

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

EL CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA SUB GERENCIA DE
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL CUSCO,
PERIODO 2021

Presentado por:

Br. Núñez Bolívar, Ruth Milagros

Br. Sutta Labra, Percy Ronaldo

Para optar al Título Profesional de
Contador Público

**Asesor: Mgt. Juan Carlos Medina
Delgado**

Cusco – Perú

2023

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios por permitirme llegar a este momento, por cuidarme y guiarme en todo tiempo, solo por su gracia y misericordia sucede todo, asimismo dedico este trabajo a mi padre Braulio Núñez, madre Rosa Bolívar y hermanos quienes me impulsan a seguir luchando por mis sueños.

RUTH MILAGROS NUÑEZ BOLIVAR

Este trabajo de investigación va dedicado principalmente a mis padres y hermanos quienes fueron los que me educaron e impulsaron para que yo estudie una carrera profesional y ser alguien en la vida. No fue fácil por los diversos problemas que se presentaron en el camino, pero se pudo lograr y alcanzar el sueño anhelado.

PERCY RONALDO SUTTA LABRA

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecemos a Dios, porque nos da el regalo de la vida, y es quien nos da la fortaleza en nuestro caminar diario.

En segundo lugar, agradecemos a nuestros padres, quienes pusieron toda su confianza en nosotros y se esforzaron mucho para que seamos excelentes profesionales.

En tercer lugar, damos gracias a nuestro asesor Juan Carlos, quien nos impulsó y motivo en todo el proceso de elaboración del presente trabajo de investigación.

En cuarto lugar, queremos agradecer a nuestros docentes universitarios, quienes con su conocimiento nos fueron forjando como futuras personas y profesionales con valores.

Finalmente, damos gracias al personal administrativo quienes nos apoyaron para que nuestros tramites se lleven de manera correcta y en el tiempo establecido por ley.

MILAGROS Y PERCY

PRESENTACIÓN

SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO.

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

En cumplimiento al reglamento de grados y títulos vigente en la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, es grato dirigirnos a ustedes para hacer presente el trabajo de Investigación intitulado: “EL CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO, PERIODO 2021”. Con la finalidad de optar al título profesional de Contador Público.

El presente trabajo de investigación permitirá que los servidores públicos puedan tener mayor conocimiento respecto a la importancia del Control Interno, así como el rol que debe cumplir cada servidor en la Gestión Pública dentro de cada unidad organizacional, con el objetivo de administrar de manera eficiente, eficaz y con calidad los recursos físicos y financieros con los que cuenta la Entidad. La escasez de un fortalecimiento en el Control Interno a nivel nacional, regional y local manifiesta un problema a consecuencia del desinterés por parte de los servidores públicos en el uso inadecuada de los recursos económicos y materiales de la Entidad, siendo la corrupción un fenómeno asociado a la deficiente gestión en las Entidades del estado. La modernización de la Gestión Pública busca asegurar que todos los recursos materiales, financieros y potencial humano asignados sean administrados de manera correcta, oportuna, racional, eficiente y transparente, promoviendo la optimización de la Gestión Pública regional y que las brechas en calidad de servicios e infraestructura sean cada vez menores.

MILAGROS Y PERCY

RESUMEN

El presente trabajo de investigación intitulado **“EL CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO, PERIODO 2021”**, cuya problemática es la falta de capacitación y difusión periódica de normas y directivas a los servidores de la Subgerencia en temas de Control Interno; tiene como objetivo principal determinar la relación entre el Control Interno y la Gestión Pública en la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional del Cusco, periodo 2021.

La metodología de la presente investigación es de tipo básica, bajo el enfoque cuantitativo, con una investigación de nivel descriptivo, explicativo y correlacional y diseño no experimental. Se empleó la técnica de muestreo no probabilístico, tomando el total de la población, siendo 31 servidores públicos de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración del Gobierno Regional Cusco periodo 2021, utilizando como instrumento de recolección de datos un cuestionario de veintidós (22) preguntas.

De la investigación realizada se obtuvo como resultado que el Control Interno alcanza un nivel de 70%, por la falta de cumplimiento de las metas y objetivos planteados durante el año de estudio.

Finalmente, la investigación concluye señalando que falta promover y optimizar los componentes del Control Interno, así como la eficiencia, eficacia, transparencia, economía y calidad en las operaciones de la Entidad y servicios públicos que presta.

Se recomienda fortalecer y tomar énfasis en el Control Interno ya que este permite que se cumpla de manera óptima con las metas y objetivos planteados y conduce a tener una gestión por resultados en beneficio de la población.

Palabras clave: Control Interno, Gestión Pública, eficiencia, eficacia.

ABSTRACT

The present research work entitled "INTERNAL CONTROL AND PUBLIC MANAGEMENT IN THE SUB MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT OF THE REGIONAL GOVERNMENT OF CUSCO, PERIOD 2021", whose problem is the lack of training and periodic dissemination of norms and directives to the servers of the Sub-management in matters of Internal Control; Its main objective is to determine the relationship between Internal Control and Public Management in the Sub-Management of Human Resources Management of the Regional Government of Cusco, period 2021.

The methodology of the present investigation is of a basic type, under the quantitative approach, with a descriptive, explanatory and correlational level investigation and non-experimental design. The non-probabilistic sampling technique was used, taking the total population, being 31 public servants of the Human Resources Management Sub-Management of the Administration Management of the Cusco Regional Government period 2021, using a questionnaire of data collection as a data collection instrument. twenty-two (22) questions.

