



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CONTABILIDAD MENCIÓN AUDITORÍA

TESIS

**CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN DEL ÁREA DE
PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN
JERONIMO DEPARTAMENTO DE CUSCO, PERIODO 2022**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
CONTABILIDAD MENCIÓN AUDITORÍA**

AUTOR:

BACH. MERY LUZ CHAVEZ JAUREGUI

ASESOR:

DR. FREDY LOAIZA MANRIQUE

CODIGO ORCID:

0000-0002-9028-1090

CUSCO – PERÚ

2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, **Asesor** del trabajo de investigación/tesis titulada: **“CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN DEL ÁREA DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERONIMO DEPARTAMENTO DE CUSCO, PERIODO 2022”**, presentado por: **MERY LUZ CHAVEZ JAUREGUI** DNI N° **23880426**, para optar el título profesional/grado académico de **Maestro en Contabilidad mención Auditoría**. Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por (02) dos veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 10 %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** las primeras páginas del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 07 de mayo de 2025


.....
Dr. CPCC Fredy Loaiza Manrique
Asesor

Nro. de DNI 23920930

Código ORCID 0000-0002-9028-1090

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: Identificador de la entrega trn:oid:::27259:456591832

MERY LUZ CHAVEZ JAUREGUI

CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN DEL ÁREA DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERONIMO DEPA

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:456591832

102 Páginas

Fecha de entrega

7 may 2025, 9:39 a.m. GMT-5

19.845 Palabras

Fecha de descarga

7 may 2025, 11:42 a.m. GMT-5

112.399 Caracteres

Nombre de archivo

CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN DEL ÁREA DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL D....docx

Tamaño de archivo

1.6 MB

10% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Cited Text
- ▶ Small Matches (less than 20 words)
- ▶ Submitted works

Exclusions

- ▶ 31 Excluded Matches

Top Sources

- 10%  Internet sources
- 0%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

1 Integrity Flag for Review

-  **Hidden Text**
7 suspect characters on 1 page
Text is altered to blend into the white background of the document.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.



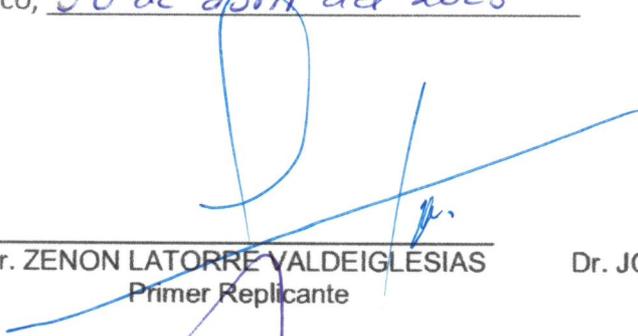
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

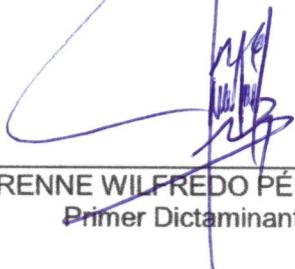
Dra. NELLY AYDE CAVERO TORRE, Directora (e) General de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada **CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN DEL ÁREA DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERONIMO DEPARTAMENTO DE CUSCO, PERIODO 2022** de la Br. Br. MERY LUZ CHAVEZ JAUREGUI. Hacemos de su conocimiento que el (la) sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día **TRES DE ABRIL DE 2025**.

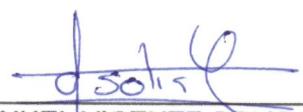
Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de MAESTRO EN CONTABILIDAD MENCIÓN AUDITORÍA.

Cusco, 30 de abril del 2025


Dr. ZENON LATORRE VALDEIGLESIAS
Primer Replicante


Dr. JORGE WASHINGTON GUILLERMO ESPINOZA
Segundo Replicante


Dr. RENNE WILFREDO PÉREZ VILLAFUERTE
Primer Dictaminante


Dr. MANUEL VICENTE SOLIS QUISPE
Segundo Dictaminante

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios por permitirme lograr mis metas en mi vida profesional. A mis maravillosos hijos, Jairo y Diego, A mi esposo, por su permanente apoyo y motivación.

A mis queridos padres y hermanos por acompañarme en este nuevo desafío, será una inspiración para la familia.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme fuerza, salud y a las personas que me han apoyado, como también a todos los profesores que me han transmitido sus conocimientos, orientación y asesoramiento durante la elaboración de la tesis, para alcanzar este objetivo.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
ÍNDICE GENERAL	III
LISTA DE CUADROS	V
LISTA DE FIGURAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Situación problemática	1
1.2. Formulación del problema.....	2
a. Problema general	2
b. Problemas específicos	2
1.3. Justificación de la investigación	2
1.4. Objetivos de la investigación.....	4
a. Objetivo general	4
b. Objetivos específicos.....	4
CAPÍTULO II	5
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	5
2.1. Bases teóricas	5
2.1.1. Control interno	5
2.1.2. Dimensiones de control interno	6
2.1.3. Componentes del control interno.....	13
2.1.4. Objetivos del control interno	16
2.1.5. Gestión del área de personal	16
2.1.6. Dimensiones de Gestión de Área de Personal.....	17
2.2. Marco conceptual	18
2.3. Antecedentes empíricos de la investigación (estado del arte)	21
CAPÍTULO III	28
HIPÓTESIS Y VARIABLES	28
3.1. Hipótesis.....	28
a. Hipótesis general	28
b. Hipótesis específicas	28

3.2. Identificación de variables.....	28
3.3. Operacionalización de variables	30
CAPÍTULO IV	31
METODOLOGÍA	31
4.1. Ámbito de estudio: Localización política y geográfica.....	31
4.2. Tipo y nivel de investigación.....	31
4.3. Unidad de análisis	33
4.4. Población de estudio.....	33
4.5. Tamaño de muestra	34
4.6. Técnicas de selección de muestra	34
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	35
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información.....	36
4.9. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas	36
CAPÍTULO V.....	37
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	37
5.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados	37
5.2. Pruebas de hipótesis	66
5.3. Discusión de resultados	71
CONCLUSIONES.....	77
RECOMENDACIONES.....	78
REFERENCIAS.....	79
ANEXOS.....	84

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1 Operacionalización de variables	30
Cuadro 2 Ficha técnica	35
Cuadro 3 Procedimientos de los datos.....	36
Cuadro 4 Prueba de confiabilidad sobre el Control interno	37
Cuadro 5 Prueba de confiabilidad sobre Gestión de personal	37
Cuadro 6 Análisis de la variable 01 – Control interno	38
Cuadro 7 Análisis de la dimensión 01 – Nivel Estratégico	39
Cuadro 8 Análisis de la dimensión 02 – Nivel Directivo	40
Cuadro 9 Análisis de la dimensión 03 – Nivel Operativo	41
Cuadro 10 Análisis de la variable 02 – Gestión de personal	42
Cuadro 11 Análisis de la dimensión 01 – Planificación.....	43
Cuadro 12 Análisis de la dimensión 02 – Dirección	44
Cuadro 13 Análisis de la dimensión 03 – Control.....	45
Cuadro 14 Revisión exhaustiva de los procedimientos de control interno.....	46
Cuadro 15 Contratación de los procedimientos	47
Cuadro 16 Revisiones periódicas de los procedimientos de control interno.....	48
Cuadro 17 Verificación de los procedimientos de control interno	49
Cuadro 18 Normativas y procedimientos establecidos en el MOF	50
Cuadro 19 Capacitaciones sobre las normas del ROF.....	51
Cuadro 20 Directivas del control interno	52
Cuadro 21 Capacitación para aplicar las estrategias de control interno	53
Cuadro 22 Evaluaciones periódicas para medir la efectividad.....	54
Cuadro 23 Seguimiento de las estrategias de control interno.....	55
Cuadro 24 Objetivos de planificación del personal.....	56
Cuadro 25 Objetivos de planificación frecuente	57
Cuadro 26 Programación de las responsabilidades de cada funcionario público en la entidad	58
Cuadro 27 Programación de tareas para asegurar su efectividad	59
Cuadro 28 Coordinación de los objetivos y prioridades.....	60
Cuadro 29 Concertación y colaboración en la municipalidad.....	61
Cuadro 30 Estructura organizativa efectiva en la municipalidad	62
Cuadro 31 Evaluación de desempeño de los funcionarios en la municipalidad.....	63

Cuadro 32 Supervisión de las políticas y normas establecidas por la municipalidad	64
Cuadro 33 Eficiencia de la gestión del personal.....	65
Cuadro 34 Prueba de normalidad	66
Cuadro 35 Prueba de hipótesis y de correlación general.....	67
Cuadro 36 Prueba de hipótesis y de correlación específico 1	68
Cuadro 37 Prueba de hipótesis y de correlación específico 2	69
Cuadro 38 Prueba de hipótesis y de correlación específico 3	70

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Objetivos del control interno.....	16
Figura 2 Municipalidad distrital de San Jerónimo.....	31
Figura 3 Nivel descriptivo correlacional	32
Figura 4 Análisis de la variable 01 – Control interno.....	38
Figura 5 Análisis de la dimensión 01 – Nivel Estratégico	39
Figura 6 Análisis de la dimensión 02 – Nivel Directivo	40
Figura 7 Análisis de la dimensión 03 – Nivel Operativo	41
Figura 8 Análisis de la variable 02 – Gestión de personal	42
Figura 9 Análisis de la dimensión 01 – Planificación	43
Figura 10 Análisis de la dimensión 02 – Dirección.....	44
Figura 11 Análisis de la dimensión 03 – Control	45
Figura 12 Revisión exhaustiva de los procedimientos de control interno.....	46
Figura 13 Contrastación de los procedimientos	47
Figura 14 Revisiones periódicas de los procedimientos de control interno	48
Figura 15 Verificación de los procedimientos de control interno	49
Figura 16 Normativas y procedimientos establecidos en el MOF.....	50
Figura 17 Capacitaciones sobre las normas del ROF	51
Figura 18 Directivas del control interno.....	52
Figura 19 Capacitación para aplicar las estrategias de control interno	53
Figura 20 Evaluaciones periódicas para medir la efectividad	54
Figura 21 Seguimiento de las estrategias de control interno	55
Figura 22 Objetivos de planificación del personal	56
Figura 23 Objetivos de planificación frecuente.....	57
Figura 24 Programación de las responsabilidades de cada funcionario público en la entidad	58
Figura 25 Programación de tareas para asegurar su efectividad	59
Figura 26 Coordinación de los objetivos y prioridades.....	60
Figura 27 Concertación y colaboración en la municipalidad	61
Figura 28 Estructura organizativa efectiva en la municipalidad	62
Figura 29 Evaluación de desempeño de los funcionarios en la municipalidad	63
Figura 30 Supervisión de las políticas y normas establecidas por la municipalidad.....	64
Figura 31 Eficiencia de la gestión del personal	65

RESUMEN

La investigación titulada "Control Interno y la Gestión del Área de Personal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo Departamento de Cusco, Periodo 2022" tuvo como objetivo general: "Determinar cómo el control interno influye en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022". El marco metodológico de tipo básico, descriptivo, mediante un diseño no experimental, la población de estudio estuvo compuesta por los colaboradores de la municipalidad distrital de san jerónimo, la muestra seleccionada incluyó a 25 colaboradores, utilizando como técnicas e instrumentos de recolección de datos la encuesta y el cuestionario.

Se concluye que el control interno ejerce una influencia significativa en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, durante el período 2022. La implementación y supervisión efectiva de los controles internos contribuyen a una administración más eficiente y ordenada de los recursos humanos, garantizando la transparencia y la correcta aplicación de las políticas y procedimientos. La capacidad del control interno para identificar y mitigar riesgos, así como para asegurar el cumplimiento de normas y regulaciones, tiene un impacto directo en la calidad y efectividad de la gestión del personal. Así, fortalecer los mecanismos de control interno puede mejorar sustancialmente el desempeño y la funcionalidad del área de personal, promoviendo

Palabras clave:

Control interno, gestión, área de personal

ABSTRACT

The research titled "Internal control and management of the personnel area of the district municipality of San Jerónimo, department of Cusco, period 2022" had the general objective: "Determine how internal control influences the management of the personnel area in the district municipality of San Jerónimo, department of Cusco, Period 2022." The methodological framework of a basic, descriptive type, through a non-experimental design, the study population was composed of collaborators of the district municipality of San Jerónimo, the selected sample included 25 collaborators, using data collection techniques and instruments survey and questionnaire.

It is concluded that internal control exerts a significant influence on the management of the personnel area in the District Municipality of San Jerónimo, department of Cusco, during the period 2022. The implementation and effective supervision of internal controls contribute to a more efficient and orderly management of human resources, guaranteeing transparency and the correct application of policies and procedures. The ability of internal control to identify and mitigate risks, as well as to ensure compliance with standards and regulations, has a direct impact on the quality and effectiveness of personnel management. Thus, strengthening internal control mechanisms can substantially improve the performance and functionality of the personnel area, promoting.

Keywords:

Internal control, management, personnel area

INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de esta investigación es: “Determinar cómo el control interno influye en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022”; para respaldar esta investigación, se llevó a cabo un minucioso examen de varias fuentes de datos que son esenciales para su desarrollo.

La disposición del estudio se ha dividido en cinco partes diferentes, explicadas de la siguiente forma:

I: Planteamiento del problema

Se presenta la identificación del problema, en la cual se analiza la problemática existente, se exponen los problemas concretos y se definen el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación. Igualmente, se ofrece una razón para realizar el estudio.

II: Marco teórico conceptual

Se enfoca en la estructura teórica, en la que se reúne información de múltiples fuentes que posibilitan obtener antecedentes a nivel internacional, nacional y local. Esto se complementa con la creación de un marco conceptual.

III: Hipótesis y variables

Se elaboró la hipótesis del estudio, tanto en términos generales como específicos, de acuerdo a los objetivos. Posteriormente, se llevó a cabo la identificación de las variables, dimensiones e indicadores de la investigación.

IV: Metodología

Se describe el proceso de investigación, indicando elementos como el enfoque, tipo, grado, método y estructura del estudio, se define también el grupo de estudio, se establece la dimensión de la muestra y se explica la unidad de análisis. Asimismo, se presenta la técnica y la herramienta empleadas para la recopilación de la información.

V: Resultados y discusión

Se exponen los resultados y la discusión, donde se presentan los descubrimientos obtenidos del análisis de datos en el sistema estadísticos. Se proporciona información sobre la validez del estudio, se efectúan pruebas de hipótesis y se muestran las distribuciones de frecuencias. A continuación, se examinan y discuten minuciosamente los resultados obtenidos, considerando los antecedentes que respaldan estos descubrimientos.

Por último, se ofrecen las conclusiones y sugerencias que se derivan del análisis de los resultados obtenidos al finalizar la investigación. Además, se incluyen las referencias bibliográficas que se emplearon como base para el desarrollo del estudio y se agregan los anexos pertinentes, que ofrecen apoyo y documentación adicional a la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

El control interno y la gestión del área de personal son dos componentes fundamentales para asegurar el buen funcionamiento y la eficiencia de una organización, el control interno implica establecer procesos y procedimientos que aseguren el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables.

En el área de personal, esto se traduce en garantizar que las políticas de recursos humanos estén alineadas con las leyes laborales y que se apliquen de manera consistente en toda la organización. El control interno también se relaciona con la seguridad de la información dentro de la gestión del área de personal, esto implica proteger datos confidenciales, como información personal y financiera de los empleados, y garantizar que solo las personas autorizadas tengan acceso a esta información.

El control interno implica la revisión y supervisión constante de los procesos y procedimientos de la organización para identificar posibles áreas de mejora. En el área de personal, esto se traduce en la revisión de los procesos de reclutamiento, selección, evaluación de desempeño, entre otros, con el objetivo de optimizar la gestión de recursos humanos.

Uno de los principios clave del control interno es la separación de funciones lo que significa que diferentes personas o departamentos deben encargarse de diferentes aspectos de una tarea o proceso para evitar conflictos de intereses y aumentar la transparencia.

En la gestión del área de personal, esto se aplica al manejo de nóminas, la aprobación de vacaciones, entre otros, el control interno implica identificar y evaluar los riesgos que pueden afectar la organización. En resumen, el control interno y la gestión del área de

personal están estrechamente relacionados, ya que un sistema de control interno sólido es esencial para garantizar que los procesos de recursos humanos se lleven a cabo de manera eficiente, ética y cumpliendo con las regulaciones aplicables.

1.2. Formulación del problema

a. Problema general

¿Cómo el control interno influye en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022?

b. Problemas específicos

- ¿Cómo el Nivel Estratégico del Control Interno influye en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022?
- ¿Cómo el Nivel Directivo del Control Interno influye en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022?
- ¿Cómo el Nivel Operativo del control interno influye en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022?

1.3. Justificación de la investigación

a. Justificación teórica

La investigación se realizó considerando la fundamentación teórica, ya que se tuvo como propósito de ampliar los conocimientos existentes acerca del control interno y la gestión de personal. Esto se hizo con la intención de destacar la relevancia del control interno en la gestión del área de personal a través de esta información, se buscó evaluar la influencia que el control interno tiene en la gestión del área de personal. Para asegurar la recopilación de datos pertinentes y útiles, se utilizaron fuentes confiables como libros, artículos académicos, páginas web seguros e investigaciones anteriores vinculadas al tema.

b. Justificación técnica

El estudio fue de gran relevancia debido a su sólida justificación técnica, ya que se convirtió en una valiosa herramienta de referencia para los empleados de diversas entidades gubernamentales en relación al control interno y la gestión del área de personal. Además, este estudio desempeñó un papel fundamental como recurso de consulta en investigaciones futuras.

c. Justificación metodológica

El estudio se llevó a cabo con una base metodológica bien fundamentada que integro todas las técnicas y métodos sugeridos por la entidad educativa para realizar investigaciones. Siguiendo las pautas definidas, esta investigación fue clasificada como aplicada y utilizó un diseño no experimental de tipo transversal, adoptando un enfoque cuantitativo y aplicando una muestra no probabilística.

d. Justificación social

En el contexto del ambiente social, esta investigación se presentó como un recurso valioso para los funcionarios públicos que desempeñan roles en organismos gubernamentales. Su relevancia se fundamenta en que una administración interna eficiente impactó positivamente en la efectividad de las actividades vinculadas a la gestión del departamento de personal, lo que mejoró, a su vez, la optimización de sus funciones y garantizó el logro de sus objetivos para el beneficio de la sociedad. Esta perspectiva ayuda a reforzar la gestión de recursos públicos a favor de los ciudadanos.

1.4. Objetivos de la investigación

a. Objetivo general

Determinar cómo el control interno influye en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022.

b. Objetivos específicos

- Determinar cómo el Nivel Estratégico del Control Interno influye en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022
- Determinar cómo el Nivel Directivo del Control Interno influye en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022
- Determinar cómo el Nivel Operativo del control interno influye en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Control interno

El control interno es un proceso integral e institucional que tiene como objetivo principal mejorar la gestión pública, garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y prevenir actos de corrupción o mal uso de los recursos públicos.

Está regulado principalmente por la Contraloría General de la República, a través de la Norma de Control Interno para el Sector Público, basada en el modelo internacional COSO.

Según la Contraloría (2016) señala que son las actividades de control son las acciones establecidas a través de las políticas y procedimientos que contribuyen a garantizar que se lleven a cabo las instrucciones de la dirección para mitigar los riesgos con impacto potencial en los objetivos.

Aunado a ello, según Meléndez (2016), señala que el sistema de control interno consta de cinco componentes funcionales los cuales están divididos en tres niveles: niveles estratégicos, Nivel Directivo, y el Nivel Operativo.

Según Park et al. (2017) relatan que el control interno dentro de una organización son los procedimientos establecidos que muchas veces se usan para la protección de los bienes y así evitar posibles estafas; asimismo el autor investiga las relaciones existentes entre el control interno y los endeudamientos.

Razo (2016), señala que el control interno es la aplicación de un conjunto de medidas establecidas en la organización, el propósito de estas medidas es proveer equipos que puedan

proteger todos nuestros activos institucionales y contribuir a la gestión de esta manera, y cumplir adecuadamente con las normas profesionales de la organización.

A continuación, se muestra los objetivos del Control Interno en el Sector Público:

- Promover una gestión eficiente, eficaz, ética y transparente.
- Garantizar el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.
- Prevenir actos de corrupción, negligencia o ineficiencia.
- Asegurar el uso adecuado de los recursos públicos.

2.1.2. Dimensiones de control interno

2.1.2.1. Nivel estratégico

La contraloría (2019), señala que el control interno a Nivel Estratégico, es diseñado para valorar los cambios y los riesgos del entorno y alinear a la entidad con las estrategias adecuadas, corresponde a la planeación, establecimiento de la misión, visión y objetivos institucionales.

Romero (2016), señala que el Nivel Estratégico se refiere a la dirección de la organización como un todo, está ligado a la misión de la organización y a los planes básicos para alcanzarla, así, el control estratégico se centra en la forma en que la organización como un todo se ajusta a su ambiente externo y logra sus objetivos y metas de largo alcance, los sistemas de control estratégico, donde existen, están diseñados para determinar lo bien que se alcanzan dichos objetivos y metas.

