A. (2016). *Administración de recursos humanos. Su Proceso organizacional*. Nuevo León, México: Universidad Autónoma de Nuevo León. Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>
- Arias, J. L. (2020). *Proyecto de tesis Guía para la elaboración*. Arequipa-Perú. Recuperado de: <https://docer.com.ar/doc/n00enns>
- Arbulú, M. J. V. (2016). *Gestión de recursos humanos y calidad de servicio, en el juzgado de paz letrado de La Banda de Shilcayo, San Martín – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto – Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1567/arbulu\\_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1567/arbulu_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Armijos, F. B., Bermúdez, A. I., & Mora, N. V. (2019). *Gestión de administración de los recursos humanos*. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Recuperado de: <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (3era ed.). Bogotá, Colombia: Pearson Educación. Recuperado de: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Berrospi, M. A. (2018). *Sistema de control interno y la gestión de recursos humanos en la Dirección de redes integradas de Salud (Ex Dirección de Salud) Lima Este 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima – Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19758/Berrospi\\_RMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19758/Berrospi_RMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- CGR. (2014). *Marco conceptual del control interno*. Lima - Perú. Recuperado de:  
[https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control\\_interno/documentos/Publicaciones/Marco\\_Conceptual\\_Control\\_Interno\\_CGR.pdf](https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf)
- CGR. (2019). *Informe de Gestión 2019*. Lima - Perú. Recuperado de:  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/833847/g100620informe\\_gestion\\_comprimido.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/833847/g100620informe_gestion_comprimido.pdf)
- COSO (2013). *Control interno. Marco Integrado*. Recuperado de:  
[https://auditoresinternos.es/uploads/media\\_items/coso-resumen-ejecutivo.original.pdf](https://auditoresinternos.es/uploads/media_items/coso-resumen-ejecutivo.original.pdf)
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (8va ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. Recuperado de:  
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Decreto Legislativo N° 1023. (20 de junio de 2008). *Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos*. Lima, Perú. Recuperado de:  
[http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2016/06/Ley\\_N\\_28716.pdf](http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2016/06/Ley_N_28716.pdf)
- Dessler, G., & Valera, R. A. (2011). *Administración de recurso humanos. Enfoque latinoamericano* (5ta ed.) . Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Recuperado de:  
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>
- Estupiñán, R. (2016). *Control interno y fraudes, análisis de informe COSO I, II y III con base a los ciclos transaccionales*. (3era ed. Reimpreso). Bogotá: ECOE Ediciones. Recuperado de:  
<https://books.google.com.pe/books?id=qcO4DQAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

- García, D. M. (2019). *Sistema de control interno y gestión de los recursos humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto – Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40973/Garc%  
3%ada\\_PDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40973/Garc%c3%ada_PDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). México D.F, México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jara, J. L. (2018). *Recursos humanos en el Sector Público*. Perú: Pacífico Editores SAC.
- Ley N° 27785. (22 de julio de 2002). *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República*. Lima, Perú. Recuperado de: [http://doc.contraloria.gob.pe/documentos/Ley\\_Organica\\_Sistema\\_Nacional  
\\_Control\\_y\\_de\\_la\\_CGR.pdf](http://doc.contraloria.gob.pe/documentos/Ley_Organica_Sistema_Nacional_Control_y_de_la_CGR.pdf)
- Ley N° 28716. (17 de abril de 2006). *Ley de Control Interno de las entidades del Estado*. Lima, Perú. Recuperado de: [http://www.pcm.gob.pe/wp-  
content/uploads/2016/06/Ley\\_N\\_28716.pdf](http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2016/06/Ley_N_28716.pdf)
- Ley N° 30057. (3 de Julio de 2013). *Ley de Servicio Civil*. Lima, Perú. Recuperado de: <https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057.pdf>
- Manrique, N. P. (2017). *El control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el hotel "Pastoruri" Independencia – Huaraz, 2014*. (Tesis de maestría). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote – Perú. Recuperado de: [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/685/CONTR  
OL\\_INTERNO\\_GESTION\\_DE\\_RECURSOS\\_HUMANOS\\_MANRIQUE\\_TO  
RRE\\_NICES\\_PERPETUA.pdf?sequence=6&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/685/CONTROL_INTERNO_GESTION_DE_RECURSOS_HUMANOS_MANRIQUE_TORRE_NICES_PERPETUA.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