From the investigation carried out, it was obtained as a result that Internal Control reaches a level of 70%, due to the lack of compliance with the goals and objectives set during the year of study. Finally, the investigation concludes by pointing out that it is necessary to promote and optimize the components of internal control, as well as the efficiency, effectiveness, transparency, economy and quality in the operations of the entity and public services it provides.

It is recommended to strengthen and emphasize Internal Control since this allows optimal compliance with the goals and objectives set and leads to having a management for results for the benefit of the population.

Keywords: Internal Control, Public Management, efficiency, effectiveness.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación “El Control Interno y la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco, periodo 2021, tiene como objeto principal determinar de qué manera el Control Interno se relaciona con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos. Para promover el fortalecimiento del Control Interno, a través de la aplicación de mecanismos dispuestos por el Sistema de Control Interno, los cuales ayudan en el uso correcto de los recursos y bienes del Estado en las Entidades públicas para mejorar la Gestión Pública.

Por otro lado, la Contraloría General de la República como ente autónomo, se encarga de supervisar y verificar que todos los actos administrativos, funcionales y la correcta aplicación de las políticas públicas se realicen con excelencia, integridad y transparencia a través de las gerencias regionales de control, los Órganos de Control Institucional (OCI) y las Sociedades de Auditorías (SOA), los cuales se encargan de llevar a cabo un mejor Control Interno y Externo y así evitar deficiencias e irregularidades en la Gestión Pública.

El Control Interno como una herramienta de gestión favorece la mejora continua de los procesos y las operaciones internas, la gestión de sus recursos y bienes de las Entidades para que se efectúe de forma correcta y eficientemente, por tal razón es necesario fortalecer las capacidades de todos los funcionarios y servidores de las Entidades del Estado, quienes se encargan del desarrollo e implementación del Control Interno.

En consecuencia, la presente Investigación tiene la siguiente estructura:

CAPÍTULO I, Abarca el Planteamiento de la realidad problemática, el cual se entiende como la descripción del problema objeto de estudio; planteamiento del problema general y de los

problemas específicos, justificación de la investigación, delimitación y limitaciones de la investigación y por último el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación.

CAPÍTULO II, el Marco Conceptual, contempla los Antecedentes Internacionales, Nacionales y Locales, obtenidos de diferentes trabajos de investigación relacionadas al tema de estudio, así mismo, contiene las Bases Teóricas en el que se describe los conceptos concernientes a las variables del problema objeto de estudio y finalmente se encuentra el Marco Conceptual.

CAPÍTULO III, se desarrolla las Hipótesis y las Variables de estudio, comprendido por la formulación de la hipótesis general y las hipótesis específicas; la identificación de las variables tanto independiente y dependiente de la investigación, así como la operacionalización de las variables en dimensiones e indicadores.

CAPÍTULO IV, se desarrolla la Metodología de la Investigación, el cual contempla el tipo, método, nivel, técnicas, enfoque, diseño de la Investigación, así como las técnicas e instrumento de recopilación de datos cuya adaptación permitirá el procesamiento y la determinación de confiabilidad del instrumento aplicado.

CAPÍTULO V, abarca el Análisis e Interpretación de Resultados, después de aplicar el instrumento a los servidores de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, se continuó con el análisis e interpretación de los datos obtenidos, asimismo, se hizo el análisis documental obtenida de la Subgerencia en mención.

Finalmente se da a conocer las conclusiones, recomendaciones o sugerencias, bibliografía consultada y utilizada en el presente trabajo de investigación.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
PRESENTACIÓN.....	III
RESUMEN	IV
ABSTRACT.....	V
INTRODUCCIÓN	VI
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Realidad Problemática.....	1
1.2. Problema de Investigación	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Justificación de la Investigación	4
1.3.1. Justificación práctica.....	4
1.3.2. Justificación metodológica.....	4
1.3.3. Justificación social	5
1.4. Delimitación de la Investigación.....	5
1.4.1. Delimitación Espacial.	5
1.4.2. Delimitación Temporal.	5
1.5. Objetivos de la Investigación	5
1.5.1. Objetivo general.....	5
1.5.2. Objetivos específicos	5
1.6. Limitación de la Investigación	6
CAPÍTULO II.....	7
MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes de la Investigación	7
2.2. Bases Teóricas.....	10
2.2.1. El Sistema Nacional de Control.....	10
2.2.2. Control Interno.....	12
2.2.3. Gestión Pública	26
2.2.4. Gobierno Regional del Cusco	37

2.3 Marco Conceptual	41
CAPITULO III.....	45
HIPÓTESIS Y VARIABLES	45
3.1. hipótesis de la Investigación	45
3.1.1. Hipótesis General.....	45
3.1.2. Hipótesis Específicas	45
3.2. Identificación de las Variables e Indicadores.....	46
3.2.1. Variable Independiente.	46
3.2.2. Variable Dependiente.....	46
3.3. Operacionalización de las Variables	47
CAPITULO IV.....	50
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	50
4.1. Tipo y Alcance de Investigación.....	50
4.2. Nivel de Investigación.....	50
4.3. Población y Muestra.....	51
4.4. Técnicas de Investigación.	52
4.5. Instrumentos de Recolección de Datos	52
4.6. Método de la Investigación.	53
4.7. Enfoque de Investigación.....	54
4.8. Diseño de Investigación.	54
CAPÍTULO V.....	55
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	55
5.1. Análisis e Interpretación de Resultados	55
5.2. Contrastación y Convalidación de la Hipótesis.....	81
CONCLUSIONES	91
RECOMENDACIONES.....	93
BIBLIOGRAFÍA	96
ANEXOS	102
Anexo N°01 – Matriz de Consistencia.....	102
Anexo N°02 - Encuesta.....	104
Anexo N° 03 - Plan Operativo Institucional 2021 Gobierno Regional del Cusco – Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos	111