Silva (2016), señala que en el Nivel Estratégico se conciben, preparan, dirigen y controlan todas las grandes acciones que equilibran a la organización dentro de los parámetros de competitividad en el entorno, por tanto, las personas que se desempeñan en este nivel tienen mucha responsabilidad, pues en el ejercicio de sus cargos deben elaborar grandes políticas y directrices, además de trazar los objetivos y las metas de la organización.

a. Revisión

La revisión implica analizar de manera detallada los componentes, políticas, procedimientos y mecanismos del sistema de control interno. Su propósito es identificar áreas de mejora, debilidades o incumplimientos, asegurando que las medidas estén alineadas con los objetivos organizacionales y normativos.

b. Contrastación

La contrastación consiste en comparar los controles internos implementados con estándares, normativas legales, mejores prácticas o procedimientos previamente establecidos. Busca detectar discrepancias entre lo planeado y lo ejecutado.

c. Verificación

La verificación es el proceso de comprobar la efectividad de los controles internos mediante pruebas concretas. Incluye revisar evidencias, realizar auditorías y evaluar si los controles funcionan como se diseñaron.

2.1.2.2. Nivel directivo

La contraloría (2019), señala que el control interno a Nivel Directivo, direcciona la valoración del control interno a través de la entidad, corresponde a la programación, presupuesto y a la supervisión realizada por los líderes del 2° y 3° nivel de la organización sobre los procesos que son de su competencia.

Romero (2016), señala que el Nivel Directivo se centra en la implementación de la estrategia, así, este nivel cubre los arreglos fundamentales de control de la organización, aquellos con los que sus miembros tienen que vivir día tras día, el control táctico forma el corazón y, podría decirse, el alma del conjunto total de controles de una organización.

Silva (2016), señala que en el Nivel Directivo se realiza un trabajo operacional enfocado a la transformación de políticas y directrices provenientes de su nivel superior, funciona como canal de comunicación para que el Nivel Operativo pueda materializar aquellas obras, tareas o actividades enfocadas al cumplimiento del objetivo misional del negocio.

a. Manual de Organización y Funciones (MOF)

El Manual de Organización y Funciones (MOF) de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo es un documento técnico-normativo que establece las funciones específicas de cada cargo dentro de la institución, contribuyendo a una gestión administrativa eficiente.

b. Reglamento de Organización y Funciones (MOF)

El Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo es un documento normativo que establece la estructura organizativa y las funciones de los diferentes órganos y miembros de la institución.

c. Directivas

Las directivas de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, son disposiciones para llevar a cabo acciones, estableciendo políticas y procedimientos específicos.

2.1.2.3. Nivel operativo

La contraloría (2019), señala que el control interno a Nivel Operativo, es diseñado para valorar los riesgos de que los procesos no logren los objetivos, corresponde a las actividades y tareas que se realizan para la operación de la entidad.

Romero (2016), señala que el Nivel Operativo, regula las actividades o métodos que una organización utiliza para producir los bienes y servicios que ofrece a sus consumidores y clientes, es el control aplicado a la transformación de las entradas en salidas.

Silva (2016), señala que en el Nivel Operativo se realiza en mayor medida un trabajo físico, obras, tareas o actividades que están relacionadas en forma directa con los productos o servicios propios de su organización o área, este nivel de la entidad se encarga de todas las tareas asociadas con la elaboración de los productos que luego se entregan a los clientes, ya sean internos o externos.

a. Capacitación

La capacitación en control interno es un componente fundamental para garantizar que una organización funcione de manera eficiente, efectiva y conforme a las normativas establecidas. El sistema de control interno busca minimizar los riesgos, mejorar los procesos y asegurar que los objetivos institucionales se alcancen de manera correcta y transparente. Cuando se lleva a cabo una capacitación en control interno, se busca que el personal, independientemente de su cargo, entienda la importancia de estos principios, herramientas y procedimientos.

- **Sensibilizar al Personal sobre la Importancia del Control Interno:** La capacitación ayuda a crear conciencia sobre la relevancia del control interno dentro de la organización. Los empleados deben entender que no es solo un conjunto de políticas o procedimientos, sino un sistema de gestión que protege los activos de la organización, asegura la fiabilidad de la información financiera y contribuye a la eficiencia operativa.
- **Fomentar el Cumplimiento de Normativas y Políticas Internas:** A través de la capacitación, el personal aprende a identificar las normativas y políticas internas que deben seguir para que la organización funcione dentro de los parámetros establecidos. Esto no solo implica la comprensión de las leyes

locales o internacionales, sino también las normas específicas de la organización.

- **Desarrollar Competencias en el Uso de Herramientas y Procedimientos:**

Un aspecto clave de la capacitación es enseñar al personal las herramientas y procesos específicos del sistema de control interno. Esto incluye el uso de software de control, la implementación de auditorías internas, la revisión de procesos operativos, y el establecimiento de procedimientos de seguridad para la protección de la información.

- **Garantizar la Identificación y Mitigación de Riesgos:** El control interno es fundamental para la identificación de riesgos potenciales (financieros, operacionales, legales, etc.). Mediante la capacitación, los empleados aprenden cómo identificar estos riesgos y cómo los controles pueden mitigarlos. Esto se traduce en una mayor capacidad de anticiparse a problemas antes de que afecten el desempeño de la organización.

b. Evaluación

La evaluación del control interno es un proceso crítico para garantizar que el sistema de control implementado dentro de una organización sea efectivo, eficiente y adecuado para mitigar los riesgos y alcanzar los objetivos establecidos. Esta evaluación no solo permite identificar posibles debilidades en los controles actuales, sino también ofrecer oportunidades para mejorar los procesos y fortalecer la capacidad de la organización para operar de manera transparente y confiable.

El principal objetivo de la evaluación del control interno es asegurar que el sistema de control esté funcionando correctamente y cumpla con los siguientes propósitos:

- **Eficiencia Operativa:** Garantizar que los recursos de la organización se utilicen de manera eficiente y que los procesos operativos estén optimizados.
- **Confiabilidad de la Información Financiera:** Asegurar que los informes financieros y operativos sean precisos, completos y oportunos.
- **Cumplimiento de Normativas y Políticas:** Verificar que las actividades de la organización cumplan con las leyes, regulaciones y políticas internas establecidas.
- **Minimización de Riesgos:** Identificar y mitigar los riesgos operacionales, financieros y de cumplimiento que puedan afectar a la organización

c. Seguimiento

El seguimiento del sistema de control interno es una fase crítica para asegurar que los controles implementados sigan siendo efectivos, eficaces y relevantes con el tiempo. Implica una vigilancia continua y sistemática de todos los componentes del sistema de control interno, permitiendo a la organización asegurarse de que las estrategias y mecanismos establecidos sigan cumpliendo con sus objetivos, y se adapten ante cualquier cambio en el entorno o en las operaciones internas.

El seguimiento tiene varios objetivos fundamentales que incluyen:

- **Garantizar la Eficiencia Continua de los Controles:** Asegurarse de que los controles establecidos para mitigar riesgos y alcanzar los objetivos organizacionales sigan siendo eficaces con el tiempo. Esto involucra revisar de forma continua su rendimiento para detectar cualquier fallo o área de mejora.

- **Asegurar la Adaptabilidad ante Cambios:** El entorno en el que opera la organización (tanto interno como externo) está en constante cambio: desde cambios regulatorios, tecnológicos, económicos hasta la dinámica interna de la organización. El seguimiento permite detectar estos cambios y asegurar que los controles puedan adaptarse para seguir siendo útiles y eficientes.
- **Monitorear el Cumplimiento de Normativas y Políticas:** Es crucial que los controles internos no solo sean eficaces, sino que también garanticen el cumplimiento de las leyes, normativas y políticas internas de la organización. El seguimiento asegura que los controles continúen operando de acuerdo con los marcos normativos establecidos.
- **Detección Temprana de Riesgos Emergentes:** Mediante el monitoreo continuo, la organización puede identificar rápidamente nuevos riesgos que puedan surgir debido a cambios en el mercado, tecnología, legislación, o incluso en las operaciones internas. De esta manera, se pueden implementar controles adicionales o modificar los existentes para mitigar esos nuevos riesgos.
- **Facilitar la Mejora Continua:** El seguimiento permite detectar áreas de oportunidad para la mejora continua en los procesos y controles internos. La retroalimentación obtenida durante esta etapa se utiliza para optimizar el sistema de control interno y reforzar aquellas áreas que son más vulnerables.

2.1.3. Componentes del control interno

2.1.3.1. Ambiente de control

Contraloría (2020) “señala que el ambiente de control se refiere al conjunto de normas, procesos y estructuras que sirven de base para llevar a cabo el adecuado control interno en la entidad, es de aplicación transversal a la organización”.

Gonzáles (2019) “señala que el ambiente de control es el ambiente donde se desarrollan todas las actividades organizacionales bajo la gestión de la administración, el entorno de control es influenciado por factores tanto internos como externos, tales como la historia de la entidad, los valores, el mercado y el ambiente competitivo y regulatorio, comprende las normas, procesos y estructuras que constituyen la base para desarrollar el control interno de la organización”.

2.1.3.2. Evaluación de riesgos

Contraloría (2020) “la evaluación de riesgos se refiere al proceso continuo que permite a una organización prepararse para tales eventos; el riesgo es la probabilidad de que ocurra un evento o que afecte adversamente las metas de la organización”.

Gonzáles (2019), “señala que la evaluación de riesgo identifica los posibles riesgos asociados con el logro de los objetivos de la organización, toda organización debe hacer frente a una serie de riesgos de origen tanto interno como externo, que deben ser evaluados, estos riesgos afectan a las entidades en diferentes sentidos, como en su habilidad para competir con éxito, mantener una posición financiera fuerte y una imagen pública positiva por ende, se entiende por riesgo cualquier causa probable de que no se cumplan los objetivos de la organización”.

2.1.3.3. Actividades de control

Contraloría (2020) “Las actividades de control son aquellas políticas y procedimientos establecidos por la entidad para reducir los riesgos que puedan afectar el logro de los objetivos de la entidad”.

Gonzáles (2019), “Las adiciones a las actividades de control se definen como aquellas acciones que aseguran las políticas y procedimientos establecidos por las mismas, que brindan orientación a la gestión para reducir los riesgos con un posible impacto en los objetivos, las actividades de control se implementan en todos los niveles de la empresa en las diferentes etapas del negocio, procesos y trabajo en un entorno tecnológico y como mecanismo para asegurar el logro de metas”.

2.1.3.4. Información y comunicación

La Contraloría (2020), indica que la comunicación y los datos se relacionan con la información externa e interna que necesita la organización para cumplir con sus funciones de supervisión que faciliten el alcance de sus metas.

Gonzáles (2019), señala que la información y comunicación acerca del personal debe no solo captar una información sino también intercambiarla para desarrollar, gestionar y controlar sus operaciones, por lo tanto, este componente hace referencia a la forma en que las áreas operativas, administrativas y financieras de la organización identifican, capturan e intercambian información, la información es necesaria para que la entidad lleve a cabo las responsabilidades de control interno que apoyan el cumplimiento de los objetivos, la gestión de la empresa y el progreso hacia los objetivos establecidos implican que la información es necesaria en todos los niveles de la empresa.

2.1.3.5. Supervisión o monitoreo

Según la Contraloría (2020), la vigilancia o supervisión implica un grupo de acciones de control que se incluyen en los procesos y actividades de monitoreo de la organización, con el objetivo de valorar y fomentar la mejora constante.

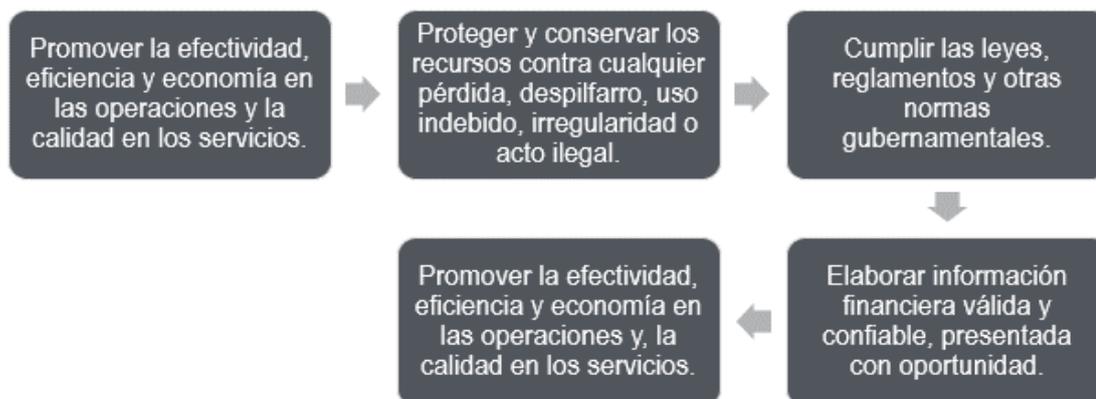
Gonzáles (2019) resalta que el seguimiento o monitoreo es todo el proceso que debe ser controlado para incorporar el concepto de mejora continua, asimismo el sistema de control interno debe ser capaz de responder rápidamente y monitorear y monitorear las actividades a las condiciones donde existen los componentes y principios y dentro de él es importante determinar, controlar y medir la calidad de la estructura de control interno.

2.1.4. Objetivos del control interno

Catalán (2014) establece tres categorías de objetivos que permiten a las organizaciones centrarse en diferentes aspectos del control interno.

Figura 1

Objetivos del control interno



Nota: La figura representa los objetivos del control interno – Fuente: Elaboración propia

2.1.5. Gestión del área de personal

Ortega, (2023) indica La gestión del personal es la parte de la gestión de Recursos Humanos. que se centra en el reclutamiento, la selección y la formación del personal de manera que te ayude a llevar a tu organización a un nivel superior. También se ocupa retener a los mejores talentos dentro de tu organización.

Ionos (Ionos, 2023) indica que La gestión de personal, también conocida como administración de personal, es una forma de gestión que se encarga de las relaciones de los empleados con la empresa. Sin embargo, también realizan otras actividades que incumben a terceros como, por ejemplo, la afiliación de los trabajadores a un régimen de la seguridad social.

Méndez (Méndez Colmenares, 2023) indica que La gestión de personal, o gestión de recursos humanos, es una rama independiente dentro de la empresa. Lo mismo que marketing, finanzas, producción o ventas. Los gerentes y especialistas interactúan con el

departamento de recursos humanos cuando necesitan resolver tareas relacionadas con el personal. Por ejemplo, encontrar un nuevo empleado o capacitar a un equipo.

2.1.6. Dimensiones de Gestión de Área de Personal

2.1.6.1. Planificación

Dávalos y Ramírez (2019), consiste en organizar sistemáticamente los esfuerzos necesarios para ejecutar estas decisiones, y en medir los resultados de estas comparándolos con las expectativas, mediante la retroacción cuidadosamente organizada.

Culque et al (2021), hace referencia, que en este punto se consolidan los objetivos, políticas y presupuestos, partiendo de la suposición de que la entidad gubernamental cuente con los principios que permitan encaminar apropiadamente las otras fases durante el proceso administrativo.

Raffino (2020), define a la planificación como una función importante y necesaria para dirigir y desarrollar con éxito las etapas que le siguen. En la organización se establecerán propósitos y metas que se pretende alcanzar mediante el uso apropiado de los recursos y llevando a cabo las acciones de manera eficiente dentro de un periodo específico.

2.1.6.2. Dirección

Cruz y Pérez (2021) La dirección es la etapa del proceso administrativo con la que se busca influir positivamente en las personas que integran la organización con el objetivo de incrementar su contribución a las metas grupales.

López (2019) La dirección no sólo se encarga de mandar, también se encarga de ayudar, respaldar e intervenir ante cualquier conflicto que se presente en la consecución de objetivos.

2.1.6.3. Control

Raffino (2020) define al control como la verificación que se realiza a las actividades planificadas, los resultados obtenidos de esta verificación serán útiles para redireccionar algunas actividades, mejorar la toma de decisiones, corregir algunos problemas hallados y en forma general buscar la mejora continua de la empresa.

Argudo (2018) señala que el control es la fase en donde se realiza la medición y comparación de los resultados que se han obtenido con las metas que se habían planeado, todo ello con el fin de evaluar dichos resultados para subsanar los errores que se hayan podido encontrar, mejorar los puntos débiles de la empresa y poner más énfasis en mantener los puntos fuertes para lograr el éxito de la empresa.

González (2016), en cuanto al control de la gestión tributaria, el objetivo del control es señalar las debilidades y errores con el fin de subsanar o prevenir su repetición, si no se cumple plenamente esta función, se compromete el alcance de los objetivos y planes planteados.

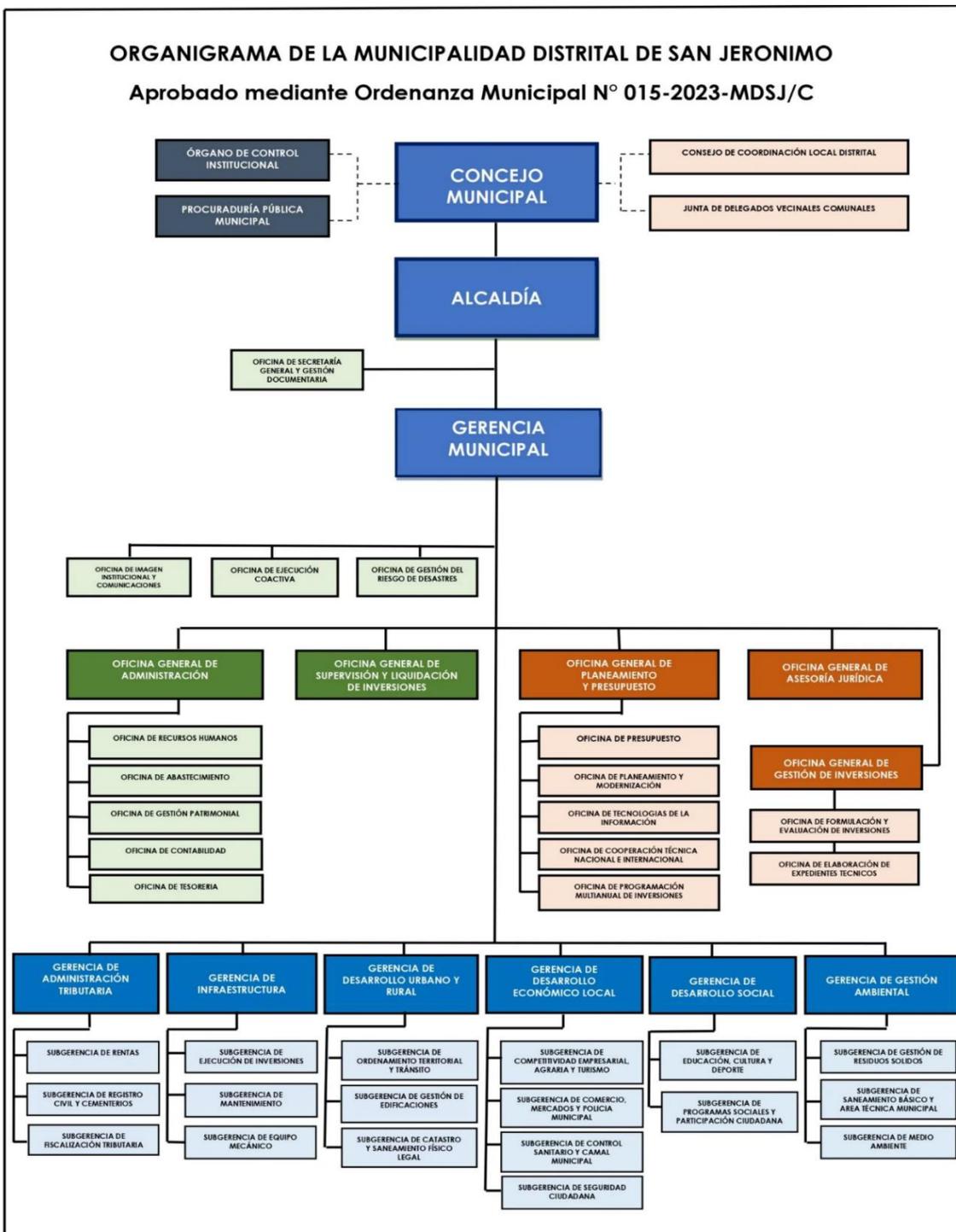
2.2. Marco conceptual

San Jerónimo ocupa la base de lo que fue el primer pozo del Lago Morkill; antes de la ocupación prehispánica, perteneció al antiguo reino de los Omas y Maras. Compuesto por tribus como los Antis (localizados en la parte alta cerca de Huacoto), y los Maras. Todas estas etnias fueron conquistadas por los Incas hacia finales del periodo tardío, entre los años 1,200 y 1,400, construyendo grandes obras de infraestructura para la producción agrícola en el piso del Valle, aprovechando óptimamente los recursos hídricos y la fertilidad de la tierra.

En el Distrito de San Jerónimo se ubican yacimientos arqueológicos que evidencian la presencia del hombre desde el Horizonte Temprano (1000 a. C.), así como también material cultural correspondiente al Período Intermedio Temprano (Wary), Horizonte Medio

(Qotakalle), Horizonte Intermedio Tardío (Killke) y también pertenecientes a la época Inca Horizonte Tardío. En este último periodo (Inca) los cronistas mencionan la presencia de un pueblo denominado Oma, que debió estar ubicado en el actual Distrito de San Jerónimo.

Organigrama de la Municipalidad de San Jerónimo



Nota la representación gráfica de la organización municipal - fuente: MDSJ-ORGANIGRAMA -2023- Municipalidad distrital de San Jerónimo.