- Mantilla, S. (2013). *Auditoría de control interno*. (3era ed.). Bogotá: ECOE Ediciones. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=rMS4DQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=control+interno&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjI67PZib3SAhXBHpAKHf1VD9wQ6AEIOjAH#v=onepage&q=control%20interno&f=false>
- Martínez, C. (2012). *Estadística y muestreo* (13ª ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones. Recuperado de: <https://drive.google.com/file/d/0B777IY0M9mOCbnpzZnVFZmNzd28/view>
- Mendoza, W. Delgado, M. García, T. & Barreiro, I. (2018), *El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público*, (artículo científico). Universidad Estatal del Sur de Manabí, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6656251.pdf>
- Monje, C.A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Nieva, Colombia: Universidad Surcolombiana. Recuperado de: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Muñiz, L. (2013). *Cómo implantar y evaluar un sistema de control de gestión*. Madrid, España: Profit Editorial. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=TgvJc07W0V4C&pg=PA245&dq=como+evaluar+el+control+interno+de+una+empresa&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjpn6O-4YTLAhXH9h4KHaAtBqIQ6AEIKjAB#v=onepage&q&f=false>
- Muñoz, M. E. (2017). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales*, Lima, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima – Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%C3%B1oz\\_AME.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%C3%B1oz_AME.pdf?sequence=1)

- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa E., & Villagómez, A. (2014) *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (4ta ed.). Bogotá: Ediciones de la U. Recuperado de: <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf>
- OCDE. (2016). *Perú gobernanza integrada para un crecimiento inclusivo*. Recuperado de: [https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2018/12/Estudios-de-la-OCDE-sobre-Gobernanza-P%\*c3%bablica.-Per%c3%ba.-Gobernanza-Integrada-para-un-Crecimiento-Inclusivo.pdf\*](https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2018/12/Estudios-de-la-OCDE-sobre-Gobernanza-P%c3%bablica.-Per%c3%ba.-Gobernanza-Integrada-para-un-Crecimiento-Inclusivo.pdf)
- OCDE. (2019). *La Integridad Pública en América Latina y el Caribe 2018-2019*. Recuperado de: <https://www.oecd.org/gov/ethics/integridad-publica-america-latina-caribe-2018-2019.pdf>
- Ortiz, F.G. (2003). *Diccionario de metodología de la investigación científica*. México, D.F., México: Limusa S.A. de C.V. Recuperado de: <https://books.google.co.ve/books?id=3G1fB5m3eGcC&printsec=frontcover&dq=related:ISBN9681811860&lr=&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Pineda, C. (2019). *Retos de futuro en la gestión de los recursos humanos públicos en España*. (Artículo científico). Universidad Autónoma de Madrid, España. *Administração Pública e Gestão Social*, 11(4), ISSN: 2175-5787. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=351560525002>
- Resolución de contraloría N° 320-2006-CG. (30 de octubre de 2006). *Aprueban Normas de Control Interno*. Lima, Perú. Recuperado de: [http://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/RC\\_320\\_2006\\_CG.pdf](http://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/RC_320_2006_CG.pdf)
- Resolución de Contraloría N.° 146-2019-CG. (15 de mayo de 2019). Contraloría General de la República. Directiva N.° 006-2019-CG/INTEG “Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado”. Lima, Perú. Recuperado de: [http://doc.contraloria.gob.pe/transparencia/documentos/2019/RC\\_146-2019-CG.pdf](http://doc.contraloria.gob.pe/transparencia/documentos/2019/RC_146-2019-CG.pdf)

Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE. (10 de noviembre de 2014). Autoridad Nacional del Servicio Civil. Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la gestión del sistema administrativo de recursos humanos en las entidades públicas”. Lima, Perú. Recuperado de: <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2014/Res238-2014-SERVIR-PE.pdf>

Ríos, R. R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Málaga, España: Servicios Academicos Intercontinentales S.L. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros/libro.php?id=1662>

Rivera, J. (2016). *Sistema de Control Interno y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto – Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/852/rivera\\_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/852/rivera_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Salinas, P. J. (2012). *Metodología de la investigación científica*. Mérida, Venezuela: Universidad de Los Andes . Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/bb62/9a700760a66a38fc90ec92ebc0a8e6f83224.pdf>

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Santiago de Surco, Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma . Recuperado de: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

SERVIR (2013). *El Servicio Civil Peruano. Antecedentes, Marco Normativo Actual y Desafíos para la Reforma*. Lima - Perú. Recuperado de: <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/biblioteca/SERVIR%20-%20El%20servicio%20civil%20peruano.PDF>



Siklodi, I. (2014). *Servicio civil en América Latina y el Caribe*. CEPAL - Serie Macroeconomía del Desarrollo N° 155. Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile. Recuperado de: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/36968/1/S1420398\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/36968/1/S1420398_es.pdf)

# **ANEXOS**

## Matriz de operacionalización de variables

### Título: Control interno y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2020

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>V1: Control Interno</b>	El control interno consiste en el desarrollo de un proceso integral ejecutado principalmente por el titular, los funcionarios y servidores de un ente público, con el fin de identificar, valorar y adoptar las acciones correctivas para minimizar los riesgos, garantizando la seguridad para el cumplimiento de la misión y alcanzar los objetivos institucionales <b>(CGR, 2014)</b> .	El control interno fue medido en una escala de bueno, regular, malo utilizando el procedimiento de la escala de Stanones y para la medición de los indicadores se utilizó un cuestionario de (21) ítems con escalas ordinales tipo Likert.	Eje cultura organizacional	Nivel del ambiente de control.	Ordinal
				Nivel de la información y Comunicación.	
			Eje de gestión de riesgos	Nivel de la evaluación de riesgos.	
				Nivel de las actividades de Control.	
			Eje de supervisión	Nivel de la supervisión.	
<b>V2: Gestión de recursos humanos</b>	La gestión de recursos humanos se lleva a cabo por medio de un grupo de normas, principios, elementos, procedimientos usados por las entidades públicas para administración de los recursos humanos. <b>Ley N° 30057 (2013)</b> .	La gestión de recursos humanos fue medida en una escala de bueno, regular, malo utilizando el procedimiento de la escala de Stanones y los indicadores fueron medidos valiéndose de un cuestionario de (28) ítems con escalas ordinales tipo Likert.	Planificación de políticas de recursos humanos	Nivel de implementación de estrategias, políticas y procedimientos.	Ordinal
				Nivel de la planificación de RR.HH.	
			Organización del trabajo y su distribución	Nivel del diseño de puestos.	
				Nivel de la administración de puestos.	
			Gestión del empleo	Nivel de la gestión de la incorporación.	
			Gestión del empleo	Nivel de la administración de personas.	
			Gestión del rendimiento	Nivel de la evaluación de desempeño	
			Gestión de la compensación	Nivel de la administración de compensaciones.	
				Nivel de la administración de pensiones.	
			Gestión de desarrollo y capacitación	Nivel de la capacitación.	
				Nivel de la progresión de carrera.	
				Nivel de las relaciones laborales individuales y colectivas.	
				Nivel de la seguridad y salud en el trabajo.	
	Nivel del bienestar social.				
	Nivel de la cultura y clima organizacional.				
	Nivel de la comunicación interna.				
			Gestión de las relaciones humanas y sociales		