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Sistemas Administrativos</i>	29
<i>Tabla 2 Operacionalización de Variables</i>	47
<i>Tabla 3 Personal de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos</i>	51
<i>Tabla 4 Conductas inapropiadas o faltas cometidas por los servidores</i>	56
<i>Tabla 5 Incorporación de un nuevo Personal.....</i>	57
<i>Tabla 6 Charlas de sensibilización a servidores públicos.....</i>	58
<i>Tabla 7 Estructura Organizacional</i>	59
<i>Tabla 8 Manual de Operaciones y Funciones</i>	60
<i>Tabla 9 Evaluación del rendimiento y capacidades</i>	61
<i>Tabla 10 Personal suficiente para el cumplimiento de metas y objetivos</i>	62
<i>Tabla 11 Objetivos a corto plazo y largo plazo</i>	63
<i>Tabla 12 Metas y objetivos fijados en el POI</i>	64
<i>Tabla 13 Recursos Asignados para el logro de Resultados.....</i>	65
<i>Tabla 14 Manual de Procedimientos</i>	66
<i>Tabla 15 Procedimientos Operativos.....</i>	67
<i>Tabla 16 Evaluación de la Implementación del Control Interno</i>	68
<i>Tabla 17 Seguimiento de las recomendaciones</i>	69
<i>Tabla 18 Conservación de la documentación</i>	70
<i>Tabla 19 Sistemas de Control de actividades</i>	71
<i>Tabla 20 Tecnológicas de Información y Comunicación</i>	72
<i>Tabla 21 Proceso de mejora continua</i>	73

<i>Tabla 22 Canales de Comunicación para denuncias</i>	74
<i>Tabla 23 Supervisión del cumplimiento de los procedimientos administrativos</i>	75
<i>Tabla 24 Simplificación de procesos administrativos</i>	76
<i>Tabla 25 Comunicación de deficiencias y acciones correctivas a implementar</i>	77
<i>Tabla 26 Tabla de contingencias - Control Interno y la Gestión Pública</i>	82
<i>Tabla 27 Pruebas de chi-cuadrado hipótesis general</i>	82
<i>Tabla 28 Tabla de contingencia - Ambiente de Control* Gestión Pública</i>	83
<i>Tabla 29 Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 1</i>	83
<i>Tabla 30 Tabla de contingencia - Evaluación de Riesgos * Gestión Pública</i>	84
<i>Tabla 31 Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 2</i>	85
<i>Tabla 32 Tabla de contingencia - Actividades de Control * Gestión Pública</i>	86
<i>Tabla 33 Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 3</i>	86
<i>Tabla 34 Tabla de contingencia- Información y Comunicación * Gestión Pública</i>	87
<i>Tabla 35 Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 4</i>	88
<i>Tabla 36 Tabla de contingencia - Actividades de Supervisión * Gestión Pública</i>	89
<i>Tabla 37 Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 5</i>	89

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1 Componentes del Control Interno</i>	17
<i>Figura 2 Árbol de problemas de la PNMGP al 2030</i>	32
<i>Figura 3 Componentes de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública</i>	33
<i>Figura 4 Estructura de la Gerencia de Administración del Gobierno Regional de Cusco</i>	38
<i>Figura 5 Conductas inapropiadas o faltas cometidas por los servidores</i>	56
<i>Figura 6 Incorporación de un nuevo Personal</i>	57
<i>Figura 7 Charlas de sensibilización a servidores públicos</i>	58
<i>Figura 8 Estructura Organizacional</i>	59
<i>Figura 9 Manual de Organización y Funciones</i>	60
<i>Figura 10 Evaluación del rendimiento y capacidades</i>	61
<i>Figura 11 Personal suficiente para el cumplimiento de metas y objetivos</i>	62
<i>Figura 12 Objetivos a corto plazo y largo plazo</i>	63
<i>Figura 13 Metas y objetivos fijados en el POI</i>	64
<i>Figura 14 Recursos Asignados para el logro de Resultados</i>	65
<i>Figura 15 Manual de Procedimientos</i>	66
<i>Figura 16 Procedimientos Operativos</i>	67
<i>Figura 17 Evaluación de la Implementación del Control Interno</i>	68
<i>Figura 18 Seguimiento de las recomendaciones</i>	69
<i>Figura 19 Conservación de la documentación</i>	70
<i>Figura 20 Sistemas de Control de actividades</i>	71
<i>Figura 21 Tecnológicas de Información y Comunicación</i>	72

<i>Figura 22 Proceso de mejora continua</i>	<i>73</i>
<i>Figura 23 Canales de Comunicación para denuncias.....</i>	<i>74</i>
<i>Figura 24 Supervisión del cumplimiento de los procedimientos administrativos</i>	<i>75</i>
<i>Figura 25 Simplificación de procesos administrativos.....</i>	<i>76</i>
<i>Figura 26 Comunicación de deficiencias y acciones correctivas a implementar.....</i>	<i>77</i>
<i>Figura 27 Reporte del Plan Operativo Institucional periodo 2021</i>	<i>78</i>

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Realidad Problemática

En el Perú las Entidades del sector público tienen la obligación de aplicar normas de control establecidas por la Ley N°27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y la Contraloría General de la República, el cual conceptualiza en su artículo 7° las Entidades públicas sujetas al control deben cumplir las acciones de Control Interno de cautela previa, simultánea y de verificación posterior, con la intensión que la administración de todos sus recursos, bienes y transacciones se realicen adecuadamente y de manera eficiente. (Congreso de la República, 2002)

Los Gobiernos Regionales son organizaciones del Sector Público, regidas por la Constitución Política del Estado, la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales (Ley N° 27867), y demás normas reglamentarias, que representan al Gobierno Regional con fines y objetivos orientados a fomentar el desarrollo regional integral sostenible, promoviendo la inversión pública, privada y el empleo, garantizando el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de sus habitantes.