- **Normas:** Bembibre (2013), señala que es toda aquella ley o regla que se establece para que se puedan cumplir en un lugar y tiempo específico, también son pautas de ordenamiento social que se establecen dentro de un conjunto de personas que sirven para organizar los comportamientos, las actitudes y los diferentes modos de actuar frente a situaciones que puedan aparecer y que tal individuo no se vuelva un obstáculo para todos los demás.
- **Políticas:** Según Marín (2021), la política se define como el conjunto de interacciones que surgen entre las personas debido a su coexistencia en una comunidad.
- **Procedimientos:** Deborah (2015), el procedimiento es denominados a todas las acciones que realizan todas por igual sin distinción alguna para así sacar los mismos resultados en las mismas circunstancias, como ejemplo es el llamado procedimiento de emergencia.
- **Registro:** Contreras (2018), se definió el término como la acción de examinar, navegar, observar de forma diligente y cuidadosa, así mismo es la transcripción de listados para recordar. además de ello también se entiende por registro las inscripciones de documentos oficiales llevadas a cabo en la oficina.
- **Revisión física:** Gómez (2014) indica que el examen físico representa un informe que se elabora en una fecha específica, facilitando la comprensión del grado en que se han alcanzado los objetivos a los que se quiere llegar en un determinado programa, a su vez permite que la Administración Pública conozca la situación actual del programa que se está ejecutando.
- **Revisión documentaria:** Según Castillo (2018), la revisión de documentos consiste en un grupo de acciones orientadas a presentar un documento junto con su información en

una forma distinta a la original, con el objetivo de facilitar su posterior acceso e identificación.

- **Supervisión:** Según Ucha (2012), la supervisión consiste en la tarea de examinar y regular, ya sea en relación a una labor o a un tipo de acción, y siempre es llevada a cabo por un profesional con amplia formación y experiencia en el área.
- **Verificación:** Según Arévalo (2020) la comprobación consiste en analizar las acciones y métodos empleados por una compañía para determinar si los recursos se están utilizando de manera eficaz y si se están alcanzando las metas establecidas.

2.3. Antecedentes empíricos de la investigación (estado del arte)

a. Antecedentes internacionales

Chulde & Mauricio (2019) en su investigación sobre “la propuesta de control interno para la cooperativa transporte 28 de septiembre de la ciudad de Ibarra” tuvo como objetivo proponer un sistema de control interno presentada en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, para optar el grado académico de Ingeniero en Contabilidad y Auditoría CPA, donde concluye que de acuerdo al contenido establecido en el marco integral del informe COSO, el diagnóstico de los procedimientos de control administrativo y contable interno son importantes para evitar deficiencias en sus cinco componentes.

Gonzabay y Torres (2017) en su investigación sobre “la propuesta de mejora del control interno basado en el modelo Coso en Ventas corp S.A” tuvo como objetivo diseñar una propuesta de mejora en el sistema de control interno presentada en la Universidad de Guayaquil, para optar el grado académico de Contador Público Autorizado, donde concluye que para disminuir riesgos y proporcionar a la administración una herramienta para la toma de decisiones es importante mejorar el control interno dentro de la empresa es necesario implementar el modelo Coso, ya que esto permitirá identificar los riesgos y pondrá en

evidencia las áreas que no cuenten con procedimientos de control, también reflejara si se proporciona la seguridad razonable en los procesos y así de esta manera disminuir los riesgos que puede estar expuesto la empresa.

Guzmán (2017) en su trabajo de investigación sobre “Control interno del proceso de recuperación de cartera vencida y su impacto en la gestión de tesorería del gobierno municipal de San Miguel de Urcuquí”, presentado a la Universidad Técnica del Norte, de Ibarra – Ecuador el 2017; para obtener el grado de magister en contabilidad y auditoría; concluye que el tener implementado un adecuado control interno también ayudara a llevar de manera más eficiente las carteras vencidas de la entidad del estado, por lo tanto, se determinó que las entidades tienen que implementar un control interno y elaborar un plan de acción con la finalidad de recuperar los prestamos vencidos.

Poaquiza (2016) en su trabajo de investigación sobre “Control Interno de la gestión administrativa y financiera del gobierno autónomo descentralizado del Cantón Cevallos”; presentado a la Universidad Técnica de Ambato de Ecuador el 2016; para optar por el título de ingeniera en contabilidad y auditoría, concluye que para tener un adecuado proceso de control interno se debe de cumplir con las políticas del organismo y así mismo se evaluara, observará e intervendrá en la contratación de mano de obra y a si de esta manera también reducirá los defectos, pudiendo aparecer en el momento indicado.

Medina (2015) en su trabajo de investigación sobre “Análisis y aplicación del modelo coso de control interno en las áreas de recursos humanos de las organizaciones sanitarias públicas en Andalucía” presentada en la Universidad Málaga el 2015, para obtener el grado de doctor; concluye que la necesidad de control está ligado a la existencia de recursos escasos, la discrecionalidad en la toma de decisiones, las diferencias en los objetivos, necesidades y motivaciones entre diferentes personas y grupos, y la propia complejidad de la realidad organizativo, el control es fundamental para asegurar que todas y cada uno de las

actividades de una organización se realiza de la forma deseada y contribuyen a la consecuencia de los objetivos globales, por otro lado, el control interno es un proceso permanente que debe llegar a convertirse en una actitud de todos los funcionarios, quienes deben percibirlo como un medio para procurar el cumplimiento de los objetivos de la institución. Se habla entonces, del autocontrol, como una obligación inherente a todo funcionario.

b. Antecedentes nacionales

Alva y Cava (2018), “en su investigación sobre el control interno de bienes patrimoniales y el sinceramiento de los estados financieros de la municipalidad provincial de San Martín, periodo 2016, para optar el grado académico de Contador Público, tuvo como objetivo establecer la incidencia del control interno de bienes patrimoniales en el sinceramiento de los estados financieros, donde concluye que existe un inadecuado control interno del patrimonio en la entidad, ya que los bienes patrimoniales no son clasificados en sus tiempos adecuados, no se les realiza los mantenimientos adecuados y se desaparece algunos activos sin haber sido dados de baja

Ramos (2021) en su estudio “Control interno y gestión de tesorería en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019”, presentado a la Universidad Peruana de Ciencias e Informática, para alcanzar el título profesional de Contador Público, presento como objetivo determinar la relación entre el control interno y gestión de tesorería en la municipalidad provincial de Huanta, 2019. Por otro lado, el marco metodológico bajo el cual se desarrollo fue de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de corte transversal y de diseño no experimental. Donde se concluyó que el control interno en el área de tesorería se califica como inadecuado porque no saben o no están al tanto con las normas y procedimientos de control interno.

Auccatinco y Auccatinco (2021) en su estudio *Percepción del Control Interno y Gestión de Tesorería en la Municipalidad Distrital de Rondocan, Cusco, 2021*, presentada a la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado de contador público; el objetivo del estudio fue analizar la relación entre la percepción del control interno y la gestión de tesorería en la Municipalidad; la metodología que presento fue de tipo aplicada, de diseño no experimental de corte transversal, asimismo fue descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 30 empleados de la municipalidad, en el cual se utilizó la técnica de la encuesta con un instrumento de cuestionario. Donde concluyeron que existe una relación positiva alta entre las variables de percepción de control interno y la gestión de tesorería, ya que estadísticamente ha demostrado significancia, al respecto la variable de percepción de control interno tiene una relación positiva alta con más del 80% con la variable de gestión de tesorería considerando que el ambiente de control es la fuente fundamental para encaminar el control interno, de lado de la evaluación de riesgos, para poder detectar los peligros que se pueda presentar en los proceso de la gestión, a través de las actividades de control para poder fortalecerla, además de la gestión de la información para mantener actualizado el conocimiento dentro del proceso, pues finalmente la supervisión, es el proceso complementario para el control interno, el cual se realiza para detectar los problemas que se puedan presentar en la culminación del proceso.

Boada (2018) en su trabajo de investigación sobre “El control interno en la Municipalidad Distrital de San Borja – 2017”, presentada a la Universidad Cesar Vallejo de Lima el 2018, para optar el grado de magister en gestión pública, concluye que la implementación del control interno es necesario y para lograr que este funcione de manera óptima es necesario que todos los colaboradores que laboran en la entidad se comprometan y promuevan su funcionamiento.

Peña (2018) en su trabajo de investigación sobre “La gestión del control interno y su relación con las contrataciones públicas de la oficina de abastecimiento y almacenes de la municipalidad provincial de Bellavista, año 2017”, presentada a la Universidad Cesar Vallejo de Tarapoto el 2018, para optar el grado de magister en gestión pública, concluye que la gestión de control interno y las contrataciones públicas en la oficina de abastecimiento y almacenes tienen una relación, esta se determinó mediante estudios estadísticos, por lo que se puede señalar al mantener un adecuado control interno dentro de la entidad se verá reflejado en las contrataciones que se realice.

c. Antecedentes locales

Coaquira (2019), “en su investigación sobre la caracterización del control interno en la ejecución presupuestal de la municipalidad provincial de Huancané, para optar el grado académico de Contador Público, tuvo como objetivo describir la caracterización del control interno en la ejecución presupuestal presentada Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, donde concluye que el control interno es muy importante para la ejecución presupuestaria, lo que significa que no todos los trabajadores toman acciones, como actividades, planes, políticas, normativas, registros, procedimientos y métodos, para evitar riesgos que puedan afectar a los municipios

Baca (2019), “en su investigación sobre el ambiente de control interno en la ejecución presupuestal del Gobierno Regional del Cusco, periodo 2017 tuvo como objetivo determinar de qué manera el ambiente de control intervine en la ejecución presupuestal presentado en la Universidad Andina del Cusco, para optar el grado académico de Contador Público, donde concluye que el ambiente de control interno en la ejecución presupuestal interviene de forma regular según los resultados obtenidos en la investigación, se puede apreciar que existen factores que limitan el desempeño de los funcionarios y servidores de la oficina de presupuesto tales como la falta de conocimiento de la estructura organizacional, al incorporar

a un nuevo trabajador no se evalúan sus capacidades y habilidades al puesto a integrarse, no ejecutan controles sobre el cumplimiento de metas y objetivos, no hacen uso correcto del código de ética y con frecuencia no se realiza una revisión, autorización y aprobación de los procesos a desarrollarse en la ejecución presupuestal.

Millnher (2021) en su estudio “Situación del Control Interno y la Gestión de tesorería en la clínica CIMA S. A. C. Cusco, periodo 2019”, presentada a la Universidad Andina del Cusco, para optar por el grado de contador público, tuvo como objetivo Determinar en qué medida el Control Interno incide en la Gestión de Tesorería, la metodología que presento fue de tipo aplicada o práctica, enfoque cuantitativa, diseño no experimental, en cuanto al alcance descriptivo, con una población de 50 colaboradores. Donde concluyo que estadísticamente que el control interno tiene una incidencia directa en la gestión de Tesorería, presentando un nivel de manejo medianamente adecuado de acuerdo al 42%, evidenciando con el estadístico paramétrico Chi cuadrado, el P valor hallado es menor al nivel de significancia elegido, por lo que se evidencia la dependencia de las variables, asimismo, el manejo del Control es medianamente adecuada de acuerdo al 64%, en el ambiente de control, evaluación de riesgo, actividades de control, información y comunicación y actividades de supervisión, presentando limitaciones en un adecuado control de actividades internas. Del mismo modo, la conducción de gestión del área de tesorería de acuerdo al 54% es medianamente adecuado en lo que respecta a la planeación, organización, dirección y control.

Bustamante (2018) en su trabajo de investigación sobre “Ejecución de obras públicas por administración directa y liquidación técnica y financiera en la municipalidad provincial de Canchis - Cusco periodo 2017” presentada en la Universidad Andina del Cusco el 2018, para obtener el título profesional de contador público concluye que la liquidación técnica financiera de obras públicas ejecutada por administración directa presentan deficiencias en

la información técnica y financiera en la ejecución de obras públicas por administración directa, lo cual es perjudicial porque no se podrá cumplir con determinadas obras en los tiempos pactados.

Mamani (2018) en su trabajo de investigación sobre “Liquidación técnica y financiera de obras de inversión en la Municipalidad Distrital de Combapata – Canchis – Cusco periodo 2016 – 2017” presentada en la Universidad Andina del Cusco el 2018, para obtener el título profesional de contador público concluye que las causas que dificultaron la liquidación técnica y financiera de obras de inversión, fueron probados a través de los informes técnicos mensuales de los proyectos, informe anual de dichos proyectos, valoración de obras y recursos control presupuestal anual, fichas técnicas e información financiera, observando así que no cuentan con un financiamiento, una consolidación de expedientes técnico y ejecución financiera, por lo que no se puede continuar los procesos de liquidación técnica y liquidación financiera, ya que, por motivo de utilizar el presupuesto en otros gastos, estas obras no fueron liquidadas como se había previsto por la entidad.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

a. Hipótesis general

El control interno influye significativamente en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022.

b. Hipótesis específicas

- El Nivel Estratégico del Control Interno influye significativamente en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022.
- El Nivel Directivo del Control Interno influye significativamente en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022
- El Nivel Operativo del control interno influye significativamente en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022

3.2. Identificación de variables

Variable 1: Control interno

Dimensiones

- Nivel estratégico
- Nivel directivo
- Nivel operativo

Variable 2: Gestión de personal

- Planificación
- Dirección
- Control

3.3. Operacionalización de variables

Cuadro 1

Operacionalización de variables

Variable 01	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Control interno	Contraloría (2016) Son las actividades de control son las acciones establecidas a través de las políticas y procedimientos que contribuyen a garantizar que se lleven a cabo las instrucciones de la dirección para mitigar los riesgos con impacto potencial en los objetivos.	Contraloría (2023) Es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y el personal, organizado y establecido en cada entidad del Estado, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales y promueven una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente.	Nivel Estratégico	Revisión Contrastación Verificación
			Nivel Directivo	MOF ROF Directivas
			Nivel Operativo	Capacitación Evaluación Seguimiento
Variable 02	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Gestión de personal	Ortega, (2023) La gestión del personal es la parte de la gestión de Recursos Humanos. que se centra en el reclutamiento, la selección y la formación del personal de manera que te ayude a llevar a tu organización a un nivel superior. También se ocupa retener a los mejores talentos dentro de tu organización.	Ionos (Ionos, 2023) indica que La gestión de personal, también conocida como administración de personal, es una forma de gestión que se encarga de las relaciones de los empleados con la empresa. Sin embargo, también realizan otras actividades que incumben a terceros como que a su vez trabajan con planificación, dirección y control.	Planificación	Objetivos Programación
			Dirección	Coordinación Concertación Organización
			Control	Evaluación Supervisión Eficiencia

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Ámbito de estudio: Localización política y geográfica

Localización política

- País: Perú
- Región: Cusco
- Departamento: Cusco
- Provincia: Cusco

Localización geográfica

Dirección: Sede: Plaza de Armas de San Jerónimo S/N

Figura 2

Municipalidad distrital de San Jerónimo



Nota el Figura representa la ubicación geográfica – Fuente Google Maps

4.2. Tipo y nivel de investigación

Tipo de investigación

Carrasco (2019), señala que el tipo de investigación básica solo busca ampliar y profundizar al caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad, su

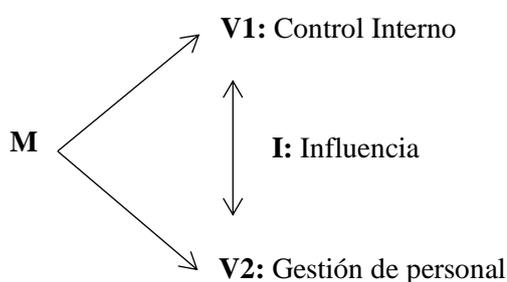
objetivo de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos de tal forma que se pueda dar alternativas de solución” (p.43). La investigación mencionada se clasifica como básica, lo que implica su intención de generar nuevos conocimientos y su aplicación para resolver cuestiones prácticas. En este contexto, su objetivo central radica en ampliar el entendimiento existente acerca del sistema de control interno y la gestión del área de personal de la Municipalidad distrital de San Jerónimo, Cusco Periodo 2022. Para alcanzar dicho propósito, se emplearon diversas fuentes de información, como libros, documentos científicos, recursos en línea confiables y estudios previamente realizados por otros investigadores.

Nivel de investigación

Hernández et al (2014), sobre el nivel descriptivo correlacional menciona: “los diseños descriptivos correlacional causal tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población.” (p, 155). La investigación se clasifica como descriptivo correlacional causal dado que su propósito fue detallar y establecer el impacto entre dos áreas de análisis.

Figura 3

Nivel descriptivo correlacional



Nota el Figura representa el nivel de la investigación – Fuente: Elaboración propia

Dónde:

M: Muestra de estudio

Diseño de investigación

Hernández et al (2014), define a la investigación no experimental como “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables” (p. 152). En el estudio de investigación, se empleó un enfoque no experimental. El objetivo principal radica en la descripción y el análisis de la influencia del sistema de control interno y la gestión de personal. En este diseño, no se llevó a cabo modificaciones deliberadas en las variables, ya que la intención fue obtener una visión precisa de la situación sin intervenir en las condiciones naturales del entorno.

Hernández et al. (2014) señalan que “los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. (p.154)

Los datos recopilados para el estudio fueron capturados en un solo instante y período, con el propósito de obtener una instantánea de la relación entre ambas variables en ese momento particular.

4.3. Unidad de análisis

Para el presente estudio de investigación se tomó como unidad de análisis el área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022

4.4. Población de estudio

Hernández et al (2014), es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas específicas, así comenta al respecto una vez que se ha definido la unidad de análisis, se delimitara la población a estudiar y se generalizaran los resultados (p.174). Este estudio tuvo en cuenta a todos los colaboradores del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, entre ellos; tres (03) trabajadores del Órgano de Control

Institucional, y, veintidós (22) trabajadores de la Gerencia de Administración pertenecientes a las unidades de Contabilidad, Tesorería, Abastecimiento y Almacén, Personal y Control Patrimonial, Departamento del Cusco, Periodo 2022.

Área	N° de trabajadores
Órgano de Control Institucional	3
Unidad de Contabilidad	5
Unidad de Tesorería	4
Unidad de Abastecimiento y Almacén	4
Unidad de Personal	5
Unidad de Control Patrimonial	4
TOTAL	25

4.5. Tamaño de muestra

Según lo mencionado por Hernández et al (2014), la muestra constituye un subconjunto de la población relevante de la que se obtendrá datos, la cual debe ser claramente definida y delimitada de antemano, y tiene que ser representativa de dicha población. (p.174). Por lo tanto, para este estudio se seleccionó como muestra a 25 miembros del equipo de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022.

4.6. Técnicas de selección de muestra

Hernández et al (2014), El muestreo cualitativo es propositivo. Las primeras acciones para elegir la muestra ocurren desde el planteamiento mismo y cuando seleccionamos el contexto, en el cual esperamos encontrar los casos que nos interesan (p, 190). En este trabajo

de investigación, se empleó una técnica de muestreo no probabilístico. Esto indica que la selección de la muestra no se basó en una ecuación estadística, sino fue hecha de forma deliberada y tradicional.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnicas

Hernández et al (2014), señala que las técnicas son los recursos de que dispone el investigador para su trabajo, las técnicas necesitan los instrumentos para su realización. (p.217). El método empleado consistió en reunir datos para el análisis, utilizando un cuestionario como herramienta. Esto se realizó a través de un conjunto de procedimientos de investigación estandarizados que permitieron la recolección y evaluación de diversos datos.

Instrumentos

Hernández et al (2014), señala que el instrumento es cuando en la investigación disponemos de múltiples tipos de instrumentos para medir las variables de interés y en algunos casos llegan a combinarse varias técnicas de recolección de los datos. (p.217). El dispositivo que se empleó en la investigación fue un cuestionario que consistía en un conjunto de preguntas.

Cuadro 2

Ficha técnica

Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Extensión	Tendremos 20 ítems, 10 ítems para la primera variable y 10 ítems para la segunda variable.
Interpretación	Se tendrá como contenido preguntas referente a las dimensiones e indicadores de cada variable.
Escala Likert	1. Nunca 2. Casi nunca

	3. A veces
	4. Casi siempre
	5. Siempre
Duración	Se tomará un criterio de 20 minutos
Aplicación	Es esta investigación no se aplicará fórmula, dada a que la población es pequeña, pero si tomaremos el muestreo no probabilístico o por conveniencia.

Nota la Cuadro representa la ficha técnica del cuestionario – Fuente: Elaboración propia

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información

Las técnicas de análisis e interpretación de la información fueron realizadas mediante los siguientes:

- Microsoft office Word.
- Microsoft office Excel.
- SPSS 27

4.9. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

Para realizar el análisis de datos cuantitativos se realizaron los siguientes pasos:

Cuadro 3

Procedimientos de los datos

Ordenamiento y clasificación	Una vez aplicada la técnica, se organizará la información cuantitativa de manera sistemática en una base de datos. Esto se hará con el propósito de facilitar su interpretación y aprovechar al máximo su utilidad.
Registro manual	Esta técnica se utilizará para ingresar los datos obtenidos a través del instrumento aplicado, con el fin de proceder a su posterior procesamiento.
Proceso computarizado se realizará con el programa SPSS versión 27	Se empleará esta técnica con el fin de realizar varios cálculos matemáticos y estadísticos que resultarán útiles para la investigación.