## Matriz de consistencia

### Título: Control interno y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2020

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos														
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2020?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Qué acciones de control interno se han realizado en la Municipalidad Provincial de El Dorado durante el periodo 2018 al 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel del control interno en la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2020?</p> <p>¿Cuáles de las dimensiones del control interno tienen menor relación con la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2020?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Identificar las acciones de control interno que se han realizado en la Municipalidad Provincial de El Dorado durante el periodo 2018 al 2020.</p> <p>Medir el nivel del control interno en la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2020</p> <p>Medir el nivel de gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2020</p> <p>Identificar las dimensiones del control interno que tienen menor relación con la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2020</p>	<p><b>Hipótesis general</b> <b>H1:</b> Existe relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>H1:</b> Las acciones de control interno que se han realizado en la Municipalidad Provincial de El Dorado durante el periodo 2018 al 2020 fueron 23.</p> <p><b>H2:</b> El nivel del control interno en la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2020 es regular.</p> <p><b>H3:</b> El nivel de gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2020, es regular.</p> <p><b>H4:</b> Las dimensiones del control interno que tienen menor relación con la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2020 son el eje de cultura organizacional y supervisión.</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta. Observación.</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario. Lista de cotejo.</p>														
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>															
<p>El diseño de la investigación fue no experimental, transversal y descriptivo correlacional.</p> <p>Esquema:</p> <pre> graph LR     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 &lt;--&gt;  r  O2     </pre> <p><b>Donde:</b> M = Municipalidad Provincial de El Dorado O<sub>1</sub> = Control Interno O<sub>2</sub> = Gestión de recursos humanos r = Relación de las variables de estudio</p>	<p><b>Población</b> La población estuvo conformada por 75 colaboradores de la Municipalidad Provincial de El Dorado, en el año 2020.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra estuvo conformada por 51 colaboradores de la Municipalidad Provincial de El Dorado, en el año 2020.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Control Interno</td> <td>Eje cultura organizacional</td> </tr> <tr> <td>Eje de gestión de riesgos</td> </tr> <tr> <td>Eje Supervisión</td> </tr> <tr> <td rowspan="6" style="text-align: center;">Gestión de recursos humanos</td> <td>Planificación de políticas de recursos humanos</td> </tr> <tr> <td>Organización del trabajo y su distribución</td> </tr> <tr> <td>Gestión del empleo</td> </tr> <tr> <td>Gestión del rendimiento</td> </tr> <tr> <td>Gestión de la compensación</td> </tr> <tr> <td>Gestión de desarrollo y capacitación</td> </tr> <tr> <td>Gestión de las relaciones humanas y sociales</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Control Interno	Eje cultura organizacional	Eje de gestión de riesgos	Eje Supervisión	Gestión de recursos humanos	Planificación de políticas de recursos humanos	Organización del trabajo y su distribución	Gestión del empleo	Gestión del rendimiento	Gestión de la compensación	Gestión de desarrollo y capacitación	Gestión de las relaciones humanas y sociales
Variables	Dimensiones																
Control Interno	Eje cultura organizacional																
	Eje de gestión de riesgos																
	Eje Supervisión																
Gestión de recursos humanos	Planificación de políticas de recursos humanos																
	Organización del trabajo y su distribución																
	Gestión del empleo																
	Gestión del rendimiento																
	Gestión de la compensación																
	Gestión de desarrollo y capacitación																
Gestión de las relaciones humanas y sociales																	

## Instrumentos de recolección de datos

### Instrumento 01: Control interno

Adaptado de CGR (2019)

El instrumento tiene como objetivo conocer el nivel del control interno en la Municipalidad Provincial de El Dorado. Por favor marque con una (X) su nivel de acuerdo o desacuerdo sobre los enunciados que se plantea. La encuesta es de carácter de anónima. Agradecemos su colaboración.