Las Entidades del estado requieren brindar una mejor atención de bienes y servicios al ciudadano, minimizando los procesos administrativos, que es lo que se busca con la modernización de la Gestión Pública entendiéndose este como la optimización de la gestión interna a través de un uso más eficiente y productivo de los recursos públicos.

Asimismo, las Entidades públicas continúan con una limitada capacidad de gestión, y esto no ayuda en proveer de bienes y servicios públicos de calidad a los ciudadanos. Por tal motivo se requiere que las Entidades públicas cuenten con objetivos fundamentales para su gestión tales como: transparencia, eficiencia y celeridad en todas las operaciones que realizan.

El Gobierno Regional de Cusco se encuentra ubicado en Av. Tomasa Tito Condemayta 176, Cusco 08002, y como parte de su organigrama tiene como órgano de apoyo de segundo nivel a la Gerencia de Administración, la misma que cuenta con cinco órganos de apoyo de tercer nivel entre ellos la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos lugar donde se realizó el estudio de la presente investigación.

La Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración del Gobierno Regional de Cusco presenta limitaciones tales como, no se percibe un adecuado Control Interno, debido a que no se estaría difundiendo periódicamente las normas, directivas, lineamientos, disposiciones a todo el personal; asimismo se percibe la falta de capacitación del personal en el correcto, eficiente y transparente uso y gestión de los recursos y bienes del estado, así como el desarrollo honesto e íntegro de las funciones y actos realizados por los servidores públicos, con la finalidad de contribuir y orientar el mejoramiento de los servicios en beneficio de la población de tal manera que se impulse la modernización y mejoramiento continuo de la Gestión Pública. Por otra parte, se sabe qué; uno de los pilares del Control Interno es la Entidad comprometida con integridad y valores, dentro de la Subgerencia no se visualiza un entorno laboral favorable entre los servidores públicos, debido a que no se practica valores tales como: compañerismo, trabajo en equipo y compromiso con el cumplimiento de sus funciones.

La estructura organizacional de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos no se encuentra claramente definida, así como el desconocimiento de las metas y objetivos planteados durante el periodo de estudio por parte de los servidores públicos, el cual conlleva al cumplimiento parcial de los mismos.

No se realiza de forma continua la evaluación del desempeño, rendimiento y competencias del personal de la Subgerencia, al mismo tiempo se debe impulsar el uso correcto de las Tecnologías

de la Información. Por otra parte, la falta de personal en algunas áreas funcionales genera retraso en atención a la información solicitada por usuarios internos y externos; así como en la selección, traslado y archivamiento de la documentación. Por último, no cuenta con ambientes adecuados para la custodia y conservación de los documentos generados por la mencionada Subgerencia.

De continuar con los problemas antes mencionados la Entidad no alcanzaría lograr los objetivos y metas planteados, sabiendo que el Control Interno es fundamental para que la Gestión Pública sea mucho más transparente y este de acuerdo a las necesidades de la población conllevando a una correcta toma de decisiones; por lo que este trabajo de investigación tiene como objetivo el de conocer el nivel de relación entre el Control Interno y la Gestión Pública dentro de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco periodo 2021.

1.2. Problema de Investigación

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el Control Interno y la Gestión Pública de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre el Ambiente de Control y la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco, periodo 2021?
- b) ¿Qué relación existe entre la Evaluación de Riesgos y la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco, periodo 2021?
- c) ¿Qué relación existe entre las Actividades de Control y la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco, periodo 2021?

- d) ¿Qué relación existe entre la Información y Comunicación y la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco, periodo 2021?
- e) ¿Qué relación existe entre las Actividades de Supervisión y la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco, periodo 2021?

1.3. Justificación de la Investigación

1.3.1. Justificación práctica

El desarrollo de la presente investigación abarco la aplicación de conocimientos teóricos y prácticos del desarrollo de Control Interno y la relación con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos. Como se sabe el Control Interno permite detectar desviaciones que se generan dentro de la Subgerencia y que estos no permiten que la Entidad pueda alcanzar sus metas y objetivos planteados durante el periodo 2021.

Por tal motivo, es importante realizar el mencionado trabajo de investigación, donde evaluaremos el nivel en el que se encuentra el Control Interno dentro de la Subgerencia, con la finalidad de establecer su situación real a través de los resultados obtenidos, para presentar las recomendaciones sobre las limitaciones detectadas y así impulsar el correcto funcionamiento de los procesos en la gestión.

1.3.2. Justificación metodológica

El presente trabajo se desarrolló con la intervención de los servidores públicos de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos recurriendo a los distintos métodos y técnicas de investigación, para esta investigación se utilizará el cuestionario, el cual tendrá que ser validado con el software y determinar si existe relación entre el Control Interno y la Gestión

Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021.

1.3.3. Justificación social

La razón por el cual se está realizando esta investigación es dar un aporte a los servidores de dicha Subgerencia en relación a los componentes del Control Interno y Gestión Pública con un enfoque de mejora continua, resguardando los intereses económicos y operativos de manera transparente, y de esta forma proporcionar mejores servicios a la población.

1.4. Delimitación de la Investigación

1.4.1. Delimitación Espacial.

El universo de la investigación comprende 31 servidores públicos de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración del Gobierno Regional de Cusco.

1.4.2. Delimitación Temporal.

La presente Investigación se llevó a cabo dentro del período 2021.