Nota de Cuadro muestra los procedimientos de los datos – Fuente: elaboración propia

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados

5.1.1. Prueba de confiabilidad de las variables

Confiabilidad de la variable 01 – Control interno

Cuadro 4

Prueba de confiabilidad sobre el Control interno

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.808	10

Nota el cuadro representa la prueba de confiabilidad sobre gestión del Control interno – Fuente: SPSS-27

Confiabilidad de la variable 02 – Gestión de personal

Cuadro 5

Prueba de confiabilidad sobre Gestión de personal

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.778	10

Nota el cuadro representa la prueba de confiabilidad sobre Gestión de personal -Fuente: SPSS-27

Interpretación

Se analizó la fiabilidad del estudio mediante la prueba de confiabilidad de Alfa de Crombrach, logrando un puntaje de (0.808) para la variable 01, relacionado con el Control interno y (0.778) para la variable 02, vinculado a la Gestión de personal estos valores, al acercarse a la unidad, indican que el estudio es confiable y viable para su aplicación

5.1.2. Análisis de las variables y dimensiones

Variable 01 – Control interno

Cuadro 6

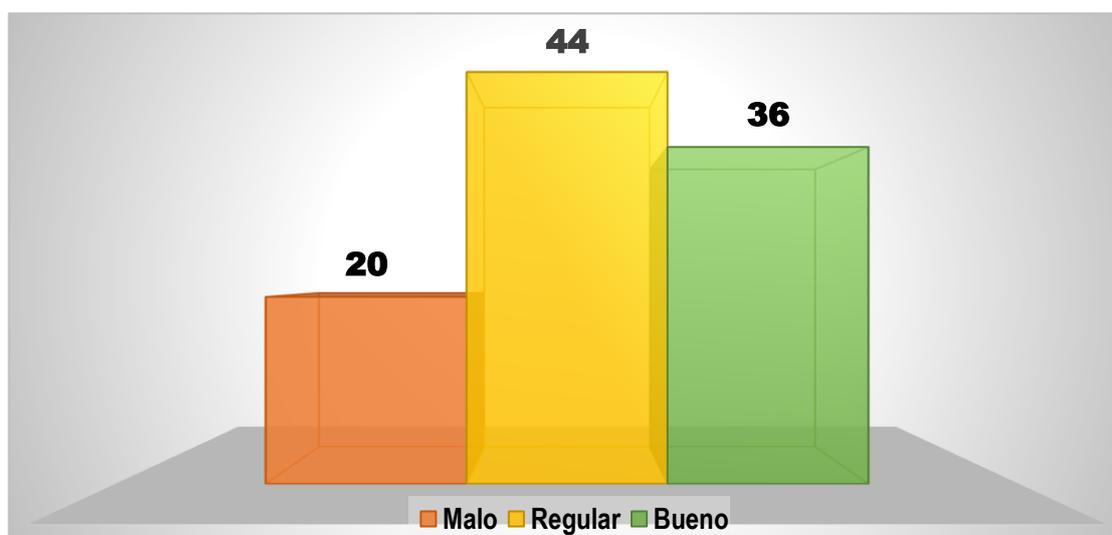
Análisis de la variable 01 – Control interno

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	5	20%	20
Regular	11	44%	64
Bueno	9	36%	100
Total	25	100%	

Nota el cuadro representa el análisis de la variable 01 – Control interno – Fuente: SPSS-27

Figura 4

Análisis de la variable 01 – Control interno



Nota la figura representa el análisis de la variable 01 – Control interno – Fuente: SPSS-27

Interpretación

La variable 01, que se refiere al control interno, presenta una percepción negativa del 20% de los colaboradores, un 44% la percibe en un nivel regular, y el 36% restante la considera bueno, en resumen, el Control interno tiende a ser regular a bueno. Estos resultados sugieren que, aunque el control interno no es completamente sólido para todos los colaboradores, tiende a ser funcional y relativamente efectivo en la mayoría de los casos.

Dimensión 01 – Nivel Estratégico

Cuadro 7

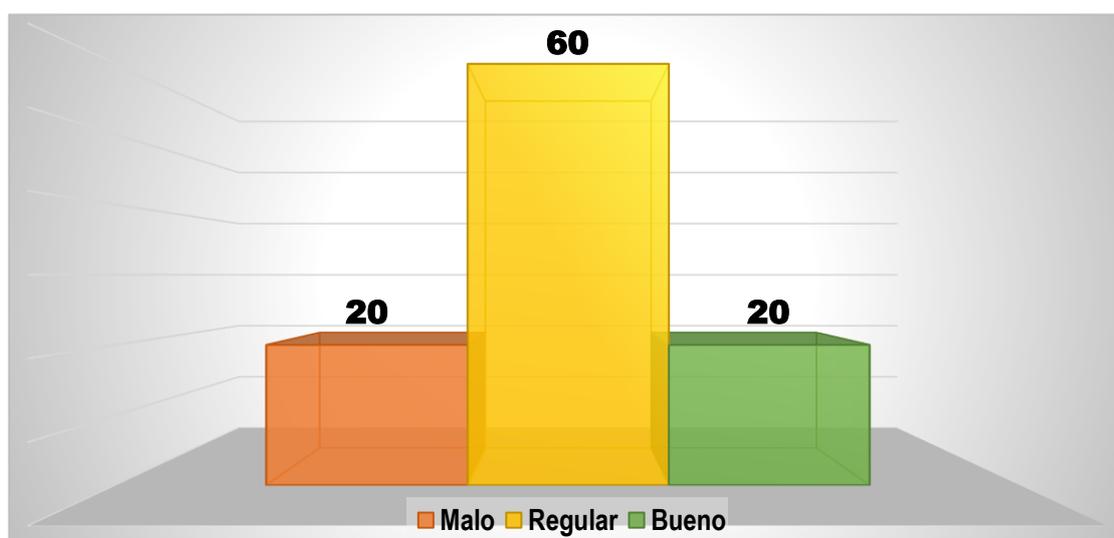
Análisis de la dimensión 01 – Nivel Estratégico

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	5	20%	20
Regular	15	60%	80
Bueno	5	20%	100
Total	25	100%	

Nota el cuadro representa el análisis de la dimensión 01 – Nivel Estratégico – Fuente: SPSS-27

Figura 5

Análisis de la dimensión 01 – Nivel Estratégico



Nota la figura representa el análisis de la dimensión 01 – Nivel Estratégico – Fuente: SPSS-27

Interpretación

Estos resultados sugieren que el Nivel Estratégico presenta áreas de oportunidad significativas, ya que la mayoría de los colaboradores (60%) lo perciben en un nivel regular, lo que indica una percepción de mejora, pero también de deficiencia en su implementación o efectividad ya que solo el 20% lo considera bueno, mientras que otro 20% tiene una percepción negativa, lo que destaca la necesidad de revisar y fortalecer este nivel mediante una mejor comunicación, capacitación y ajustes en los procedimientos.

Dimensión 02 – Nivel Directivo

Cuadro 8

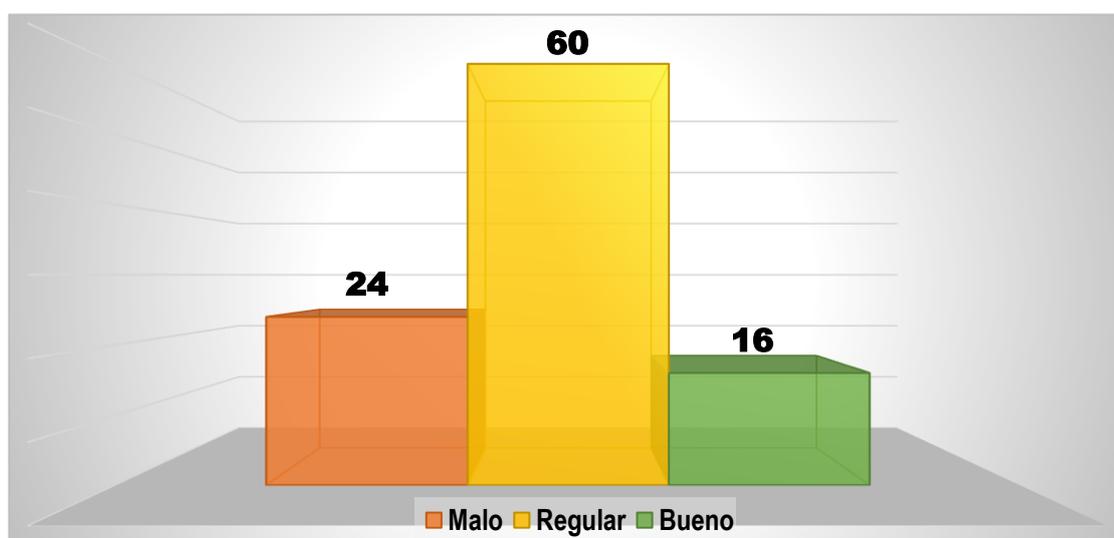
Análisis de la dimensión 02 – Nivel Directivo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	6	24%	24
Regular	15	60%	84
Bueno	4	16%	100
Total	25	100%	

Nota el cuadro representa el análisis de la dimensión 02 – Nivel Directivo -Fuente: SPSS-27

Figura 6

Análisis de la dimensión 02 – Nivel Directivo



Nota la figura representa el análisis de la dimensión 02 – Nivel Directivo – Fuente: SPSS-27

Interpretación

Los resultados indican que el Nivel Directivo presenta desafíos significativos, ya que el 60% de los colaboradores lo perciben como regular, reflejando tanto fortalezas como áreas de mejora. El 24% tiene una percepción negativa, lo que sugiere insatisfacción con los procesos y decisiones directivas. Solo el 16% lo considera bueno, lo que resalta la necesidad de mejorar la toma de decisiones, la comunicación interna y la capacitación del personal directivo para mejorar su efectividad y alineación con las expectativas de los colaboradores.

Dimensión 03 – Nivel Operativo

Cuadro 9

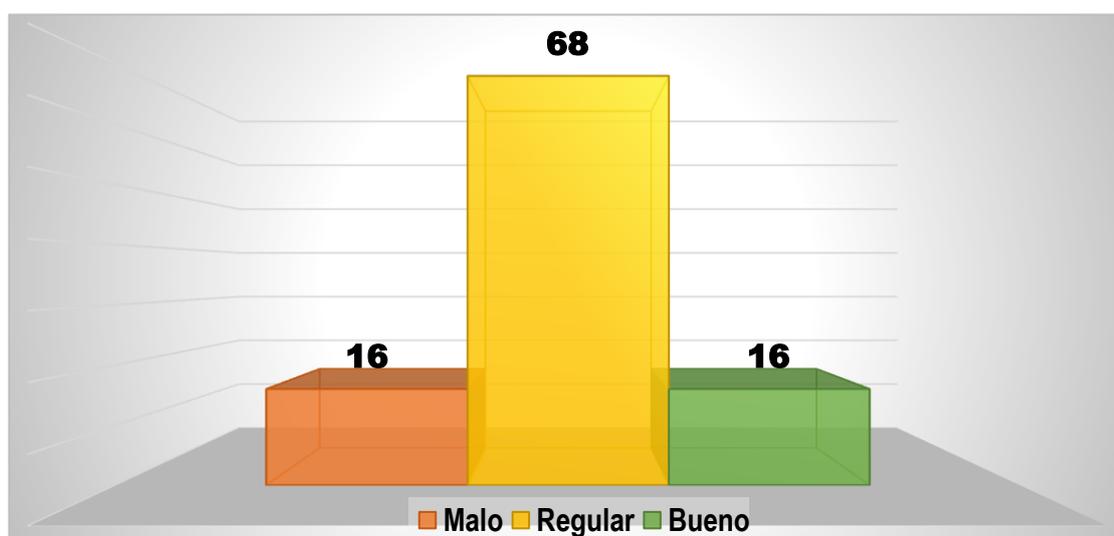
Análisis de la dimensión 03 – Nivel Operativo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	4	16%	16
Regular	17	68%	84
Bueno	4	16%	100
Total	25	100%	

Nota el cuadro representa el análisis de la dimensión 03 – Nivel Operativo – Fuente: SPSS-27

Figura 7

Análisis de la dimensión 03 – Nivel Operativo



Nota la figura representa el análisis de la dimensión 03 – Nivel Operativo – Fuente: SPSS-27

Interpretación

Los resultados indican que el Nivel Operativo es percibido principalmente como regular por el 68% de los colaboradores, lo que sugiere áreas de mejora en eficiencia y efectividad. El 16% con percepción negativa señala que algunos procesos no cumplen con los estándares, mientras que otro 16% lo considera bueno, destacando aspectos positivos en su ejecución. En general, es necesario optimizar procesos, mejorar la comunicación y aumentar la capacitación para mejorar la percepción y el rendimiento operativo.

Variable 02 – Gestión de personal

Cuadro 10

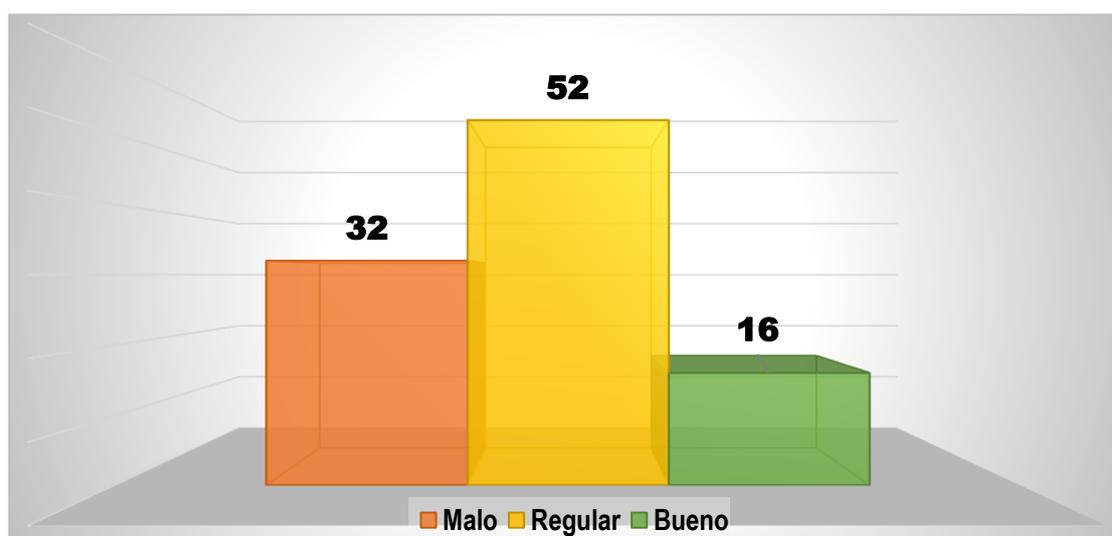
Análisis de la variable 02 – Gestión de personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	8	32%	32
Regular	13	52%	84
Bueno	4	16%	100
Total	25	100%	

Nota el cuadro representa el análisis de la variable 02 – Gestión de personal – Fuente: SPSS-27

Figura 8

Análisis de la variable 02 – Gestión de personal



Nota la figura representa el análisis de la variable 02 – Gestión de personal -Fuente: SPSS-27

Interpretación

La variable 02, que se refiere a la gestión de personal, presenta una percepción negativa del 32% de los colaboradores, un 52% la percibe en un nivel regular, y el 16% restante la considera bueno, en resumen, la gestión de personal tiende a ser de regular a malo. Estos resultados sugieren una necesidad urgente de revisión y mejora en las políticas y prácticas de gestión de personal para aumentar la satisfacción y el rendimiento de los empleados.

Dimensión 01 – Planificación

Cuadro 11

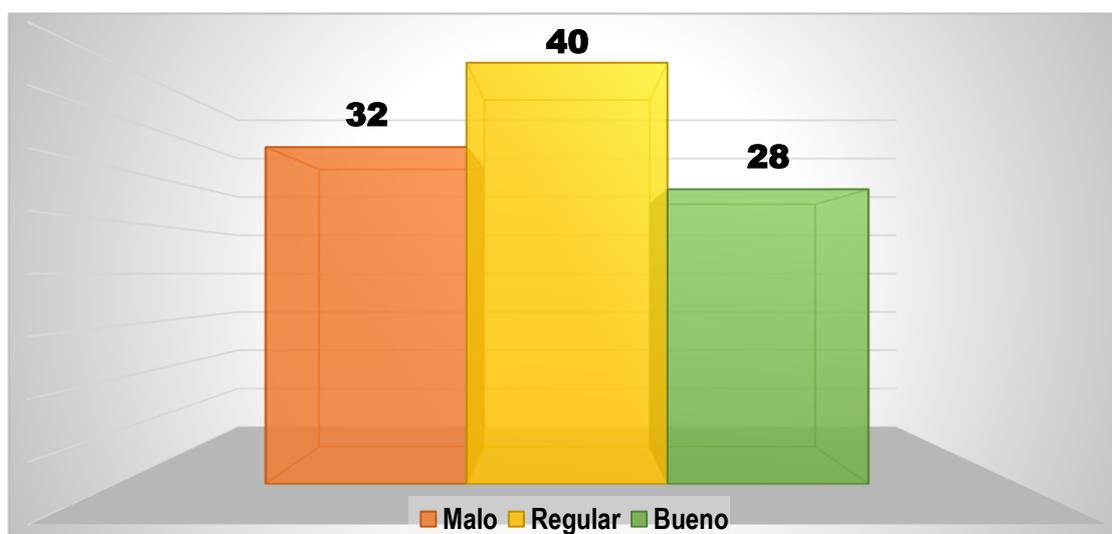
Análisis de la dimensión 01 – Planificación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	8	32%	32
Regular	10	40%	72
Bueno	7	28%	100
Total	25	100%	

Nota el cuadro representa el análisis de la dimensión 01 – Planificación – Fuente: SPSS-27

Figura 9

Análisis de la dimensión 01 – Planificación



Nota la figura representa el análisis de la dimensión 01 – Planificación – Fuente: SPSS-27

Interpretación

La dimensión 01 que se refiere a la planificación, presenta una percepción negativa del 32% de los colaboradores, un 40% la percibe en un nivel regular, y el 28% restante la considera buena, en resumen, la planificación tiende a ser de regular a malo. Estos resultados sugiere una necesidad urgente de revisar y mejorar los procesos de planificación, ya que podría ser beneficioso implementar mecanismos de retroalimentación continua, fortalecer la comunicación y alineación de objetivos, y establecer métricas claras de evaluación para mejorar la percepción y efectividad de la planificación en la organización.

Dimensión 02 – Dirección

Cuadro 12

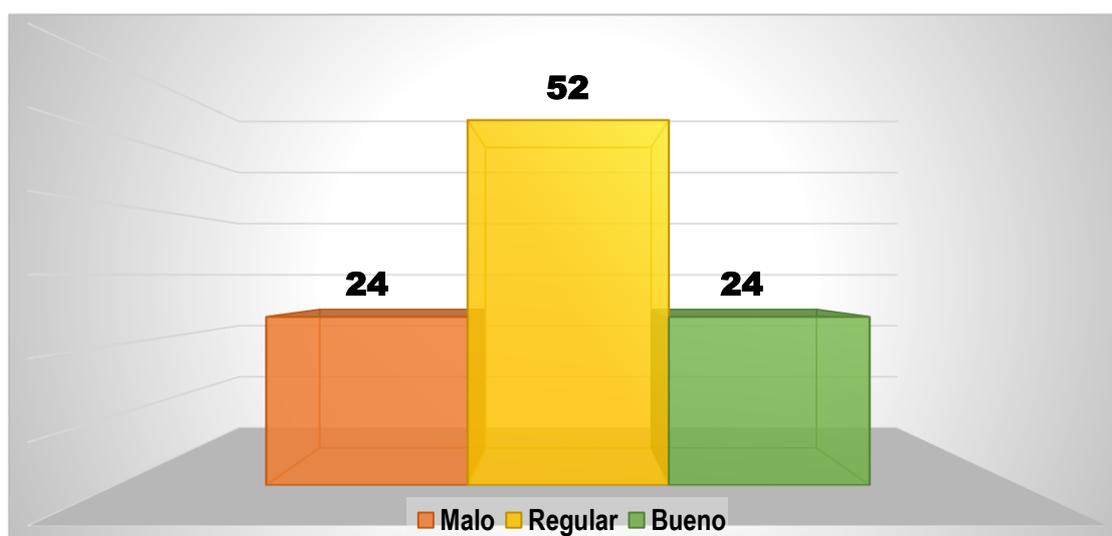
Análisis de la dimensión 02 – Dirección

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	6	24%	24
Regular	13	52%	76
Bueno	6	24%	100
Total	25	100%	

Nota el cuadro representa el análisis de la dimensión 02 – Dirección – Fuente: SPSS-27

Figura 10

Análisis de la dimensión 02 – Dirección



Nota la figura representa el análisis de la dimensión 02 – Dirección – Fuente: SPSS-27

Interpretación

La dimensión 02 que se refiere a la dirección, presenta una percepción negativa del 24% de los colaboradores, un 52% la percibe en un nivel regular, y el 24% restante la considera bueno, en resumen, la dirección tiende a ser regular. Estos resultados sugieren que la dirección identifique las áreas específicas que necesitan atención y trabaje en estrategias para mejorar la comunicación, la transparencia y la participación de los empleados, ya que al hacerlo, puede transformar las percepciones regulares y negativas en positivas, lo que en última instancia mejorará la eficacia organizacional y el clima laboral.