Valoración	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Puntaje	1	2	3	4	5

N.º	Criterios de evaluación	Escala				
		1	2	3	4	5
	<b>EJE DE CULTURA ORGANIZACIONAL</b>					
	<b>Ambiente de control</b>					
1	En la entidad se demuestra y respeta la integridad y los valores éticos.					
2	Los lineamientos o normas internas aprobadas por la entidad regulan la conducta de los funcionarios y servidores en el ejercicio de sus funciones.					
3	La entidad demuestra compromiso para atraer, desarrollar y retener a los profesionales competentes en alineación a los objetivos institucionales.					
4	La responsabilidad y funciones de su persona están claramente definidas en los manuales, reglamentos u otros documentos normativos.					
5	La actual estructura organizacional de la entidad se encuentra estructurada de tal manera que garantice la correcta aplicación de los canales de comunicación entre los diferentes puestos de trabajo.					
6	La entidad ha difundido de manera oportuna a sus colaboradores la información del cumplimiento de sus objetivos, metas o resultados, a través de los canales de comunicación que dispone.					

	<b>Información y comunicación.</b>					
7	La entidad obtiene información y utiliza información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno.					
8	La información que se proporcionan entre áreas es de calidad y suficiente para el logro de las tareas asignadas.					
9	La entidad ha cumplido con difundir a la ciudadanía la información de su ejecución presupuestal, de forma semestral a través de los canales de comunicación que dispone.					
10	Los canales de comunicación de la entidad son adecuados y garantizan la comunicación oportuna y eficiente dentro de la institución.					
11	La entidad a través de sus canales de comunicación informa trimestralmente a los funcionarios y servidores sobre la importancia de contar con un sistema de control interno.					
	<b>EJE DE GESTIÓN DE RIESGOS</b>					
	<b>Evaluación de riesgos</b>					
12	La entidad define los objetivos con suficiente claridad para permitir la identificación y evaluación de los riesgos relacionados al control interno.					
13	La entidad identifica adecuadamente los riesgos para la consecución de sus objetivos en todos sus niveles y los analiza, evalúa y sintetiza para la toma de decisiones.					
14	La entidad ha desarrollado oportunamente talleres participativos o entrevistas para identificar y valorar los riesgos en las diferentes áreas de la institución.					
15	Durante el desarrollo de sus funciones identifica riesgos y adopta medidas con la finalidad de mitigar los posibles efectos de éstos.					
	<b>Actividades de control</b>					
16	La entidad define y desarrolla actividades de control que contribuyan a la mitigación de los riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de los objetivos.					
17	El control interno que se efectúa al acceso de los recursos o archivos es efectivo y necesario para la consecución de los objetivos institucionales.					
18	Las actividades de control que la entidad despliega son desarrolladas a través de políticas que establecen las líneas generales del control interno y los procedimientos que estas establecen.					
19	Considera efectivo y necesario el efectuar controles para las tecnologías de comunicación e información, para coadyuvar a la consecución de los objetivos.					

	<b>EJE SUPERVISIÓN</b>					
	<b>Supervisión</b>					
20	Las evaluaciones que desarrolla y realiza la entidad son continuas e independientes para determinar que los controles internos estén presentes y en funcionamiento en los procesos de las entidad.					
21	La entidad evalúa y comunica de manera oportuna las deficiencias de control interno a las partes responsables de aplicar y ejecutar las medidas de remediación y de control correspondientes.					

**Fuente:** (Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, 2019) "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado".

## Instrumento 02: Gestión de recursos humanos

Adaptado de SERVIR (2014)

El instrumento tiene como objetivo conocer el nivel de la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de El Dorado. Por favor marque con una (X) su nivel de acuerdo o desacuerdo sobre los enunciados que se plantea. La encuesta es de carácter de anónima. Agradecemos su colaboración.