1.5. Objetivos de la Investigación

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación existente entre el Control Interno y la Gestión Pública de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021.

1.5.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación existente entre el Ambiente de Control y la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021.

- b) Determinar la relación existente entre la Evaluación de Riesgos y la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021.
- c) Determinar la relación existente entre las Actividades de Control y la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021.
- d) Determinar la relación existente entre la Información y Comunicación y la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021.
- e) Determinar la relación existente entre las Supervisión y la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021.

1.6. Limitación de la Investigación

Para la presente investigación no se tuvo limitación alguna ya que la información recabada se obtuvo del Portal Institucional - Gobierno Regional de Cusco y las encuestas se aplicaron en colaboración de los servidores públicos de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Los Antecedentes que se utilizaron para la presente investigación lo componen los siguientes trabajos de Investigación:

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Pilataxi Criollo (2015) en su tesis titulada: “Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la unidad educativa bilingüe CEBI de la ciudad de Ambato” para obtener el Título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría por la Universidad Técnica de Ambato, sostuvo como objetivo el de Diseñar un modelo de auditoría de Control Interno y gestión del talento humano para mejorar la inadecuada administración en la Unidad Educativa Bilingüe “CEBI” de la ciudad de Ambato.

Y la conclusión a la que llego, fue la siguiente:

“Se debe plantear el diseño de un modelo de auditoría de Control Interno y gestión del talento humano para mejorar la inadecuada administración en la Unidad Educativa Bilingüe “CEBI” de la ciudad de Ambato”.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Condezo Oscategui & Cristobal Ayala (2018) en su tesis: “El Control Interno como instrumento de Gestión y su contribución para combatir la corrupción en los Gobiernos Locales de la Provincia de Pasco periodo 2018” para obtener el Título profesional de Contador Público por la Facultad de Ciencias Económicas y Contables de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, sostuvo como objetivo el de conocer de qué manera el Control Interno como instrumento de gestión contribuye para combatir la corrupción en los gobiernos locales de la provincia de Pasco periodo 2018. El método utilizado fue el descriptivo y explicativo, para su trabajo se empleó

principalmente las técnicas de encuesta y análisis documental. Y la conclusión a la que llego fue que se tiene limitaciones en cuanto a la elaboración del plan de trabajo para la implantación del SCI y que la implementación de estrategias no se viene desplegando apropiadamente.

Coha Zamata (2018) en su tesis: “Control Interno en la Gestión Pública. El Caso en una Entidad del Estado, año 2017” para obtener el Título profesional de Maestro en Gestión Pública por la Universidad Cesar Vallejo, mantuvo como Objetivo General el de identificar las dificultades que se presentan para la implementación del Sistema de Control Interno en una Entidad Pública,

Y la conclusión principal a la que llego fue la siguiente:

Que a pesar de que la implementación del Sistema de Control Interno está normada, se ve falta de interés y compromiso por el Titular de la Entidad, así como los funcionarios que integran el Comité de Control Interno no se involucran en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades para implementar en los plazos que señalan las normas aprobadas por el Órgano Superior de Control.

Layme Mamani (2015) en su tesis titulada: “Evaluación de los Componentes del Sistema de Control Interno y sus efectos en la Gestión de la Subgerencia de Personal y Bienestar Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2014” para optar al grado académico de Contador Público, de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Empresariales y Pedagógicas por la Universidad José Carlos Mariátegui. El método utilizado fue el descriptivo, con un diseño correspondiente a una Investigación Transversal, tuvo como objetivo principal lo siguiente:

“Evaluar los componentes del Sistema de Control Interno, en la gestión de las actividades de la Subgerencia de Personal y Bienestar Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, mediante pruebas de cumplimiento de normas, revisión de documentos de gestión, aplicación de

encuestas y entrevistas”. Y como conclusión principal, refiere que “El nivel de implementación de las normas de Control Interno que regulan la gestión de la SPBS, son insuficientes”

2.1.3. Antecedentes Locales

Quispe Vargas (2019) en su tesis titulada: “El Ambiente de Control en la Gestión Pública de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional del Cusco, periodo 2017” para optar al grado académico de Contador Público, de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Turismo por la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. El nivel de su investigación fue descriptivo, su muestra fueron los 30 servidores entre varones y mujeres de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional del Cusco. Empleó la técnica de encuesta cuyo instrumento aplicado fue el cuestionario. El fin principal de este estudio fue establecer cómo influye el Ambiente de Control en la Gestión Pública de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Cusco, período 2017. Llegó a la conclusión que existe deficiencias en cuanto a la competencia profesional, recursos a ser utilizados para fortalecer capacidades y habilidades del personal, la práctica de valores institucionales, así como la falta de habilidad de la Entidad para abastecer de bienes y servicios de calidad; los cuales no permiten alcanzar los objetivos y lograr el uso racional de los recursos y bienes del estado.

Cahuana Rimachi (2019) en su tesis titulada: “El Control Interno y la Gestión Administrativa en el Área de Administración de la Sanidad de la Policía Nacional del Perú Sicuani-Cusco Periodo 2017” para optar al Título Profesional de Contador Público, de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables por la Universidad Andina del Cusco. Su diseño fue el no experimental, de tipo aplicada y/o práctica, su muestra fueron nueve trabajadores de la Sanidad de la Policía Nacional del Perú Sicuani, para la

recolección de la información empleó el cuestionario como instrumento. Su objetivo general fue “Determinar de qué manera el Control Interno tiene relación con la gestión administrativa de las empresas públicas de salud” de lo analizado se llegó a la conclusión de que el personal médico no realiza sus funciones de acuerdo al perfil de su profesión, desarrollando tareas que no son de su competencia por la falta de personal idóneo quien realice labores administrativas generando deficiencias en los componentes del Control Interno.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. El Sistema Nacional de Control

Según (Alarcon Tejeda, 2016) nos da la definición del Sistema Nacional de Control como: “el conjunto de órganos de control, normas, métodos y procedimientos, estructurados e integrados funcionalmente con el objetivo de conducir y desarrollar el ejercicio del Control Gubernamental en todas las instituciones públicas del país”.