Dimensión 03 – Control

Cuadro 13

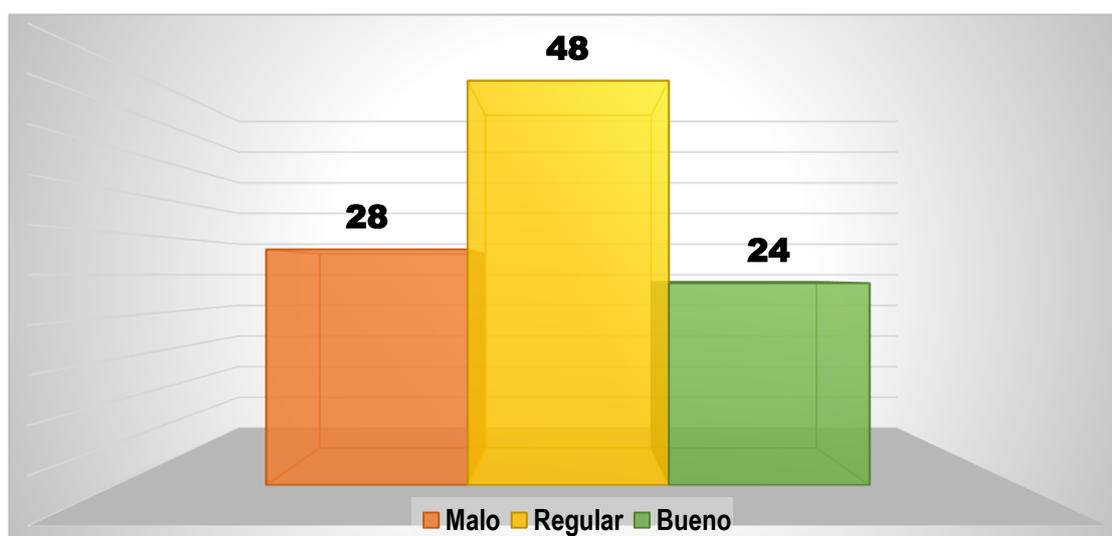
Análisis de la dimensión 03 – Control

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	7	28%	28
Regular	12	48%	76
Bueno	6	24%	100
Total	25	100%	

Nota el cuadro representa el análisis de la dimensión 03 – Control – Fuente: SPSS-27

Figura 11

Análisis de la dimensión 03 – Control



Nota la figura representa el análisis de la dimensión 03 – Control -Fuente: SPSS-27

Interpretación

La dimensión 03 que se refiere al control, presenta una percepción negativa del 28% de los colaboradores, un 48% la percibe en un nivel regular, y el 24% restante la considera bueno, en resumen, el control tiende a ser regular. Estos resultados sugieren que aunque no se enfrenta a una crisis de control, hay margen considerable para mejoras, la organización debería enfocarse en identificar las áreas específicas donde el control es visto negativamente y trabajar en reforzar los procesos y la supervisión en esas áreas.

5.1.3. Distribución de frecuencias

Ítem 01: ¿Realizan una revisión exhaustiva de los procedimientos de control interno antes de su implementación?

Cuadro 14

Revisión exhaustiva de los procedimientos de control interno

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	7	28	28
A veces	8	32	60
Casi siempre	6	24	84
Siempre	4	16	100
Total	25	100	

Nota el cuadro representa la revisión exhaustiva de los procedimientos de control interno -Fuente: SPSS-27

Figura 12

Revisión exhaustiva de los procedimientos de control interno



Nota la figura representa la revisión exhaustiva de los procedimientos de control interno -Fuente: SPSS-27

Interpretación

Conforme a la información recolectada en el cuestionario que se les presento a los 25 colaboradores de la municipalidad distrital de San Jeronimo, en relación al Ítem 01; las respuestas fueron: el 28% casi nunca, el 32% a veces, el 24% casi siempre y el 16% siempre.

Ítem 02: ¿Se contrastan los resultados de las auditorías internas con los procedimientos establecidos?

Cuadro 15

Contrastación de los procedimientos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	4	16	16
A veces	7	28	44
Casi siempre	7	28	72
Siempre	7	28	100
Total	25	100	

Nota el cuadro representa la contrastación de los procedimientos – Fuente: SPSS-27

Figura 13

Contrastación de los procedimientos



Nota la figura representa la contrastación de los procedimientos -Fuente: SPSS-27

Interpretación

Con base en la información recopilada en la encuesta realizada a los 25 empleados de la municipalidad distrital de San Jeronimo, en relación al Ítem 02; respondieron: el 16% casi nunca, el 28% a veces, el 28% casi siempre y el 28% siempre.

Ítem 03: ¿Realizan revisiones periódicas de los procedimientos de control interno en su área de trabajo?

Cuadro 16

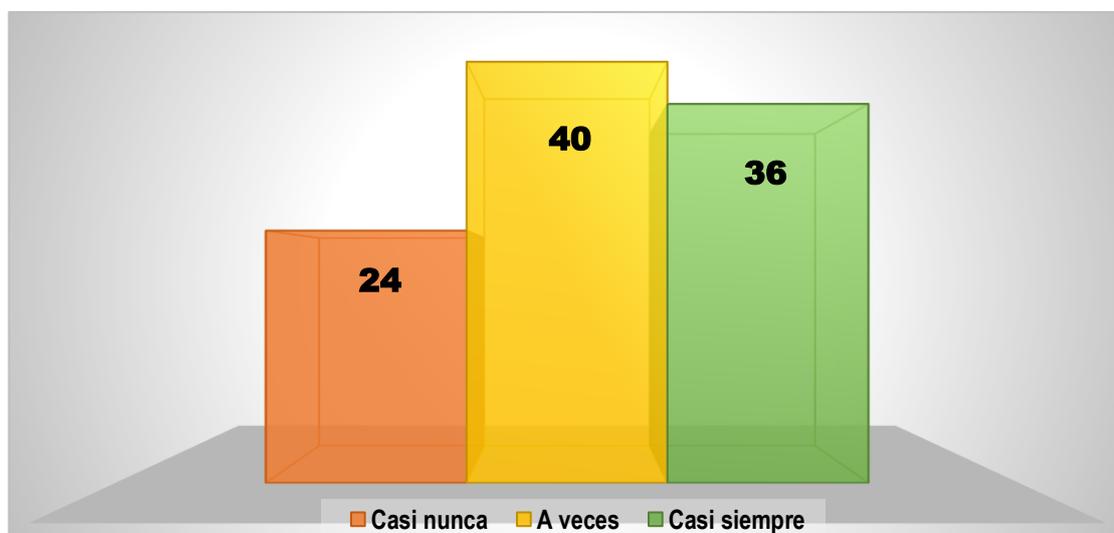
Revisiones periódicas de los procedimientos de control interno

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	6	24	24
A veces	10	40	64
Casi siempre	9	36	100
Total	25	100	

Nota el cuadro representa las revisiones periódicas de los procedimientos de control interno -Fuente: SPSS-27

Figura 14

Revisiones periódicas de los procedimientos de control interno



Nota la figura representa las revisiones periódicas de los procedimientos de control interno -Fuente: SPSS-27

Interpretación

Según la información recopilada de la encuesta realizada a los 25 empleados de la municipalidad distrital de San Jeronimo, en relación al Ítem 03; respondieron: el 24% casi nunca, el 40% a veces y el 36% siempre.

Ítem 04: ¿Se verifica regularmente que los procedimientos de control interno se apliquen correctamente?

Cuadro 17

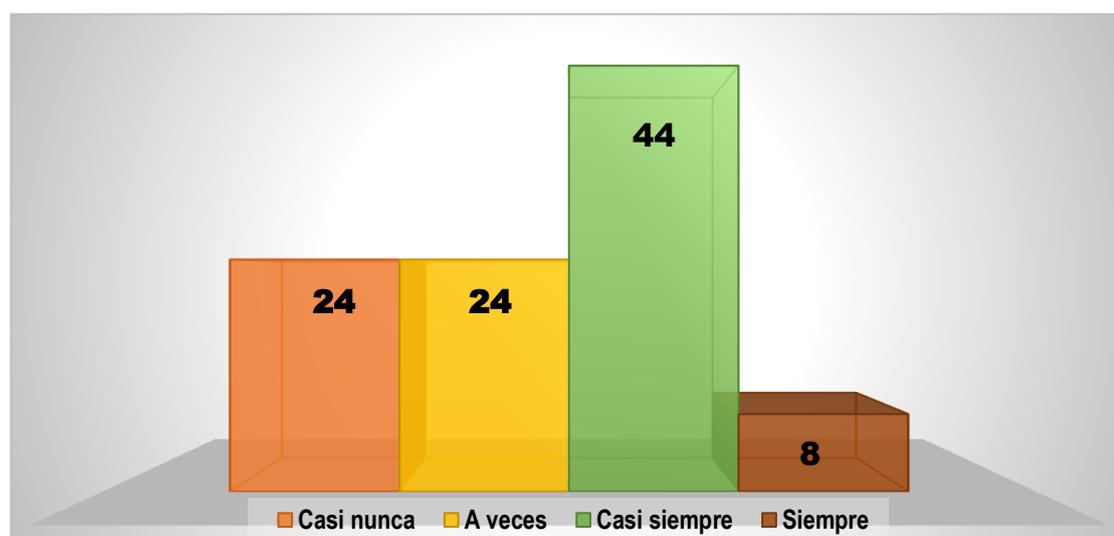
Verificación de los procedimientos de control interno

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	6	24	24
A veces	6	24	48
Casi siempre	11	44	92
Siempre	2	8	100
Total	25	100	

Nota el cuadro representa la verificación de los procedimientos de control interno – Fuente: SPSS-27

Figura 15

Verificación de los procedimientos de control interno



Nota la figura representa la verificación de los procedimientos de control interno – Fuente: SPSS-27

Interpretación

Conforme a la información recopilada en el cuestionario que se realizó a los 25 empleados de la municipalidad distrital de San Jeronimo, en relación al Ítem 04; respondieron: el 24% casi nunca, el 24% a veces, el 44% casi siempre y el 8% siempre.

Ítem 05: ¿Se capacita al personal sobre las normativas y procedimientos establecidos en el MOF?

Cuadro 18

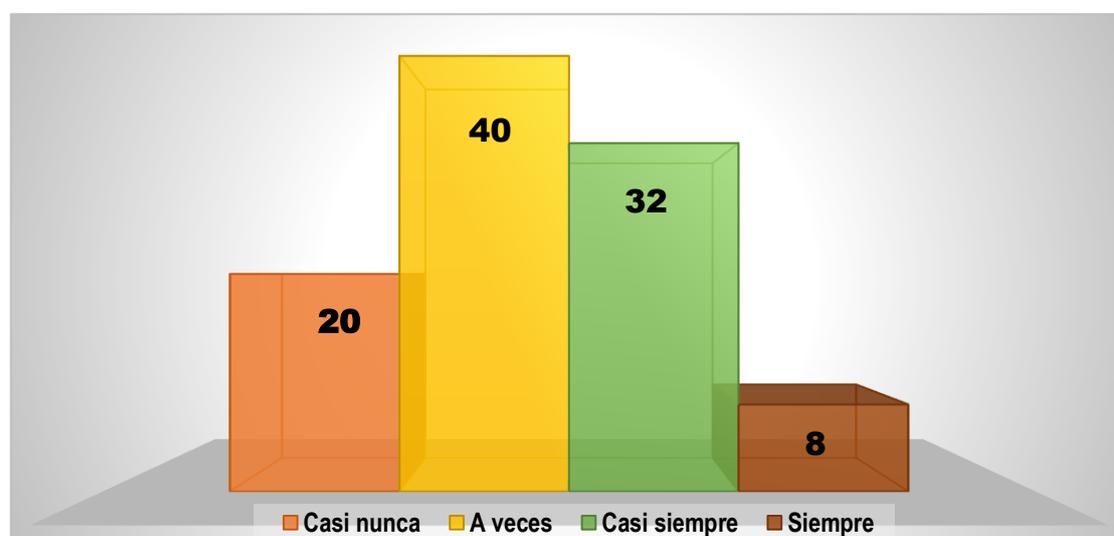
Normativas y procedimientos establecidos en el MOF

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	5	20	20
A veces	10	40	60
Casi siempre	8	32	92
Siempre	2	8	100
Total	25	100	

Nota el cuadro representa el normativas y procedimientos establecidos en el MOF – Fuente: SPSS-27

Figura 16

Normativas y procedimientos establecidos en el MOF



Nota la figura representa el normativas y procedimientos establecidos en el MOF – Fuente: SPSS-27

Interpretación

Según la información recopilada en la encuesta realizada a los 25 empleados de la municipalidad distrital de San Jeronimo, en relación al Ítem 05; respondieron: el 20% casi nunca, el 40% a veces, el 32% casi siempre y el 8% siempre.

Ítem 06: ¿Reciben capacitaciones sobre las normas del ROF que aplican a sus funciones diarias?

Cuadro 19

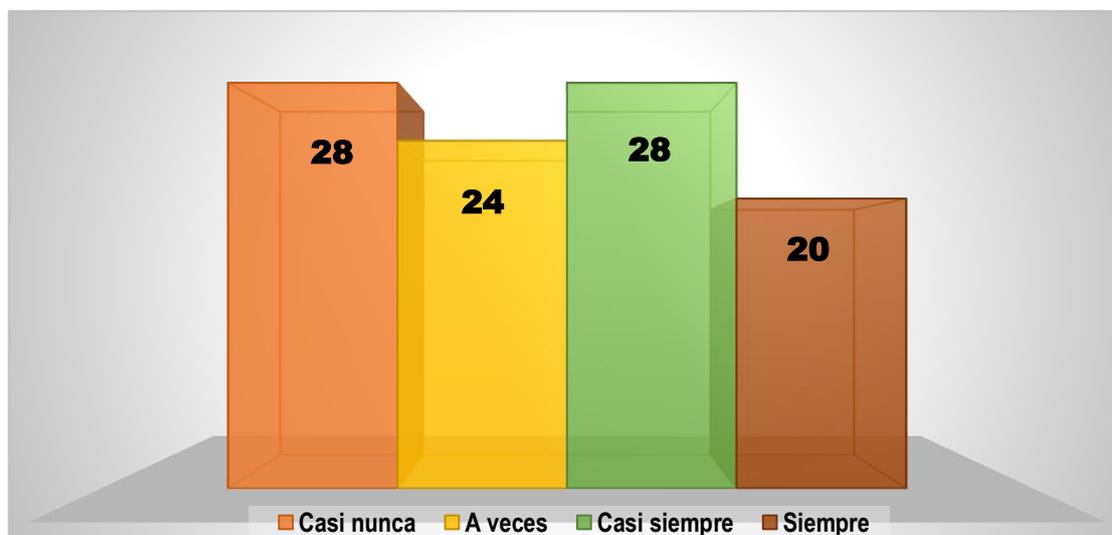
Capacitaciones sobre las normas del ROF

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	7	28	28
A veces	6	24	52
Casi siempre	7	28	80
Siempre	5	20	100
Total	25	100	

Nota el cuadro representa las capacitaciones sobre las normas del ROF – Fuente: SPSS-27

Figura 17

Capacitaciones sobre las normas del ROF



Nota la figura representa las capacitaciones sobre las normas del ROF – Fuente: SPSS-27

Interpretación

Según la información recopilada en la encuesta realizada a los 25 empleados de la municipalidad distrital de San Jeronimo, en relación al Ítem 06; las respuestas fueron las siguientes: el 28% casi nunca, el 24% a veces, el 28% casi siempre y el 20% siempre.

Ítem 07: ¿Se actualizan las directivas de control interno de acuerdo a cambios en la normativa vigente?

Cuadro 20

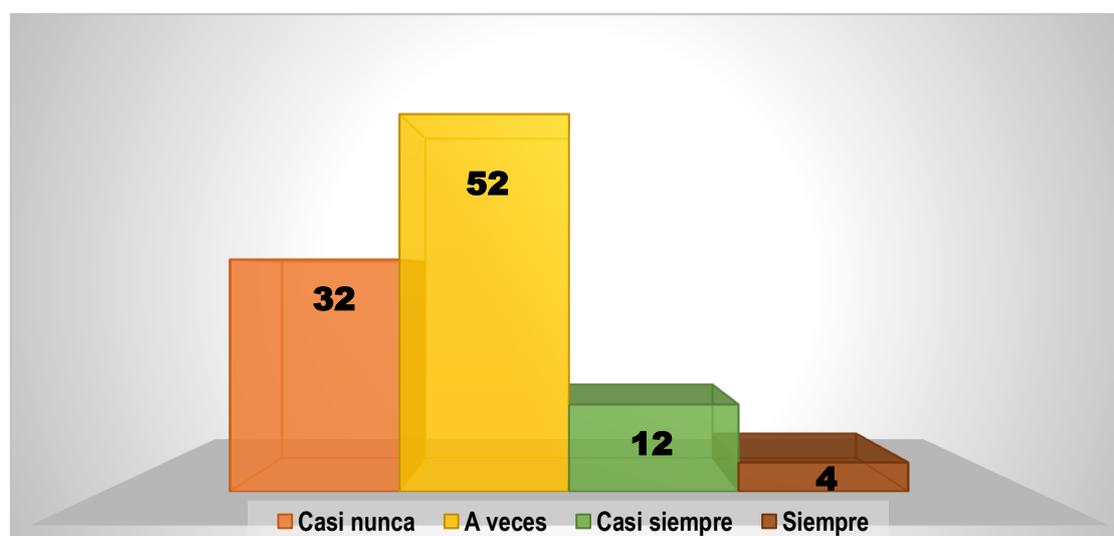
Directivas del control interno

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	8	32	32
A veces	13	52	84
Casi siempre	3	12	96
Siempre	1	4	100
Total	25	100	

Nota el cuadro representa las directivas del control interno – Fuente: SPSS-27

Figura 18

Directivas del control interno



Nota la figura representa las directivas del control interno – Fuente: SPSS-27

Interpretación

Según la información recolectada en el sondeo realizado a los 25 empleados de la municipalidad distrital de San Jeronimo, relacionado con el Ítem 07; las respuestas fueron: el 32% casi nunca, el 52% a veces, el 12% casi siempre y el 4% siempre.

Ítem 08: ¿Participa en capacitaciones que explican cómo aplicar las estrategias de control interno en su trabajo diario?

Cuadro 21

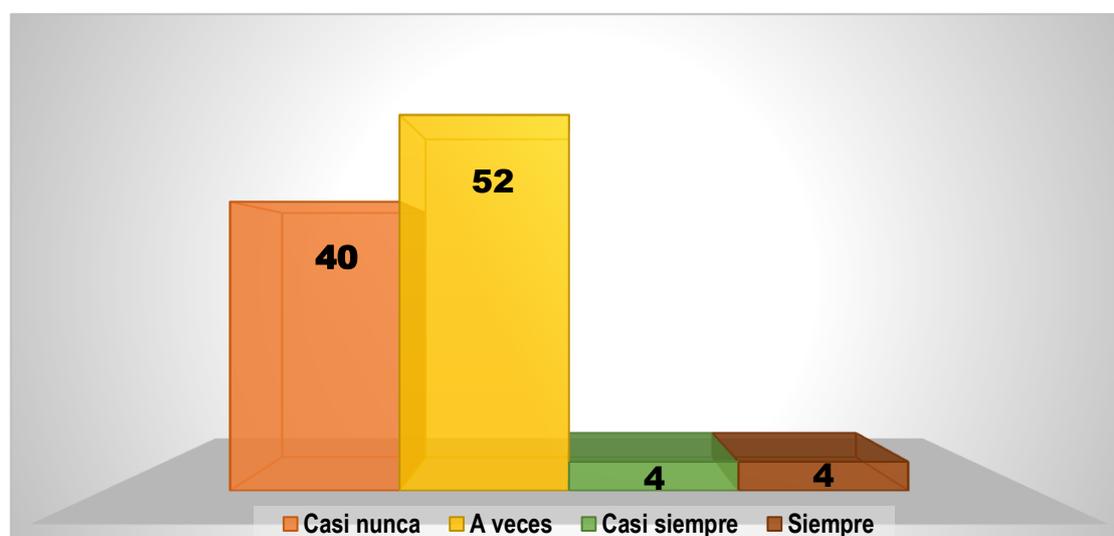
Capacitación para aplicar las estrategias de control interno

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	10	40	40
A veces	13	52	92
Casi siempre	1	4	96
Siempre	1	4	100
Total	25	100	

Nota el cuadro representa la capacitación para aplicar las estrategias de control interno -Fuente: SPSS-27

Figura 19

Capacitación para aplicar las estrategias de control interno



Nota la figura representa la capacitación para aplicar las estrategias de control interno – Fuente: SPSS-27

Interpretación

Según la información recabada en el sondeo presentado a los 25 empleados de la municipalidad distrital de San Jeronimo, en relación al Ítem 08; las respuestas fueron: el 40% casi nunca, el 52% a veces, el 4% casi siempre y el 4% siempre.

Ítem 09: ¿Se realizan evaluaciones periódicas para medir la efectividad de las estrategias de control?

Cuadro 22

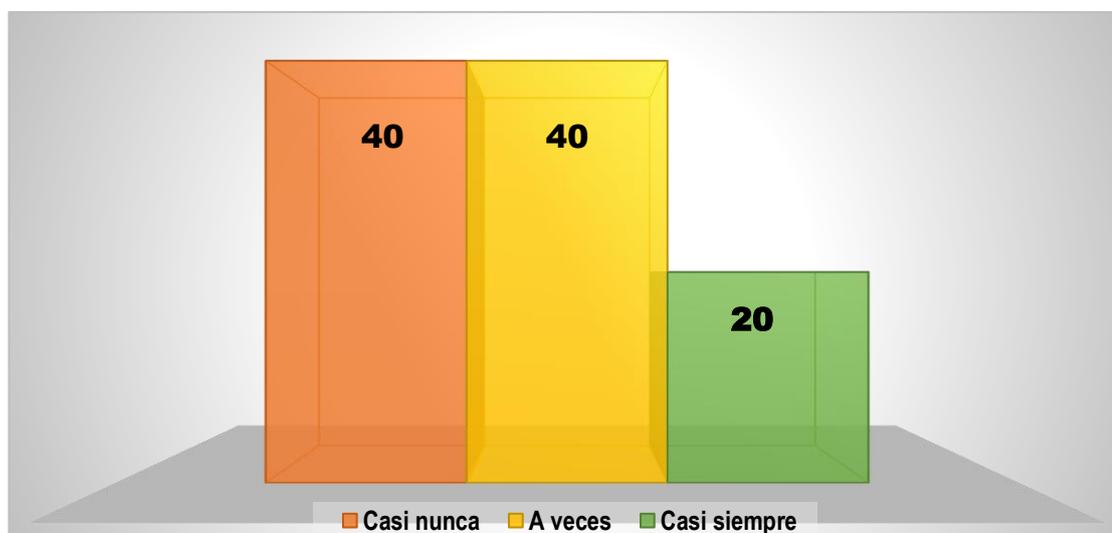
Evaluaciones periódicas para medir la efectividad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	10	40	40
A veces	10	40	80
Casi siempre	5	20	100
Total	25	100	

Nota el cuadro representa las evaluaciones periódicas para medir la efectividad – Fuente: SPSS-27

Figura 20

Evaluaciones periódicas para medir la efectividad



Nota la figura representa las evaluaciones periódicas para medir la efectividad – Fuente: SPSS-27

Interpretación

Según la información recogida en la encuesta realizada a los 25 empleados de la municipalidad distrital de San Jeronimo, en relación al Ítem 09; las respuestas fueron: el 40% casi nunca, el 40% a veces y el 20% siempre.