Valoración	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Puntaje	1	2	3	4	5

N.º	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
	<b>Planificación de políticas de recursos humanos</b>					
1	En la oficina de recursos humanos de la entidad existe un sistema formal y adecuado de Planificación estratégica de Recursos Humanos.					
2	El planeamiento de la oficina de recursos humanos está alineado y es coherente con las prioridades y los fines institucionales.					
3	El proceso de planificación de recursos humanos es continuo y dinámico, y sigue el ritmo de los cambios en la institución.					
4	El personal que labora en la oficina de recursos humanos se involucra con el proceso de planificación.					
5	Los mecanismos de seguimiento del plan estratégico de recursos humanos hacen posible una adaptación flexible de las prácticas a los cambios de la institución.					
6	La oficina de recursos humanos tiene conocimiento y dispone de proyecciones de las necesidades reales de personal para cubrir los requerimientos de recursos humanos en el corto, mediano y largo plazo.					
	<b>Organización del trabajo y su distribución</b>					
7	EL Manual de Organizaciones y Funciones de la entidad está debidamente estructurado y diseñado por las funciones de cada área.					
8	La oficina de recursos humanos dispone de las descripciones de perfiles de puesto y ha elaborado el Manual de Perfiles de Puestos de la entidad de acuerdo a lo estipulado por SERVIR.					



9	La oficina de recursos humanos dispone de la valorización de puestos y ha consolidado la información para la administración del cuadro de puestos de la entidad.					
10	La administración de puestos obedece a un planeamiento que permite la optimización de personal, la correcta distribución de recursos y una distribución adecuada de la carga de trabajo.					
	<b>Gestión del empleo</b>					
11	La contratación de personal en la entidad se realiza de acuerdo a las normas y criterios de contratación establecidos por oficina de recursos humanos.					
12	La oficina de recursos humanos cuenta con procesos formalizados de reclutamiento, selección, desplazamiento y desvinculación de los trabajadores.					
13	El sistema de reclutamiento y selección de la oficina de recursos humanos prioriza la selección de la persona más idónea para el puesto sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades y transparencia.					
14	La oficina de recursos humanos socializa y orienta a los trabajadores que se incorporan a la entidad, información sobre el Estado, la entidad y normas internas, así como; la inducción específica referida al puesto.					
15	La administración de personas por parte de la oficina de recursos humanos se rige en base a la normativa vigente, considerando la administración de legajos, control de asistencia, desplazamientos del personal, procedimiento disciplinarios, hasta la desvinculación de los trabajadores.					
	<b>Gestión del rendimiento</b>					
16	La entidad cuenta con un sistema de gestión del rendimiento que garantice un proceso integral, sistemático, continuo y demostrable del rendimiento de los trabajadores en el cumplimiento de los objetivos y funciones del puesto.					
17	La entidad realiza la evaluación y seguimiento del desempeño de los trabajadores de acorde a la normativa vigente aplicable, según lo establecido por SERVIR.					
	<b>Gestión de la compensación</b>					
18	Los ingresos económicos de los trabajadores se encuentran equilibrados, en relación a los cargos con funciones similares entre las áreas.					
19	La entidad cuenta con políticas e instrumentos útiles para realizar compensaciones no financieras al personal clave.					
20	La oficina de recursos humanos brinda y comunica oportunamente la boleta de pagos, reporte de compensaciones no económicas de los trabajadores, así como; las boletas de pensiones de los ex trabajadores de la entidad.					

	<b>Gestión del desarrollo y capacitación</b>					
21	Las competencias y capacidades de los trabajadores de la entidad son suficientes para dar una adecuada calidad de servicio a los usuarios finales, tanto internos como externos.					
22	La entidad ha desarrollado planes de capacitación adecuados para fortalecer las competencias y capacidades de los trabajadores.					
23	La entidad ha desarrollado iniciativas o prácticas innovadoras para la gestión de la capacitación y desarrollo, que incluyan un plan de línea de carrera.					
	<b>Gestión de las relaciones humanas y sociales</b>					
24	La entidad tiene dentro de sus políticas, procedimientos y prácticas, permite la creación de sindicatos de trabajadores para garantizar, promover las relaciones y la resolución de asuntos laborales y colectivos.					
25	El plan de seguridad y salud en el trabajo de la entidad contiene actividades orientadas a la prevención de riesgos de los trabajadores en el ejercicio de su labor que puedan afectar su salud o integridad.					
26	El plan de bienestar social de la entidad comprende actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.					
27	La entidad realiza un diagnóstico de la cultura organizacional, así como; la evaluación del clima organizacional con la finalidad de mantener o mejorar la percepción colectiva del ambiente de trabajo.					
28	Los sistemas de comunicación interna de la entidad hacia los trabajadores se realizan de manera oportuna y efectiva a través de canales de comunicación segura, haciendo uso de medios tecnológicos confiables para su comunicación.					