Se encuentra conformado por los siguientes órganos:

- a) La Contraloría General de la República, como ente técnico rector.
- b) Los Órganos de Control Institucional (OCI).
- c) Las Sociedades de Auditoría (SOA). (Alarcon Tejeda, 2016)

Estos órganos intervienen en los distintos campos como son: administrativo, presupuestal, operativo y financiero, así como en el personal que labora y desarrolla sus actividades en las Entidades públicas, independientemente del régimen al cual pertenecen. (Alarcon Tejeda, 2016)

2.2.1.1. Órganos del Sistema Nacional de Control

- **La Contraloría General de la República.** - Viene a ser el ente técnico rector del Sistema Nacional de Control, el cual goza de facultades para supervisar la legalidad de la ejecución del presupuesto del Estado, de las operaciones de la deuda pública y de los

actos de las instituciones sujetas a control. Tiene como misión dirigir y supervisar con eficiencia y eficacia el Control Gubernamental, orientando su accionar al fortalecimiento y transparencia de la gestión de las Entidades, así como promover valores y responsabilidad en los funcionarios y servidores públicos. (Alarcon Tejeda, 2016)

- **Los Órganos de Control Institucional.** - Se conceptualiza como una unidad especializada de la Contraloría General que funciona con autonomía dentro de las Entidades públicas sobre la cual ejerce el Control Gubernamental, con el propósito de promover la correcta y transparente gestión de los recursos y bienes del Estado. (Alarcon Tejeda, 2016)
- **Las Sociedades de Auditoría.-** Las Sociedades de Auditoría (SOA), para efectos de la Ley N°27785, son aquellas personas jurídicas competentes e independientes para la ejecución de labores de control posterior externo, las mismas que son designadas previo Concurso Público de Méritos, y posterior a ello contratadas por la Contraloría General para examinar las actividades y operaciones de las Entidades, opinar sobre la razonabilidad de sus estados financieros, así como evaluar la gestión, captación y uso de los recursos asignados a las mismas. (Alarcon Tejeda, 2016)

2.2.1.2. Control Gubernamental

El Control Gubernamental se encarga de la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la Gestión Pública, en atención al grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado, así como del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de política y planes de acción, evaluando los sistemas de administración, gerencia y control, con fines de su mejoramiento

a través de la adopción de acciones preventivas y correctivas pertinentes. (Alarcon Tejeda, 2016, pág. 20)

Podemos mencionar que el Control Gubernamental se segmenta en Control Interno y Control Externo. Para este caso desarrollaremos el Control Interno.

2.2.2. Control Interno

Según varios autores podemos definir de la siguiente manera; para (Contraloría General de la República, 2014) es un proceso integral efectuado por el titular y servidores de una Entidad, diseñado para enfrentar los riesgos y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la Entidad, se alcanzarán los objetivos de la misma, es decir, es la gestión misma orientada a minimizar los riesgos. (Pág. 9)

Según el (Committee of Sponsoring Organizations Commission, 2013), “el Control Interno es un proceso llevado a cabo por la dirección y el resto del personal de una Entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto al logro de objetivos” (Pág. 3).

Igualmente, en el (XVIII INCOSAI, 2004) realizado en Budapest, se aprobó la “Guía para las normas de Control Interno del sector público”, que define el Control Interno como un proceso integral llevado a cabo por la gerencia y el personal, y está a su vez se encuentra diseñado para enfrentar los riesgos y dar una seguridad razonable para alcanzar los siguientes objetivos gerenciales:

- Ejecución ordenada, ética, económica, eficiente y efectiva de las operaciones;
- Cumplimiento de las obligaciones de responsabilidad;
- Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables; y,

- Salvaguarda de los recursos para evitar pérdidas, mal uso y daño. (XVIII INCOSAI, 2004)

Según, la Ley 27785- Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República en su artículo N° 7 menciona que el Control Interno comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la Entidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente. Su ejercicio es previo, simultáneo y posterior.

2.2.2.1 Los Servicios de Control

El desarrollo de los servicios de Control comprende la utilización de las técnicas, prácticas, métodos y herramientas de control y de gestión necesarias para el adecuado cumplimiento de sus objetivos, teniendo en cuenta la naturaleza y características particulares de las Entidades.

Los Servicios de Control son de los siguientes tipos:

a) Servicio de Control Previo

En esta etapa podemos identificar de manera preliminar los riesgos de desempeño, corrupción o generación de conflictos que originen daño al estado, es decir se da antes de desarrollar una acción o proceso. (Alarcon Tejeda, 2016)

b) Servicios de Control Simultaneo

En esta etapa el control se realiza durante la ejecución de una acción o proceso, también se realiza verificaciones de la ejecución a las distintas actividades llevadas a cabo en las Entidades públicas. Y este a su vez se divide en:

- ✓ Control Concurrente: según la Ley N° 31358 “Ley que establece las medidas para la expansión del Control Concurrente” refiere que se efectúa desde la formulación

de los términos de referencia, comprendiendo también la elaboración del expediente técnico, la ejecución, supervisión y conformidad de la obra o servicio.