Ítem 10: ¿Con qué frecuencia se realiza un seguimiento sistemático de la implementación de las estrategias de control interno?

Cuadro 23

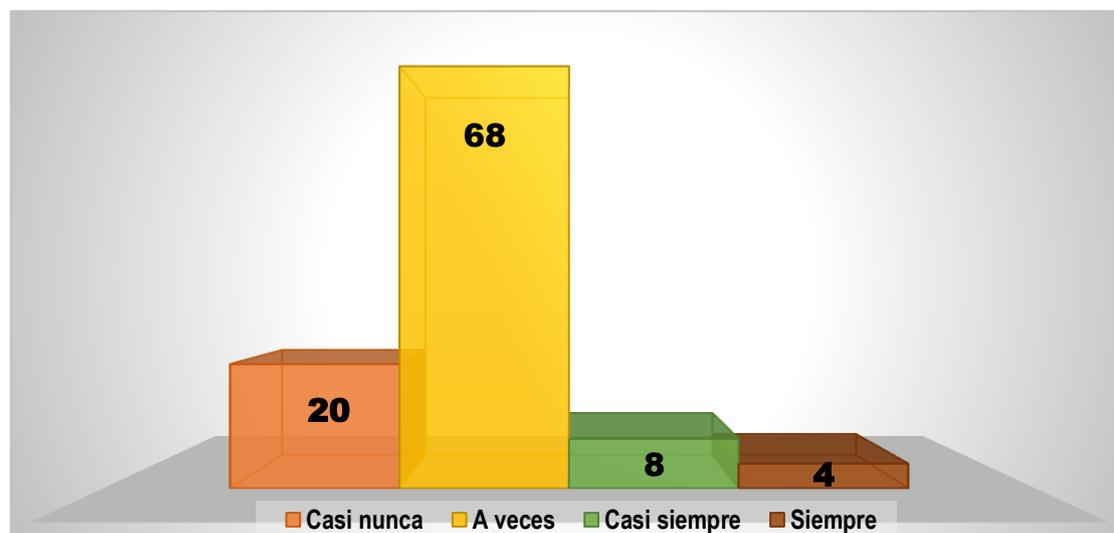
Seguimiento de las estrategias de control interno

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	5	20	20
A veces	17	68	88
Casi siempre	2	8	96
Siempre	1	4	100
Total	25	100	

Nota el cuadro representa el seguimiento de las estrategias de control interno -Fuente: SPSS-27

Figura 21

Seguimiento de las estrategias de control interno



Nota la figura representa el seguimiento de las estrategias de control interno – Fuente: SPSS-27

Interpretación

Conforme a la información recogida al sondeo dirigido a los 25 empleados de la municipalidad distrital de San Jeronimo, en relación al Ítem 10; las respuestas fueron las siguientes: el 20% casi nunca, el 68% a veces, el 8% casi siempre y el 4% siempre.

Ítem 11: ¿Con qué regularidad se revisan los objetivos de planificación del personal para asegurar su relevancia?

Cuadro 24

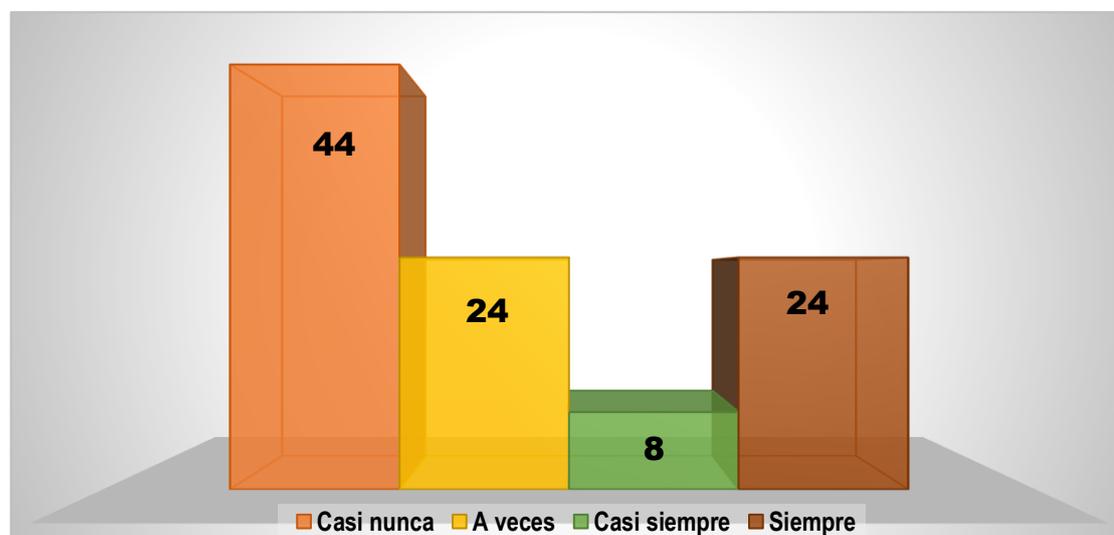
Objetivos de planificación del personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	11	44	44
A veces	6	24	68
Casi siempre	2	8	76
Siempre	6	24	100
Total	25	100	

Nota el cuadro representa los objetivos de planificación del personal – Fuente: SPSS-27

Figura 22

Objetivos de planificación del personal



Nota la figura representa los objetivos de planificación del personal – Fuente: SPSS-27

Interpretación

Con base a la información recogida en la encuesta realizada a los 25 empleados de la municipalidad distrital de San Jeronimo, sobre el Ítem 11; las respuestas fueron las siguientes: el 44% casi nunca, el 24% a veces, el 8% casi siempre y el 24% siempre.

Ítem 12: ¿Qué tan frecuentemente se aseguran de que los objetivos de planificación sean alcanzables y realistas para el personal?

Cuadro 25

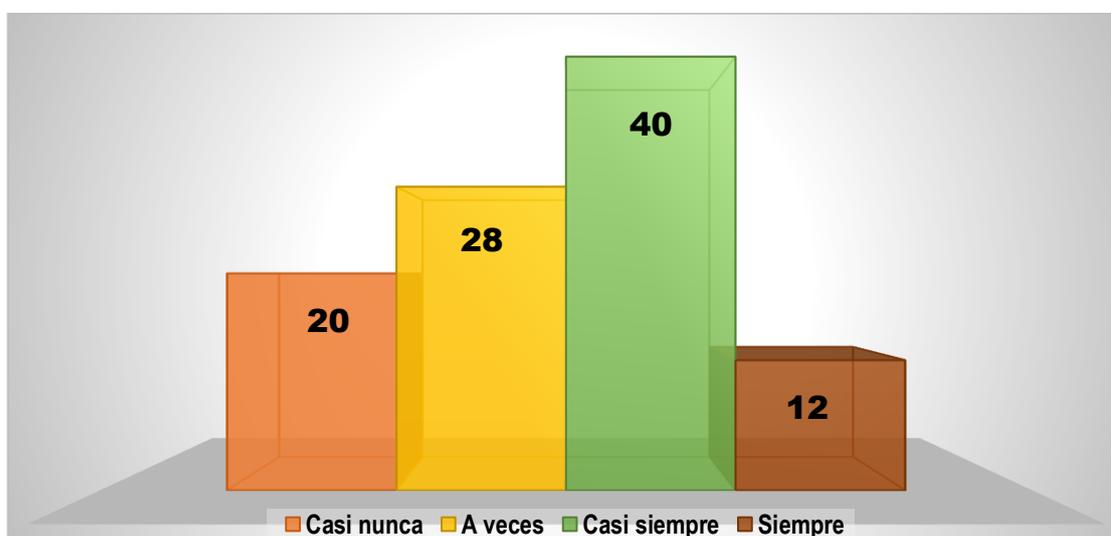
Objetivos de planificación frecuente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	5	20	20
A veces	7	28	48
Casi siempre	10	40	88
Siempre	3	12	100
Total	25	100	

Nota el cuadro representa los objetivos de planificación frecuente -Fuente: SPSS-27

Figura 23

Objetivos de planificación frecuente



Nota la figura representa los objetivos de planificación frecuente – Fuente: SPSS-27

Interpretación

Conforme a la información recopilada en la encuesta realizada a los 25 empleados de la municipalidad distrital de San Jeronimo, en relación al Ítem 12; los resultados fueron: el 20% casi nunca, el 28% a veces, el 40% casi siempre y el 12% siempre.

Ítem 13: ¿Se realiza adecuadamente la programación de las responsabilidades y tareas de cada funcionario público en la entidad?

Cuadro 26

Programación de las responsabilidades de cada funcionario público en la entidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	6	24	24
A veces	10	40	64
Casi siempre	8	32	96
Siempre	1	4	100
Total	25	100	

Nota el cuadro representa la programación de las responsabilidades de cada funcionario público en la entidad - Fuente: SPSS-27

Figura 24

Programación de las responsabilidades de cada funcionario público en la entidad



Nota la figura representa la programación de las responsabilidades de cada funcionario público en la entidad - Fuente: SPSS-27

Interpretación

Con forme a la información recopilada en la consulta realizada a los 25 empleados de la municipalidad distrital de San Jeronimo, en relación al Ítem 13; las respuestas fueron: el 24% casi nunca, el 40% a veces, el 32% casi siempre y el 4% siempre.

Ítem 14: ¿Se revisa y ajusta la programación de tareas de manera regular para asegurar su efectividad?

Cuadro 27

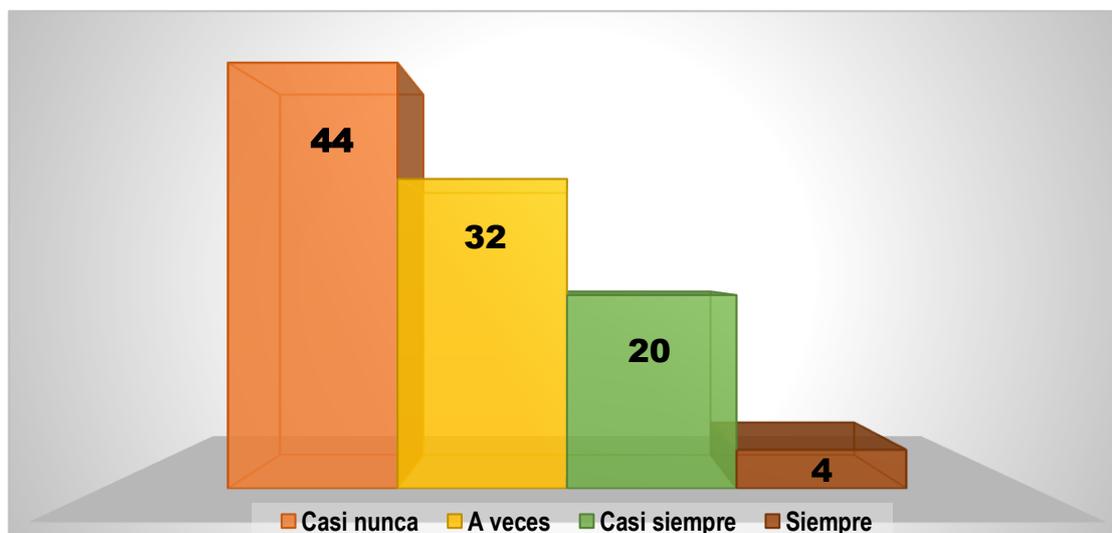
Programación de tareas para asegurar su efectividad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	11	44	44
A veces	8	32	76
Casi siempre	5	20	96
Siempre	1	4	100
Total	25	100	

Nota el cuadro representa la programación de tareas para asegurar su efectividad -Fuente: SPSS-27

Figura 25

Programación de tareas para asegurar su efectividad



Nota la figura representa la programación de tareas para asegurar su efectividad – Fuente: SPSS-27

Interpretación

Conforme a la información recopilada en el cuestionario que se les entrego a los 25 empleados de la municipalidad distrital de San Jeronimo, en relación al Ítem 14; las respuestas fueron las siguientes: el 44% casi nunca, el 32% a veces, el 20% casi siempre y el 4% siempre.

Ítem 15: ¿La dirección coordina claramente sobre los objetivos y prioridades a todo el personal?

Cuadro 28

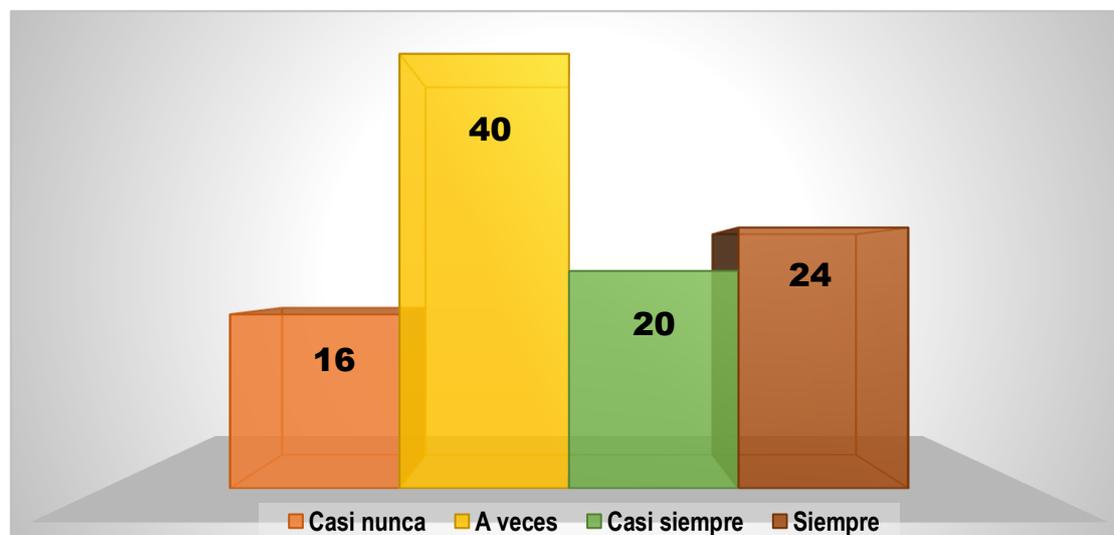
Coordinación de los objetivos y prioridades

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	4	16	16
A veces	10	40	56
Casi siempre	5	20	76
Siempre	6	24	100
Total	25	100	

Nota el cuadro representa la coordinación de los objetivos y prioridades – Fuente: SPSS-27

Figura 26

Coordinación de los objetivos y prioridades



Nota la figura representa la coordinación de los objetivos y prioridades – Fuente: SPSS-27

Interpretación

Según la información recopilada en la encuesta aplicada a los 25 empleados de la municipalidad distrital de San Jeronimo, sobre el Ítem 15; las respuestas fueron: el 16% casi nunca, el 40% a veces, el 20% casi siempre y el 24% siempre.

Ítem 16: ¿Mi área promueve la colaboración y el trabajo en equipo mediante la consulta y concertación?

Cuadro 29

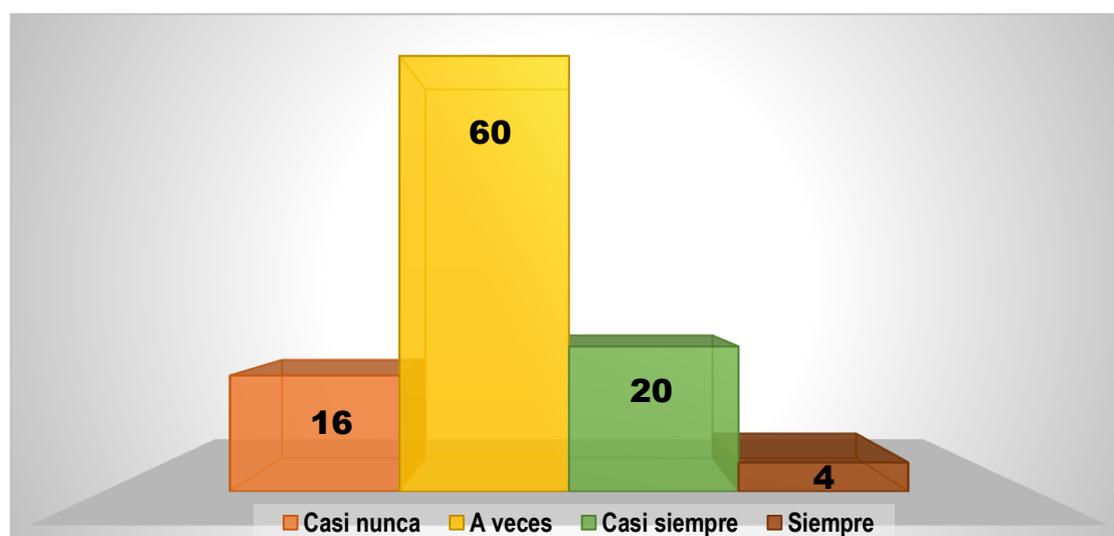
Concertación y colaboración en la municipalidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	4	16	16
A veces	15	60	76
Casi siempre	5	20	96
Siempre	1	4	100
Total	25	100	

Nota el cuadro representa la concertación y colaboración en la municipalidad -Fuente: SPSS-27

Figura 27

Concertación y colaboración en la municipalidad



Nota la figura representa la concertación y colaboración en la municipalidad – Fuente: SPSS-27

Interpretación

Según la información recopilada en el cuestionario que se les mostro a los 25 empleados de la municipalidad distrital de San Jeronimo, en relación al Ítem 16; los resultados fueron: el 16% casi nunca, el 60% a veces, el 20% casi siempre y el 4% siempre.

Ítem 17: ¿La estructura organizativa de mi unidad de trabajo está claramente definida?

Cuadro 30

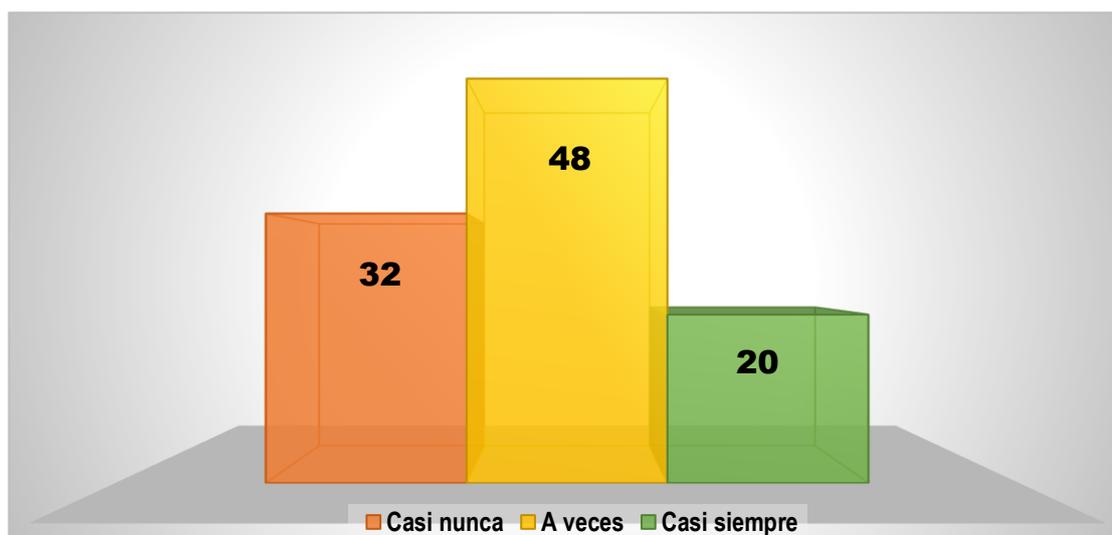
Estructura organizativa efectiva en la municipalidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	8	32	32
A veces	12	48	80
Casi siempre	5	20	100
Total	25	100	

Nota el cuadro representa la estructura organizativa efectiva en la municipalidad – Fuente: SPSS-27

Figura 28

Estructura organizativa efectiva en la municipalidad



Nota la figura representa la estructura organizativa efectiva en la municipalidad – Fuente: SPSS-27

Interpretación

Según la información recabada en la encuesta que se realizó a los 25 empleados de la municipalidad distrital de San Jerónimo, en relación al Ítem 17; los resultados fueron: el 32% casi nunca, el 48% a veces y el 20% siempre.

Ítem 18: ¿Con que periodicidad se utilizan criterios objetivos y claros para evaluar el desempeño de los empleados?