**Fuente:** (Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, 2014) “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”.



## Validación de instrumentos



### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila, Keller  
Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado  
Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
Instrumento de evaluación : Instrumento 01: Control Interno  
Autor (s) del instrumento (s) : Br. José Elí Torres Ramírez, adaptado de CGR (2019)

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (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	Las instrucciones 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 demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Control Interno.</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las 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	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Control Interno.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Control Interno.</b>				X	
METODOLOGÍA	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	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		43				

(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. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.3

Tarapoto, 15 de octubre de 2020

  
Dr. Keller Sánchez Dávila  
DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila, Keller  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Instrumento 02: Gestión de Recursos Humanos  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. José Elí Torres Ramírez, adaptado de SERVIR (2014)

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (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	Las instrucciones 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 demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión de Recursos Humanos.</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las 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	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión de Recursos Humanos.</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión de Recursos Humanos.</b>				X	
METODOLOGÍA	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
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>43</b>				


(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. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento aplicable.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.3

Tarapoto, 15 de octubre de 2020.



Dr. Keller Sánchez Dávila  
 DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Chávarry Correa, Alcides  
 Institución donde labora : Consultor Ministerio del Ambiente  
 Especialidad : Abogado/ Magíster en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Instrumento 01: Control Interno  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. José Elí Torres Ramírez, adaptado de CGR (2019)

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (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	Las instrucciones 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 demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Control Interno</b> .			X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las 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	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Control Interno</b> .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Control Interno</b> .					X
METODOLOGÍA	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	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>43</b>

(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. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento se considera fiable para la investigación recomendándose su aplicación.

4.3

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Lima, 27 de octubre de 2020

  
**ALCIDES CHAVARRY CORREA**  
 Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Chávarry Correa, Alcides  
 Institución donde labora : Consultor Ministerio del Ambiente  
 Especialidad : Abogado/ Magíster en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Instrumento 02: Gestión de Recursos Humanos  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. José Elí Torres Ramírez, adaptado de SERVIR (2014)

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN****MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (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	Las instrucciones 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 demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión de Recursos Humanos.</b>			X			
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las 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		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión de Recursos Humanos.</b>					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión de Recursos Humanos.</b>				X		
METODOLOGÍA	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		
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>41</b>	

(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. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento se considera fiable para la investigación recomendándose su aplicación.

4.1

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Lima, 27 de octubre de 2020



**ALCIDES CHAVARRY CC**  
Abogado

Sello personal y firma



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Torres Martínez, Dante  
 Institución donde labora : Director de Auditoría/ Cordero y Asociados S.C  
 Especialidad : Contador/ Magíster en Auditoría  
 Instrumento de evaluación : Instrumento 01: Control Interno  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. José Elí Torres Ramírez, adaptado de CGR (2019)

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (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	Las instrucciones 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 demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Control Interno</b> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las 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
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Control Interno</b> .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Control Interno</b> .					X
METODOLOGÍA	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
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>50</b>				

(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. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento se considera fiable para la investigación recomendándose su aplicación.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

5.0

Lima, 28 de octubre de 2020

Sello personal y firma



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Torres Martínez, Dante  
 Institución donde labora : Director de Auditoría/ Cordero y Asociados S.C  
 Especialidad : Contador/ Magister en Auditoría  
 Instrumento de evaluación : Instrumento 02: Gestión de Recursos Humanos  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. José Elí Torres Ramírez, adaptado de SERVIR (2014)

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (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	Las instrucciones 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 demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión de Recursos Humanos.</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las 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
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión de Recursos Humanos.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión de Recursos Humanos.</b>					X
METODOLOGÍA	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
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>50</b>				

(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. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento se considera fiable para la investigación recomendándose su aplicación.