Para la aplicación del mecanismo de Control Gubernamental en las inversiones a que se refiere el artículo 1 de la mencionada ley, se destina para su financiamiento hasta el 2% (dos por ciento) de su valor total, desde la fase de formulación y evaluación, incorporando dentro de su estructura de costos, como costos indirectos u otros costos, un rubro denominado Control Concurrente, el cual corresponde al financiamiento de las acciones a ser efectuadas por la Contraloría General de la República bajo dicha modalidad de Control Gubernamental. (Congreso de la República, 2021)

Asimismo, en la fase de formulación y evaluación y en la fase de ejecución de aquellas inversiones públicas cuyo monto supere los diez millones de soles, la misma debe contar en su estructura de costos, una partida para el financiamiento de las acciones de Control Concurrente a cargo de la Contraloría General de la República, conforme a lo dispuesto en la presente Ley. (Congreso de la República, 2021)

- ✓ Visita de Control: Según (Alarcon Tejeda, 2016) consiste en presenciar actos o hechos en curso relacionados a la entrega de bienes, prestación de servicios, la ejecución de obras públicas, constatando que se realice conforme normatividad vigente.
- ✓ Orientación de Oficio: Según (Alarcon Tejeda, 2016) alerta por escrito y de manera puntual al titular de la Entidad sobre la presencia de situaciones que pueden

conllevar errores, omisiones o incumplimientos en el desarrollo de una o más actividades de un proceso.

- ✓ Otros que determine la Contraloría (Alarcon Tejeda, 2016)

c) Servicio de Control Posterior

Es la última etapa del control siguiente a la ejecución de una acción o proceso, donde se evalúan actos y resultados ejecutados por la Entidad con la finalidad de identificar responsabilidades y mejoras en la gestión. Y este a su vez se divide en:

- ✓ Auditoría de Cumplimiento
- ✓ Auditoría Financiera
- ✓ Auditoría de Desempeño
- ✓ Auditoría de Cumplimiento derivadas de Control Concurrente
- ✓ Otros que determine la Contraloría (Alarcon Tejeda, 2016)

2.2.2.2 Importancia del Control Interno

El Control Interno trae consigo una serie de beneficios para la Entidad. Su implementación y fortalecimiento promueven la adopción de medidas que redundan en el logro de sus objetivos. A continuación, se presentan los principales beneficios:

- ✓ La cultura de control favorece el desarrollo de las actividades institucionales y mejora el rendimiento.
- ✓ El Control Interno bien aplicado contribuye fuertemente a obtener una gestión óptima, toda vez que genera beneficios a la administración de la Entidad, en todos los niveles, así como en los procesos, sub procesos y actividades en donde se implemente.
- ✓ El Control Interno es una herramienta que contribuye a combatir la corrupción.

- ✓ El Control Interno fortalece a una Entidad para conseguir sus metas de desempeño y rentabilidad y prevenir la pérdida de recursos.

El Control Interno facilita el aseguramiento de información financiera confiable y asegura que la Entidad cumpla con las leyes y regulaciones, evitando pérdidas de reputación y otras consecuencias. (Contraloría General de la República, 2014)

2.2.2.3 Objetivos del Control Interno

Entre los principales objetivos, el Control Interno busca:

- a) Promover y optimizar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la Entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta;
- b) Cuidar y resguardar los recursos y bienes del Estado contra cualquier forma de pérdida, deterioro, uso indebido y actos ilegales, así como, en general, contra todo hecho irregular o situación perjudicial que pudiera afectarlos;
- c) Cumplir la normatividad aplicable a la Entidad y sus operaciones;
- d) Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información;
- e) Fomentar e impulsar la práctica de valores institucionales;
- f) Promover el cumplimiento de los servidores públicos de rendir cuentas por los fondos y bienes públicos de su cargo y/o por una misión u objetivo encargado y aceptado. (Ley N°28716, 2006)

2.2.2.4 Sistema de Control Interno

La (Contraloría General de la República, 2019) define en su disposición sexta el Sistema de Control Interno viene a ser “Un conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y

el personal, organizados e instituidos en cada Entidad del estado, para la consecución de los objetivos del Control Interno”.

Es el conjunto de elementos organizacionales (Planeación, Control de Gestión, Organización, Evaluación de Personal, Normas y Procedimientos, Sistemas de Información y Comunicación) interrelacionados e interdependientes, que buscan sinergia y alcanzar los objetivos y políticas institucionales de manera armónica.

2.2.2.4.1 Componentes del Sistema de Control Interno

Según el (Committee of Sponsoring Organizations Commission, 2013) , nos menciona que en su estructura presenta cinco componentes, por otro lado la Ley N° 28716-Ley de Control Interno en las Entidades en su contenido establece siete componentes para el SCI, de los cuales mediante Resolución de la Contraloría N° 320-2006-CG, indica que, los componentes de actividades de prevención y monitoreo, seguimiento de resultados y los compromisos de mejoramiento establecidos en la Ley 28716 se agrupa al componente de Supervisión como se puede visualizar a continuación:

Figura 1 Componentes del Control Interno



Fuente: obtenido de (Contraloría General de la República, 2019)

Según los componentes de la figura precedente desarrollaremos el Modelo COSO del 2013

Modelo COSO 2013

Este modelo presentado por COSO ha enfocado la atención hacia el mejoramiento del Control Interno y del Gobierno corporativo, y responde a la presión pública para un mejor manejo de los recursos públicos o privados en cualquier tipo de organización, como consecuencia de los numerosos escándalos, la crisis financiera y los fraudes presentados. Un Sistema de Control Interno efectivo requiere la toma de decisiones y es diseñado con el fin de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de los objetivos en relación con la eficacia y la eficiencia de las operaciones, la confiabilidad de la información financiera, y el cumplimiento de leyes y normas aplicables. (Rafael González Martínez, s.f.)