Cuadro 31

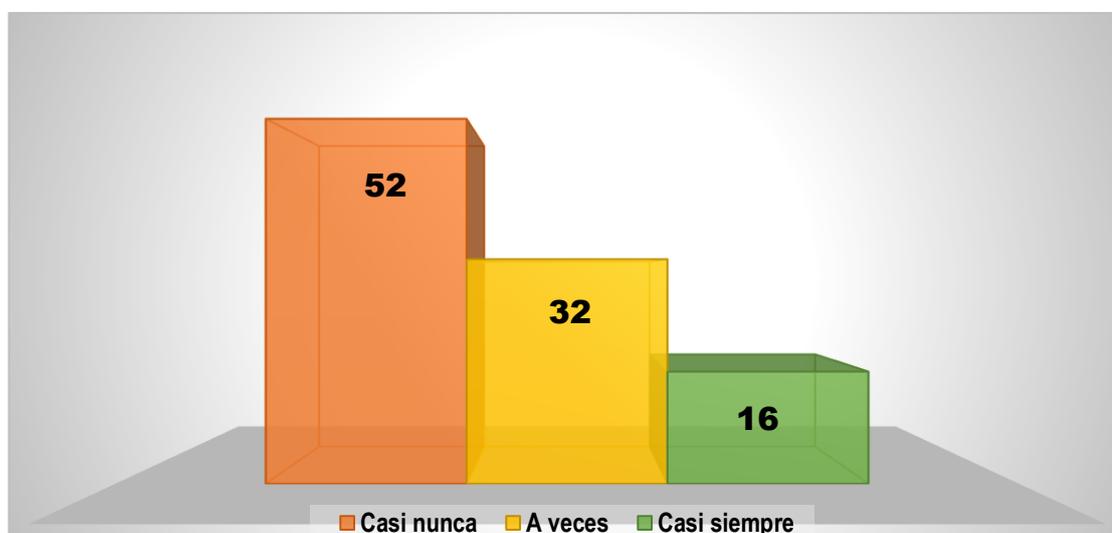
Evaluación de desempeño de los funcionarios en la municipalidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	13	52	52
A veces	8	32	84
Casi siempre	4	16	100
Total	25	100	

Nota el cuadro representa la evaluación de desempeño de los funcionarios en la municipalidad – Fuente: SPSS-27

Figura 29

Evaluación de desempeño de los funcionarios en la municipalidad



Nota la figura representa la evaluación de desempeño de los funcionarios en la municipalidad -Fuente: SPSS-27

Interpretación

Según la información recogida en el cuestionario que se les proporciono a los 25 empleados de la municipalidad distrital de San Jeronimo, sobre el Ítem 18; los resultados fueron: el 52% casi nunca, el 32% a veces y el 16% siempre.

Ítem 19: ¿Los procedimientos de supervisión se ajustan a las políticas y normas establecidas por la municipalidad?

Cuadro 32

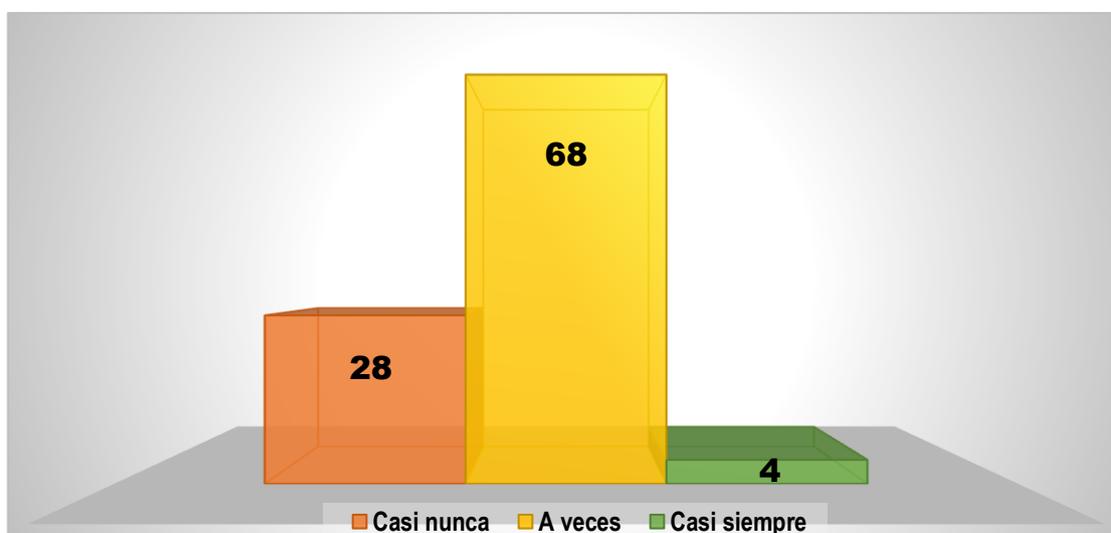
Supervisión de las políticas y normas establecidas por la municipalidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	7	28	28
A veces	17	68	96
Casi siempre	1	4	100
Total	25	100	

Nota el cuadro representa la supervisión de las políticas y normas establecidas por la municipalidad -Fuente: SPSS-27

Figura 30

Supervisión de las políticas y normas establecidas por la municipalidad



Nota la figura representa la supervisión de las políticas y normas establecidas por la municipalidad – Fuente: SPSS-27

Interpretación

Según la información recopilada en la encuesta realizada a los 25 empleados de la municipalidad distrital de San Jeronimo, con relación al Ítem 19; los resultados fueron: el 28% casi nunca, el 68% a veces y el 4% siempre.

Ítem 20: ¿Con qué regularidad se evalúa la eficiencia de los informes de control generados para su área?

Cuadro 33

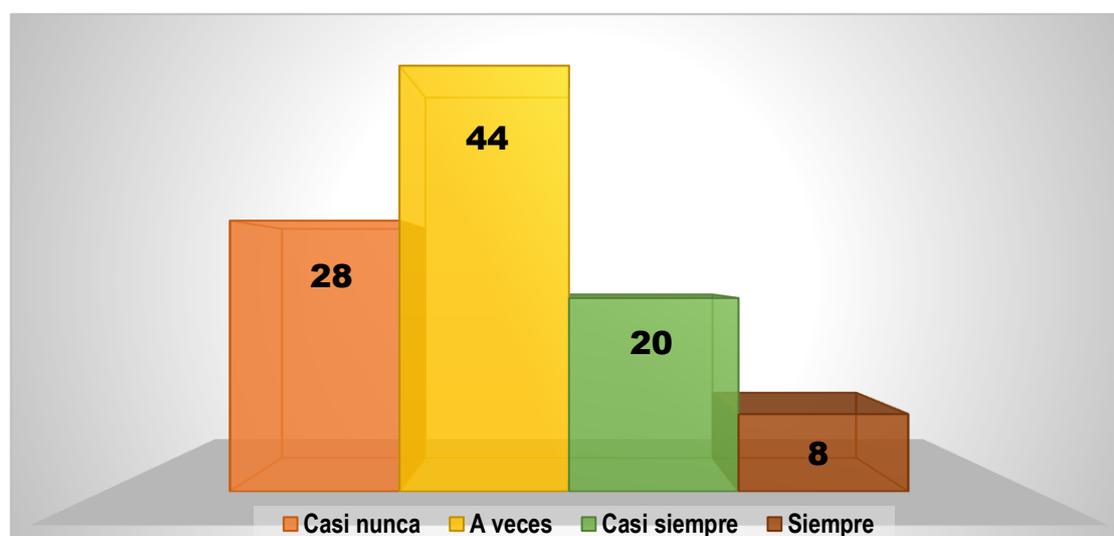
Eficiencia de la gestión del personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	7	28	28
A veces	11	44	72
Casi siempre	5	20	92
Siempre	2	8	100
Total	25	100	

Nota el cuadro representa la eficiencia de la gestión del personal – Fuente: SPSS-27

Figura 31

Eficiencia de la gestión del personal



Nota la figura representa la eficiencia de la gestión del personal – Fuente: SPSS-27

Interpretación

Según la información recopilada en el cuestionario presentado a los 25 empleados de la municipalidad distrital de San Jeronimo, sobre el Ítem 20; los resultados fueron: el 28% casi nunca, el 44% a veces, el 20% casi siempre y el 8% siempre.

5.2. Pruebas de hipótesis

Prueba de normalidad

H0: Los datos tienen distribución normal

H1: Los datos no tienen distribución normal

Cuadro 34

Prueba de normalidad

Variables y dimensiones de investigación	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1 Control interno	0.805	25	0.000
V2 Gestión de personal	0.800	25	0.000
D1 Nivel Estratégico	0.789	25	0.000
D2 Nivel Directivo	0.786	25	0.000
D3 Nivel Operativo	0.747	25	0.000
D4 Planificación	0.809	25	0.000
D5 Dirección	0.810	25	0.000
D6 Control	0.813	25	0.000

Nota el cuadro representa la prueba de normalidad – Fuente: SPSS-27

Interpretación

La evaluación de normalidad, explicada en la tabla anexa, aclara la conexión entre los grados de libertad y el tamaño de la muestra. Con base en esta información, se realizó la prueba de Shapiro-Wilk para analizar cómo se distribuyen los datos. El resultado "sig" obtenido permitió llevar a cabo un análisis completo de esta distribución. En esta evaluación se tomaron en cuenta las variables analizadas y sus dimensiones. Al notar un valor inferior a (< 0.05), se demostró que los datos no se ajustan a una distribución normal, lo que indica que son no paramétricos. Por consiguiente, se decidió utilizar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Esta decisión facilitó la evaluación del nivel de conexión entre las variables y permitió una verificación más precisa y adecuada de las hipótesis tanto generales como específicas.

Prueba de hipótesis general

H1: El control interno si influye significativamente en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022.

H0: El control interno no influye significativamente en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022.

Cuadro 35

Prueba de hipótesis y de correlación general

			Control interno	Gestión de personal
Tau_b de Kendall	Control interno	Coefficiente de correlación	1.000	,800**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	25	25
	Gestión de personal	Coefficiente de correlación	,800**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	25	25

Nota el cuadro representa la prueba de hipótesis y de correlación general – Fuente: SPSS-27

Interpretación

Con el proposito de reunir todos los datos importantes para el desarrollo de este trabajo, se realizo una encuesta a través de un cuestionario. Para validar la hipotesis general, se evidencio la significancia bilateral como un criterio de evaluación . Los resultados mostraron un valor de $(0.000 < 0.05)$, lo que sugiere que el control interno tiene un impacto notable en la administración del departamento de personal. Además, para determinar el grado de influencia, se analizó el coeficiente de correlación, que resulto en un valor de $(0,800)$, indicando que el nivel de influencia es alto positivo.

Prueba de hipótesis específicas 1

H1: El Nivel Estratégico del Control Interno si influye significativamente en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022.

H0: El Nivel Estratégico del Control Interno no influye significativamente en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022.

Cuadro 36

Prueba de hipótesis y de correlación específico 1

			Nivel Estratégico	Gestión de personal
Tau_b	Nivel Estratégico	Coeficiente de correlación	1.000	,776**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	25	25
Kendall de	Gestión de personal	Coeficiente de correlación	,776**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	25	25

Nota: el cuadro representa la prueba de hipótesis y de correlación específica 01 – Fuente: SPSS-27

Interpretación

Con el proposito de reunir todos los datos pertinentes para la elaboración de este estudio, se realizó una encuesta a través de un formulario, con el fin de validar la hipótesis específica 01. Se demostró la relevancia bilateral como criterio de análisis, y los hallazgos mostraron un valor ($0.000 < 0.05$), lo cual sugiere que el Nivel Estratégico del control interno tiene una influencia considerable en la administración del departamento de recursos humanos. Además, para medir el grado de impacto, se examinó el coeficiente de correlación, que resultó en un valor de (0,776), indicando que la influencia es positiva y alta.

Prueba de hipótesis específicas 2

H1: El Nivel Directivo del Control Interno si influye significativamente en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022.

H0: El Nivel Directivo del Control Interno no influye significativamente en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022.

Cuadro 37

Prueba de hipótesis y de correlación específico 2

			Nivel Directivo	Gestión de personal
Tau_b	Nivel Directivo	Coeficiente de correlación	1.000	,748*
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	25	25
Kendall de	Gestión de personal	Coeficiente de correlación	,748*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	25	25

Nota: el cuadro representa la prueba de hipótesis y de correlación específica 02 – Fuente: SPSS-27

Interpretación

Con el fin de reunir todos los datos importantes para la realización de este trabajo, se llevo a cabo una encuesta utilizando un formulario, con el proposito de validar la hipotesis especifica 02. Se evidencio la significancia bilateral como un criterio de medición. Los resultados mostraron un valor de ($0.000 < 0.05$), lo que sugiere que el nivel Directivo del control interno tiene un impacto significativo en la administración del área de personal. Además, para determinar el nivel de influencia, se analizo el coeficiente de correlación, el cual arrojó un valor de (0,748), indicando que el grado de influencia es positivo y elevado.

Prueba de hipótesis específicas 3

H1: El Nivel Operativo del control interno si influye significativamente en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022

H0: El Nivel Operativo del control interno no influye significativamente en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022

Cuadro 38

Prueba de hipótesis y de correlación específico 3

			Nivel Operativo	Gestión de personal
Tau_b de	Nivel Operativo	Coeficiente de correlación	1.000	,712**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	25	25
Kendall	Gestión de personal	Coeficiente de correlación	,712**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	25	25

Nota: el cuadro representa la prueba de hipótesis y de correlación específica 03 – Fuente: SPSS-27

Interpretación

Con el fin de reunir toda la información pertinente para la elaboración de este trabajo, se realizó una encuesta utilizando un cuestionario. Para comprobar la tercera hipótesis específica, se evidenció la significancia bilateral como un criterio de evaluación. Los resultados mostraron un valor de $(0.000 < 0.05)$, lo que sugiere que el nivel operativo del control interno tiene un impacto significativo en la administración del departamento de personal. Además, para medir el grado de influencia, se analizó el coeficiente de correlación, que arrojó un valor de $(0,712)$, indicando que la influencia es alta y positiva.

5.3. Discusión de resultados

Una vez recopilados los resultados, se llevó a cabo una discusión que tuvo en cuenta las contribuciones de autores previos. Para garantizar la fiabilidad de los datos, se realizó una prueba de confiabilidad empleando el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0.808 y 0.778, para cada variable, respectivamente. Estos resultados respaldaron la solidez de los datos obtenidos. Posteriormente, se procedió al análisis y la discusión de los resultados en relación con las hipótesis formuladas, tanto generales como específicas, validando de este modo las afirmaciones del estudio.

Con el fin de alcanzar con el objetivo general: “Determinar cómo el control interno influye en la gestión del área de personal en la Municipalidad distrital de San Jerónimo”; se llevo acabo un análisis descriptivo. Este análisis permitio verificar la capacidad de los funcionarios, lo que resulta fundamental para ellos, del distrito de San Jerónimo, Este análisis reveló que la inversión en recursos y la capacidad de los funcionarios son aspectos clave. En particular, los funcionarios del distrito de San Jerónimo perciben que la efectividad del control interno tiene un impacto significativo en la gestión del área de personal. Este hallazgo sugiere que una mejora en los sistemas de control interno podría fortalecer la gestión de personal, optimizando, por otro lado, para confirmar la validez de la hipótesis general: “El control interno influye significativamente en la gestión del área de personal en la Municipalidad distrital de San Jerónimo”; se observar que el valor de significancia fue inferior a 0.05, lo que lleva a la conclusión de que los datos no siguen una distribución paramétrica, por ello, se decidio emplear la prueba de Tau_b de Kendall para validar las hipótesis y evaluar el grado de relación e influencia en el estudio.

Los resultados son corroborados por: Guzmán (2017) indica que el tener implementado un adecuado control interno también ayudara a llevar de manera más eficiente las carteras vencidas de la entidad del estado, por lo tanto, se determinó que las entidades tienen que

implementar un control interno y elaborar un plan de acción con la finalidad de recuperar los prestamos vencidos. Así mismo Poaquiza (2016) indica que para tener un adecuado proceso de control interno se debe de cumplir con las políticas del organismo y así mismo se evaluará, observará e intervendrá en la contratación de mano de obra y a si de esta manera también reducirá los defectos, pudiendo aparecer en el momento indicado. Boada (2018) indica que la implementación del control interno es necesario y para lograr que este funcione de manera óptima es necesario que todos los colaboradores que laboran en la entidad se comprometan y promuevan su funcionamiento.

Para cumplir con el objetivo específico 1: “Determinar cómo el Nivel Estratégico del Control Interno influye en la gestión del área de personal en la Municipalidad distrital de San Jerónimo” se llevo acabo un análisis descriptivo que permitio constatar la capacidad de los funcionarios, es por ello que para los funcionarios, del distrito de San Jerónimo, Este análisis reveló información clave sobre la inversión y la capacidad de los funcionarios. En particular, se constató que, para los funcionarios del distrito de San Jerónimo, la forma en que se gestiona el control interno tiene un impacto significativo en su desempeño y en la administración de recursos humanos. La evaluación de estas variables proporciona una visión clara de cómo los mecanismos de control interno pueden mejorar la eficiencia y eficacia en la gestión del personal, por otro lado, para confirmar la validez de la hipótesis específica 1 “El Nivel Estratégico del Control Interno influye significativamente en la gestión del área de personal en la Municipalidad distrital de San Jerónimo” se observa que el valor de significancia fue inferior a 0.05, dado que los datos no presentan una distribución paramétrica, se decidió utilizar la prueba de Tau_b de Kendall para validar las hipótesis y evaluar el grado de relación e influencia en el estudio.

Los resultados son corroborados por: Peña (2018) indica que la gestión de control interno y las contrataciones públicas en la oficina de abastecimiento y almacenes tienen una

relación, esta se determinó mediante estudios estadísticos, por lo que se puede señalar al mantener un adecuado control interno dentro de la entidad se verá reflejado en las contrataciones que se realice. Así mismo Coaquira (2019) señala que el control interno es muy importante para la ejecución presupuestaria, lo que significa que no todos los trabajadores toman acciones, como actividades, planes, políticas, normativas, registros, procedimientos y métodos, para evitar riesgos que puedan afectar a los municipios. Baca (2019) indica que el ambiente de control interno en la ejecución presupuestal interviene de forma regular según los resultados obtenidos en la investigación, se puede apreciar que existen factores que limitan el desempeño de los funcionarios y servidores de la oficina de presupuesto tales como la falta de conocimiento de la estructura organizacional, al incorporar a un nuevo trabajador no se evalúan sus capacidades y habilidades al puesto a integrarse, no ejecutan controles sobre el cumplimiento de metas y objetivos, no hacen uso correcto del código de ética y con frecuencia no se realiza una revisión, autorización y aprobación de los procesos a desarrollarse en la ejecución presupuestal.

Para cumplir con el objetivo específico 2: “Determinar cómo el Nivel Directivo del Control Interno influye en la gestión del área de personal en la Municipalidad distrital de San Jerónimo” se llevo a cabo un análisis descriptivo que permitió evaluar la capacidad de los funcionarios, por esta razón los empleados, del distrito de San Jerónimo, Este análisis sugiere que una adecuada implementación del control interno podría mejorar la eficiencia y efectividad en la administración del personal, destacando la importancia de fortalecer las prácticas de control para optimizar la gestión en la municipalidad, por otro lado, para confirmar la validez de la hipótesis específica 2: “El Nivel Directivo del Control Interno influye significativamente en la gestión del área de personal en la Municipalidad distrital de San Jerónimo” se observa que el valor de significancia fue inferior a 0.05, esto nos lleva a concluir que los datos no siguen una distribución paramétrica, por lo tanto se decidió utilizar

la prueba de Tau_b de Kendall para validar las hipótesis y evaluar el grado de relación e influencia en el estudio.

Los resultados son corroborados por Millnher (2021) señala que estadísticamente que el control interno tiene una incidencia directa en la gestión de Tesorería, presentando un nivel de manejo medianamente adecuado de acuerdo al 42%, evidenciando con el estadístico paramétrico Chi cuadrado, el P valor hallado es menor al nivel de significancia elegido, por lo que se evidencia la dependencia de las variables, asimismo, el manejo del Control es medianamente adecuada de acuerdo al 64%, en el ambiente de control, evaluación de riesgo, actividades de control, información y comunicación y actividades de supervisión, presentando limitaciones en un adecuado control de actividades internas. Del mismo modo, la conducción de gestión del área de tesorería de acuerdo al 54% es medianamente adecuado en lo que respecta a la planeación, organización, dirección y control. Así mismo Gonzabay y Torres (2017) indica que para disminuir riesgos y proporcionar a la administración una herramienta para la toma de decisiones es importante mejorar el control interno dentro de la empresa es necesario implementar el modelo Coso, ya que esto permitirá identificar los riesgos y pondrá en evidencia las áreas que no cuenten con procedimientos de control, también reflejara si se proporciona la seguridad razonable en los procesos y así de esta manera disminuir los riesgos que puede estar expuesto la empresa. Chulde & Mauricio (2019) indica que de acuerdo al contenido establecido en el marco integral del informe COSO, el diagnóstico de los procedimientos de control administrativo y contable interno son importantes para evitar deficiencias en sus cinco componentes. Medina (2015) señala a la consecuencia de los objetivos globales, por otro lado, el control interno es un proceso permanente que debe llegar a convertirse en una actitud de todos los funcionarios, quienes deben percibirlo como un medio para procurar el cumplimiento de los objetivos de la

institución. Se habla entonces, del autocontrol, como una obligación inherente a todo funcionario.