5.0

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Lima, 28 de octubre de 2020

Sello personal y firma

## Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



“Año de la Universalización de la Salud”

San José de Sisa, 03 de Noviembre de 2020

### CARTA N° 034 -2020 – MPD/SGGRH

Señor:

**JOSE ELÍ TORRES RAMIREZ**

**MOYOBAMBA.-**

**ASUNTO: Comunica aceptación para realizar investigación de Tesis**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Usted, para saludarle cordialmente y al mismo tiempo comunicarle que nuestra Entidad ha aceptado la realización de la Investigación de tesis de Maestría en Gestión Pública titulada *“Control interno y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2020”*.

Aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL DORADO  
REGIÓN SAN MARTÍN

LIC. ADM. JENNY C. PANTOJA OLANO  
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

## Base de datos estadísticos

### Control interno

	D1											D2									D3	
	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	
C1	5	3	3	5	3	5	4	2	3	4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	3	3	
C2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	
C3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	
C4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
C5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	
C6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
C7	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	
C8	4	5	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
C9	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	
C10	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	5	4	4	
C11	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
C12	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
C13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	
C14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	
C15	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	
C16	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	
C17	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	
C18	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
C19	2	1	3	1	1	2	5	1	5	5	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	
C20	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
C21	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
C22	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
C23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
C24	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	
C25	2	4	4	5	4	3	1	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	
C26	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
C27	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
C28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	
C29	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
C30	4	4	3	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	
C31	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	
C32	5	4	2	5	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	
C33	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	
C34	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	
C35	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	2	5	5	4	3	5	5	5	
C36	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	
C37	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
C38	4	1	4	4	2	2	4	1	1	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	3	
C39	5	2	1	2	2	1	5	1	1	2	1	1	2	1	4	4	2	3	3	1	1	
C40	5	5	3	3	2	3	5	4	1	4	1	1	3	1	4	4	3	3	2	3	3	
C41	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	
C42	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	
C43	5	3	3	5	3	5	4	3	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	
C44	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	
C45	1	1	1	5	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
C46	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
C47	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	3	
C48	4	4	4	5	5	4	3	4	2	4	2	3	4	2	4	2	4	4	4	3	3	
C49	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
C50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
C51	3	2	2	4	4	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	5	4	2	

### Gestión de recursos humanos

	D1						D2				D3					D4		D5			D6			D7				
	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25	E26	E27	E28
C1	3	3	3	4	2	3	5	5	4	3	5	5	2	3	5	3	2	5	3	2	5	2	3	2	2	3	2	5
C2	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5
C3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
C4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
C5	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
C6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
C7	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
C8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	2	3	2	4	4	4
C9	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	2	3	3	4	4	4	4
C10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	2	2	4	4	3	3	4
C11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
C12	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
C13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
C14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4
C15	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4
C16	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4
C17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4
C18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	4	3	2	1	3	3	3	4
C19	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3
C20	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
C21	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
C22	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4
C23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
C24	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	2	4	4	2	3
C25	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	4	4	3	3
C26	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
C27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
C28	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
C29	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
C30	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
C31	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4
C32	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	3	2	3	3	3	1	1	3	4	4	4	4
C33	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
C34	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
C35	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
C36	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4
C37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
C38	5	5	3	5	3	3	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2
C39	4	4	3	2	2	4	1	1	3	3	1	1	1	1	4	4	4	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2
C40	1	2	3	1	3	1	1	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1
C41	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3
C42	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4
C43	5	4	4	4	3	3	5	5	4	3	5	5	2	3	5	3	4	5	3	1	5	2	2	2	2	4	2	5
C44	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4
C45	5	5	5	5	5	5	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
C46	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
C47	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
C48	2	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	1	3	4	2	1	3	4	3	3	4
C49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4
C50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
C51	3	4	4	3	2	2	2	3	4	2	3	2	3	5	3	2	3	4	3	4	4	2	2	2	2	2	3	2