Para cumplir con el objetivo específico 3: “Determinar cómo el Nivel Directivo del Control Interno influye en la gestión del área de personal en la Municipalidad distrital de San Jerónimo" se llevo acabo un análisis descriptivo que permitio evaluar la capacidad de los funcionarios, por esta razón, se considera fundamental para ellos, del distrito de San Jerónimo, Este análisis permitió constatar la capacidad de los funcionarios. En este contexto, se observó que la gestión del área de personal en el distrito de San Jerónimo está directamente relacionada con la eficacia del control interno. La capacidad y competencia de los funcionarios influyen significativamente en cómo se aplican y supervisan los controles internos, impactando así en la eficiencia y efectividad de la gestión del personal, por otro lado, para confirmar la validez de la hipótesis específica 3: “El Nivel Operativo del control interno influye significativamente en la gestión del área de personal en la Municipalidad distrital de San Jerónimo” se observa que el valor de significancia fue inferior a 0.05, esto nos lleva a concluir que los datos no se ajustan una distribución paramétrica, por tanto se decidio emplear la prueba de Tau_b de Kendall para validar las hipótesis y analizar el grado de relación e influencia en el estudio.

Los resultados son corroborados por: Mamani (2018) indica que las causas que dificultaron la liquidación técnica y financiera de obras de inversión, fueron probados a través de los informes técnicos mensuales de los proyectos, informe anual de dichos proyectos, valoración de obras y recursos control presupuestal anual, fichas técnicas e información financiera, observando así que no cuentan con un financiamiento, una consolidación de expedientes técnico y ejecución financiera , por lo que no se puede continuar los procesos de liquidación técnica y liquidación financiera, ya que, por motivo de utilizar el presupuesto en otros gastos, estas obras no fueron liquidadas como se había

previsto por la entidad. Así mismo Auccatinco y Auccatinco (2021) destacan que existe una relación positiva alta entre las variables de percepción de control interno y la gestión de tesorería, ya que estadísticamente ha demostrado significancia, al respecto la variable de percepción de control interno tiene una relación positiva alta con más del 80% con la variable de gestión de tesorería considerando que el ambiente de control es la fuente fundamental para encaminar el control interno, de lado de la evaluación de riesgos, para poder detectar los peligros que se pueda presentar en los proceso de la gestión, a través de las actividades de control para poder fortalecerla, además de la gestión de la información para mantener actualizado el conocimiento dentro del proceso, pues finalmente la supervisión, es el proceso complementario para el control interno, el cual se realiza para detectar los problemas que se puedan presentar en la culminación del proceso. Alva y Cava (2018) señala que existe un inadecuado control interno del patrimonio en la entidad, ya que los bienes patrimoniales no son clasificados en sus tiempos adecuados, no se les realiza los mantenimientos adecuados y se desaparece algunos activos sin haber sido dados de baja. Bustamante (2018) indica que la liquidación técnica financiera de obras públicas ejecutada por administración directa presenta deficiencias en la información técnica y financiera en la ejecución de obras públicas por administración directa, lo cual es perjudicial porque no se podrá cumplir con determinadas obras en los tiempos pactados. Ramos (2021) indica que el control interno en el área de tesorería se califica como inadecuado porque no saben o no están al tanto con las normas y procedimientos de control interno.

CONCLUSIONES

- Se concluye que el control interno influye significativamente en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo (Cusco) durante 2022. Su adecuada implementación mejora la eficiencia, transparencia y cumplimiento normativo, permitiendo una gestión de personal más efectiva y alineada con los objetivos institucionales.
- Se concluye que el Nivel Estratégico del control interno influye significativamente en la gestión del personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo (Cusco) en 2022. Su adecuada integración mejora la planificación, alinea los recursos humanos con los objetivos institucionales y optimiza la implementación de políticas, fortaleciendo así la toma de decisiones y la eficiencia en la gestión del área de personal.
- Se concluye que el Nivel Directivo del control interno influye significativamente en la gestión del personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo (Cusco) en 2022. Su efectividad garantiza una adecuada supervisión, aplicación de políticas y gestión de riesgos, mejorando la eficiencia, transparencia y alineación con los objetivos institucionales.
- Se concluye que el Nivel Operativo del control interno influye significativamente en la gestión del personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo (Cusco) en 2022. Su adecuada implementación garantiza la ejecución eficaz de procedimientos, una supervisión constante y la corrección oportuna de desviaciones, lo que mejora la organización, transparencia y alineación del área de personal con los objetivos institucionales.

RECOMENDACIONES

Al Alcalde de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo:

- Fortalecer el control interno en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo para optimizar la gestión del área de personal. Esto implica mejorar la supervisión, realizar auditorías periódicas, capacitar continuamente al personal y asegurar el cumplimiento normativo, con el fin de incrementar la eficiencia, transparencia y alineación con los objetivos institucionales.
- Fortalecer el nivel estratégico del control interno en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo para mejorar la gestión del área de personal. Esto requiere integrar los controles en la planificación institucional, establecer un marco claro de políticas y procedimientos, y capacitar a los directivos en gestión estratégica, lo que permitirá una toma de decisiones más eficaz y alineada con los objetivos organizacionales.
- Fortalecer los controles internos a nivel directivo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo para mejorar la gestión del personal. Esto implica implementar mecanismos sólidos, capacitar a los líderes en control y supervisión, y gestionar eficazmente los riesgos, con el fin de mejorar la eficiencia, transparencia y toma de decisiones en la administración.
- Reforzar los controles internos a nivel operativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo para mejorar la gestión del personal. Esto incluye implementar mecanismos que aseguren la correcta ejecución de los procedimientos, permitir una supervisión eficaz, corregir desviaciones a tiempo y capacitar continuamente al personal, promoviendo una administración eficiente, organizada y alineada con los objetivos institucionales.

REFERENCIAS

- Alva Oblitas, M., & Cava Millián, C. (2018). *“Control interno de bienes patrimoniales y el sinceramiento de los estados financieros de la municipalidad provincial de San Martín, periodo 2016”*. Peru: Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto. Obtenido de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3129/CONTABILIDAD%20-%20Mar%C3%ADa%20Magdalena%20Alva%20Oblitas%20%26%20Cynthia%20Eunice%20Cava%20Milli%C3%A1n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arévalo, M. (05 de octubre de 2020). *“Cómo realizar la evaluación del sistema del control interno”*. Obtenido de Opirani: <https://www.piranirisk.com/es/blog/como-realizar-la-evaluacion-del-sistema-del-control-interno>
- Argudo , C. (2018). Obtenido de <https://n9.cl/procesoadministrativo>
- Auccatinco Zelada, S., & Auccatinco Zelada, C. (2021). *Percepción del Control Interno y Gestión de Tesorería en la Municipalidad Distrital de Rondocan, Cusco, 2021*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66406/Auccatinco_ZS-Auccatinco_ZC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baca Rojas, A., & Palomino Mora, B. (2019). *Ambiente de control interno en la ejecución presupuestal del Gobierno Regional del Cusco, periodo 2017*. Cusco: Universidad Andina del Cusco. Obtenido de https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2964/Angie_Brenda_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bembibre, C. (2013). Obtenido de <https://www.definicionabc.com/derecho/norma.php>
- Boada Chuquiure , M. (2018). *“Control interno en la Municipalidad distrital de San Borja – 2017”*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26415/Boada_CHM.pdf?sequence=4
- Bustamante Mamani, B. (2018). *Ejecución de Obras Publicas por Administración Directa y Liquidación Técnica y Financiera en la Municipalidad Provincial de Canchis - Cusco periodo 2017*. Cusco: Universidad Andina del Cusco. Obtenido de https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/1996/Brigida_Tesis_bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica* (Vol. 2da Edición). Lima Peru: San Marcos. Obtenido de https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
- Castillo, L. (2018). Obtenido de <https://www.uv.es/macas/T5.pdf>
- Catalán, L. K. S. . (2014). *El control interno: herramienta indispensable para el fortalecimiento de las capacidades de la gerencia pública de hoy*. Lima Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú-CENTRUM Católica (Peru).
- Chulde, G., & Mauricio, D. (2019). *propuesta de control interno para la cooperativa transporte 28 de septiembre de la ciudad de Ibarra*. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.puce.edu.ec/bitstreams/0026ee9d-6e6c-4a37-9390-63afc4985561/download>
- Coaquira Pari, R. I. (2019). *Caracterización del control interno en la ejecución presupuestal de la municipalidad provincial de Huancané, 2018*. Juliaca: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/13614/CONTROL_INTERNO_EJECUCION_PRESUPUESTAL_COAQUIRA_PARI_RICHAR_ISAAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Contraloría . (2023). *contraloria.gob.pe*. Obtenido de https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/index.html
- Contraloría. (2019). Obtenido de https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf
- Contraloría General de la República . (2016). *"Control Interno"*. Obtenido de Contraloría General de la República : https://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorrupcion/documentos/3_CONTROL_INTERNO_2016.pdf
- Contraloría General de la República. (2020). Obtenido de https://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorrupcion/documentos/3_CONTROL_INTERNO_2016.pdf
- Contreras. (2018). *definiciona.com*. Obtenido de *definiciona.com*: <https://definiciona.com/registrar/>

- Cruz Chimal , J., & Jiménez Pérez, V. (2021). *gestiopolis.com*. Obtenido de Etapas del proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control: <https://www.gestiopolis.com/etapas-del-proceso-administrativo/>
- Culque Puerta , E., & Cruz Latorre , M. (2021). *La gestión administrativa y la recaudación del impuesto predial de Moyobamba - Peru*: Universidad cesar vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73490/Culque_PE-Cruz_LM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dávalos, M., & Ramírez, O. (2019). La planificación estratégica como base para el éxito de empresas familiares en Paraguay. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México*, 116-185.
- Deborah. (2015). Obtenido de <https://www.definicion.co/procedimiento/>
- Francisco López, J. (2019). *economipedia.com*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/proceso-administrativo.html>
- Gomez. (2014). *definición.rg*. Obtenido de Definición de avance fisico: <https://definicion.org/avance-fisico>
- Gonzabay, & Torres. (2017). *la propuesta de mejora del control interno basado en el modelo Coso en Ventascorp S.A*. Unidad academica de ciencias empresariales coordinacion de postgrado.
- González Martínez, R. (2019). Obtenido de <https://www.ofstlaxcala.gob.mx/doc/material/27.pdf>
- Guzman Benalcazar , C. (2017). *Control Interno al Proceso de Recuperación de Cartera Vencida y su Incidencia en la Gestión de Tesorería del Gad Municipal de San Miguel De Urucuquí*. Ibarra - Ecuador: Universidad Técnica del Norte. Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/7606/1/PG%20567%20TESIS.pdf>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigacion 6TA Edicion*. Mexico: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Ionos. (2023). Gestión de personal: tareas, funciones y objetivos. *Ionos*. Obtenido de <https://www.ionos.mx/startupguide/productividad/gestion-de-personal/>
- Mamani Flores, L. Y. (2018). *Liquidación Técnica y Financiera de Obras de Inversión en la Municipalidad Distrital de Combapata – Canchis – Cusco Periodo 2016 – 2017*. Cusco: Universidad Andina del Cusco. Obtenido de

- https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2617/Yaquelin_Tesis_bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marín García, A. (2021). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/politica.html>
- Medina Lopez, P. (2015). *Análisis y aplicación del modelo coso de control interno en las áreas de recursos humanos de las organizaciones sanitarias públicas en Andalucía*. Malaga: Universidad de Malaga. Obtenido de https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/11879/TD_MEDINA_LOPEZ_Pedro.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Meléndez Torres, J. B. (2016). *Control Interno*. Ancash: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Méndez Colmenares, D. (2023). Gestión de personal: qué es y funciones. *ceupe*. Obtenido de <https://www.ceupe.com/blog/gestion-de-personal-que-es-y-funciones.html>
- Millnher Fabricio, G. V. (2021). *Situación del control interno y la gestión de tesorería en la Clínica Cima SAC Cusco, periodo 2019*. Cusco: Universidad andina del Cusco. Obtenido de <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4132>
- Ortega, C. (2023). Gestión de personal: Qué es, tipos y objetivos. *questionpro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/gestion-de-personal/>
- Park, Y. J., Matkin, D.; Marlowe, J. (2017). *Internal control deficiencies and municipal borrowing costs*. Public Budgeting & Finance.
- Peña Peña , J. (2018). “*Gestión del Control Interno y su relación con las Contrataciones Públicas de la Oficina de Abastecimiento y Almacenes de la Municipalidad Provincial de Bellavista, año 2017*”. Bellavista - Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31621/pe%C3%B1a_pj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Poaquiza Sailema , A. (2016). *El control interno en la gestión administrativa y financiera en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Cevallos*. Ambato - Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/24008/1/T3788i.pdf>
- Raffino, M. E. (2020). Obtenido de <https://concepto.de/gestion-administrativa/>
- Raffino, M. E. (2020). Obtenido de <https://n9.cl/8iu7>
- Razo, C. M. (2016). *Auditoría en sistemas computacionales*. Mexico: Pearson Educación.
- Romero , J. (2016). Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/control-interno-5-componentes-segun-coso/>

Silva Robles, F. (2016). Obtenido de <https://actualicese.com/jerarquia-organizacional-estructurada-impulsa-el-exito-del-control-interno/>

Ucha, F. (2012). *Definición ABC*. Obtenido de Definición ABC: <https://www.definicionabc.com/general/supervision.php>

ANEXOS

ANEXO I

Matriz de consistencia

Control interno y la gestión del área de personal de la municipalidad distrital de San Jerónimo departamento de cusco, periodo 2022

Problemas General	Objetivos General	Hipótesis General	Variables	Metodología
¿Cómo el control interno influye en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022?	Determinar cómo el control interno influye en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022	El control interno influye significativamente en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022	VARIABLE: X Control Interno	1. Enfoque Cuantitativo
¿Cómo el Nivel Estratégico del Control Interno influye en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022?	Determinar cómo el Nivel Estratégico del Control Interno influye en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022	El Nivel Estratégico del Control Interno influye significativamente en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022	DIMENSIONES Nivel Estratégico Nivel Directivo Nivel Operativo	2. Tipo de estudio: Básico
¿Cómo el Nivel Directivo del Control Interno influye en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022?	Determinar cómo el Nivel Directivo del Control Interno influye en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022	El Nivel Directivo del Control Interno influye significativamente en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022	VARIABLE: y Gestión de Personal	3. Nivel Correlacional
¿Cómo el Nivel Operativo del Control Interno influye en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022?	Determinar cómo el Nivel Operativo del Control Interno influye en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022	El Nivel Operativo del control interno influye significativamente en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022	DIMENSIONES Planificación Dirección Control	4. Diseño De Estudio No experimental Corte: transversal
				5. Población área de personal de la Municipalidad distrital de San Jerónimo.
				5. Muestra 25 colaboradores del área de personal de la Municipalidad distrital de San Jerónimo.
				6. Técnica Encuesta
				7. Instrumento Cuestionario
				8. Análisis de datos SPSS V27

Nota: La tabla representa la matriz de consistencia

ANEXO II

Matriz operacional

Control interno y la gestión del área de personal de la municipalidad distrital de San Jerónimo departamento de cusco, periodo 2022

Variable 01	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Control interno	Contraloría (2016) señala que son las actividades de control son las acciones establecidas a través de las políticas y procedimientos que contribuyen a garantizar que se lleven a cabo las instrucciones de la dirección para mitigar los riesgos con impacto potencial en los objetivos.	Contraloría (2023) Es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y el personal, organizado y establecido en cada entidad del Estado, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales y promueven una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente.	Nivel Estratégico	Revisión Contrastación Revisión Verificación
			Nivel Directivo	MOF ROF Directivas
			Nivel Operativo	Capacitación Evaluación Seguimiento
Variable 02	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Gestión de personal	Ortega, (2023) indica La gestión del personal es la parte de la gestión de Recursos Humanos. que se centra en el reclutamiento, la selección y la formación del personal de manera que te ayude a llevar a tu organización a un nivel superior. También se ocupa retener a los mejores talentos dentro de tu organización.	Ionos (Ionos, 2023) indica que La gestión de personal, también conocida como administración de personal, es una forma de gestión que se encarga de las relaciones de los empleados con la empresa. Sin embargo, también realizan otras actividades que incumben a terceros como que a su vez trabajan con planificación, dirección y control.	Planificación	Objetivos 2 Programación 2
			Dirección	Coordinación Concertación Organización
			Control	Evaluación Supervisión Eficiencia

Nota: La tabla representa la matriz operacional

ANEXO III

Matriz instrumental del control interno

Control interno y la gestión del área de personal de la municipalidad distrital de San Jerónimo departamento de cusco, periodo 2022

Variable 01	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Control interno	Nivel Estratégico	Revisión	¿Realizan una revisión exhaustiva de los procedimientos de control interno antes de su implementación?
		Contrastación	¿Se contrastan los resultados de las auditorías internas con los procedimientos establecidos?
		Revisión	¿Realizan revisiones periódicas de los procedimientos de control interno en su área de trabajo?
		Verificación	¿Se verifica regularmente que los procedimientos de control interno se apliquen correctamente?
	Nivel Directivo	MOF	¿Se capacita al personal sobre las normativas y procedimientos establecidos en el MOF?
		ROF	¿Reciben capacitaciones sobre las normas del ROF que aplican a sus funciones diarias?
		Directivas	¿Se actualizan las directivas de control interno de acuerdo a cambios en la normativa vigente?
	Nivel Operativo	Capacitación	¿Participa en capacitaciones que explican cómo aplicar las estrategias de control interno en su trabajo diario?
		Evaluación	¿Se realizan evaluaciones periódicas para medir la efectividad de las estrategias de control?
		Seguimiento	¿Con qué frecuencia se realiza un seguimiento sistemático de la implementación de las estrategias de control interno?

Nota: La tabla representa la Matriz instrumental sobre el control interno

ANEXO IV

Matriz instrumental de gestión de personal

Control interno y la gestión del área de personal de la municipalidad distrital de San Jerónimo departamento de cusco, periodo 2022

Variable 02	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Gestión de personal	Planificación	Objetivos	¿Con qué regularidad se revisan los objetivos de planificación del personal para asegurar su relevancia?
		Objetivos	¿Qué tan frecuentemente se aseguran de que los objetivos de planificación sean alcanzables y realistas para el personal?
		Programación	¿Se realiza adecuadamente la programación de las responsabilidades y tareas de cada funcionario público en la entidad?
		Programación	¿Se revisa y ajusta la programación de tareas de manera regular para asegurar su efectividad?
	Dirección	Coordinación	¿La dirección coordina claramente sobre los objetivos y prioridades a todo el personal?
		Concertación	¿Mi área promueve la colaboración y el trabajo en equipo mediante la consulta y concertación?
		Organización	¿La estructura organizativa de mi unidad de trabajo está claramente definida?
	Control	Evaluación	¿Con que periodicidad se utilizan criterios objetivos y claros para evaluar el desempeño de los empleados?
		Supervisión	¿Los procedimientos de supervisión se ajustan a las políticas y normas establecidas por la municipalidad?
		Eficiencia	¿Con qué regularidad se evalúa la eficiencia de los informes de control generados para su área?

Nota: La tabla representa la Matriz instrumental sobre Gestión de personal

ANEXO V

Instrumento de recolección de datos tipo encuesta

La presente encuesta tiene como finalidad obtener información referida a los “**Control interno y la gestión del área de personal de la municipalidad distrital de San Jerónimo departamento de cusco, periodo 2022**”, para lo cual se le solicita responder con la mayor sinceridad del caso.

Escala Valorativa				
1	2	3	4	5
Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno

N°	Ítems	Escala				
1	¿Realizan una revisión exhaustiva de los procedimientos de control interno antes de su implementación?	1	2	3	4	5
2	¿Se contrastan los resultados de las auditorías internas con los procedimientos establecidos?	1	2	3	4	5
3	¿Realizan revisiones periódicas de los procedimientos de control interno en su área de trabajo?	1	2	3	4	5
4	¿Se verifica regularmente que los procedimientos de control interno se apliquen correctamente?	1	2	3	4	5
5	¿Se capacita al personal sobre las normativas y procedimientos establecidos en el MOF?	1	2	3	4	5
6	¿Reciben capacitaciones sobre las normas del ROF que aplican a sus funciones diarias?	1	2	3	4	5
7	¿Se actualizan las directivas de control interno de acuerdo a cambios en la normativa vigente?	1	2	3	4	5
8	¿Participa en capacitaciones que explican cómo aplicar las estrategias de control interno en su trabajo diario?	1	2	3	4	5
9	¿Se realizan evaluaciones periódicas para medir la efectividad de las estrategias de control?	1	2	3	4	5
10	¿Con qué frecuencia se realiza un seguimiento sistemático de la implementación de las estrategias de control interno?	1	2	3	4	5
11	¿Con qué regularidad se revisan los objetivos de planificación del personal para asegurar su relevancia?	1	2	3	4	5
12	¿Qué tan frecuentemente se aseguran de que los objetivos de planificación sean alcanzables y realistas para el personal?	1	2	3	4	5
13	¿Se realiza adecuadamente la programación de las responsabilidades y tareas de cada funcionario público en la entidad?	1	2	3	4	5
14	¿Se revisa y ajusta la programación de tareas de manera regular para asegurar su efectividad?	1	2	3	4	5

15	¿La dirección coordina claramente sobre los objetivos y prioridades a todo el personal?	1	2	3	4	5
16	¿Mi área promueve la colaboración y el trabajo en equipo mediante la consulta y concertación?	1	2	3	4	5
17	¿La estructura organizativa de mi unidad de trabajo está claramente definida?	1	2	3	4	5
18	¿Con que periodicidad se utilizan criterios objetivos y claros para evaluar el desempeño de los empleados?	1	2	3	4	5
19	¿Los procedimientos de supervisión se ajustan a las políticas y normas establecidas por la municipalidad?	1	2	3	4	5
20	¿Con qué regularidad se evalúa la eficiencia de los informes de control generados para su área?	1	2	3	4	5

Gracias