COSO se dedica a desarrollar marcos y orientaciones generales sobre el Control Interno, la gestión del riesgo empresarial y la prevención del fraude, diseñados para mejorar el desempeño organizacional y la supervisión, y reducir el riesgo de fraude en las organizaciones. (Rafael González Martínez, s.f.)

1. Ambiente de Control

(Directiva 001-2011-GR CUSCO/PR., 2022), define en su artículo 5.3 inciso a), el Ambiente de Control se entiende como el entorno organizacional favorable al ejercicio de prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas para el funcionamiento del Control Interno y una gestión escrupulosa.

El Ambiente de Control comprende los principios de integridad y valores éticos que deben regir en la Entidad, los parámetros que permitan las tareas de supervisión, la estructura organizativa alineada a objetivos, el proceso para atraer, desarrollar y retener

a personal competente y el rigor entorno a las medidas de desempeño, incentivos y recompensas. (Contraloría General de la República, 2014).

A continuación, mencionaremos los principios que rigen el Ambiente de Control:

- ✓ **Entidad comprometida con la integridad y los valores éticos:** Este principio hace referencia a una Entidad que desarrolla y utiliza un código formal o códigos de conducta y otras políticas para comunicar normas de conducta éticas y morales adecuadas y hacer frente a conflictos de interés, pagos indebidos, uso inadecuado de los recursos, actividades políticas, aceptación de regalos o donaciones. (Contraloría General de la República, 2014).
- ✓ **Independencia de la supervisión del Control Interno:** Este principio hace referencia a una Entidad donde existe independencia entre el que supervisa el Control Interno de aquel que lo desarrolla e implementa. (Contraloría General de la República, 2014).
- ✓ **Estructura organizacional apropiada para objetivos:** Este principio hace referencia a una Entidad donde el titular o encargado, apoyándose en el juicio externo o especializado de ser necesario, establece estructuras, líneas de reporte y autoridad y responsabilidades apropiadas para la consecución de los objetivos a todo nivel dentro de la institución. (Contraloría General de la República, 2014).
- ✓ **Competencia profesional:** Este principio hace referencia a una Entidad que demuestra un compromiso por atraer, desarrollar y retener individuos competentes alineados con sus objetivos. La conducción y tratamiento del personal de la Entidad es justa y equitativa, se comunica claramente lo que se

espera del personal, así como las sanciones que ocasionan los incumplimientos.

(Contraloría General de la República, 2014)

2. Evaluación de Riesgos

(Directiva 001-2011-GR CUSCO/PR., 2022), define en su artículo 5.3, del Sistema de Control Interno, inciso b), la Evaluación de Riesgos, como aquellos que deben identificar, analizar y administrar los factores o eventos que puedan afectar adversamente el cumplimiento de los fines, metas, objetivos, actividades y operaciones institucionales.

(Carmona & Barrios, 2007), menciona que la Evaluación de Riesgos: Debe desarrollarse de manera continua y debe ser primordial para la institución, focalizado hacia el futuro, facultando a la administración anticiparse a los riesgos nuevos que puedan presentarse, con la finalidad de desarrollar las medidas oportunas para alcanzar los objetivos. La evaluación de riesgo debe asumirse como parte natural en el proceso de planificación de toda institución.

A continuación, mencionaremos los principios que rigen la Evaluación de Riesgos:

- ✓ **Objetivos claros:** (Carmona & Barrios, 2007) Este principio hace referencia a una Entidad que especifica sus objetivos con suficiente claridad para permitir la identificación y Evaluación de Riesgos relacionados a tales objetivos
- ✓ **Gestión de riesgos que afectan los objetivos:** (Carmona & Barrios, 2007) Este principio hace referencia a una Entidad que identifica los riesgos que afectan el logro de sus objetivos y que analiza cómo deben ser gestionados.
- ✓ **Identificación de fraude en la Evaluación de Riesgos:** (Carmona & Barrios, 2007) Este principio hace referencia a una Entidad que considera la posibilidad de fraude en la Evaluación de Riesgos contra el logro de sus objetivos.

✓ **Monitoreo de cambios que podrían impactar al Sistema de Control**

Interno: (Carmona & Barrios, 2007) Este principio hace referencia a una Entidad que identifica y evalúa los cambios que podrían impactar significativamente al Sistema de Control Interno.

3. Actividades de Control

(Directiva 001-2011-GR CUSCO/PR., 2022), define en su artículo 5.3, inciso c) las Actividades de Control, son las políticas y procedimientos de control que imparte el titular o funcionario que se designe, gerencia y los niveles ejecutivos competentes, en relación con los funcionarios asignadas al personal con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos de la Entidad.

(Ley N°28716, 2006), refiere que son políticas y procedimiento de control, que imparte la dirección, gerencia y los niveles ejecutivos, todo esto con el fin de dar cumplimiento a los objetivos de la Entidad.

Las Actividades de Control comprenden los principios de desarrollo de Actividades de Control para mitigar los riesgos, control sobre la tecnología de la Información y Comunicación y el establecimiento de políticas para las Actividades de Control son los siguientes:

- ✓ **Definición y desarrollo de Actividades de Control para mitigar riesgos:** Este principio hace referencia a una Entidad que define y desarrolla Actividades de Control que contribuyen a la mitigación de riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de los objetivos. (Ley N°28716, 2006),
- ✓ **Controles para Tecnologías de la Información y Comunicaciones para apoyar la consecución de los objetivos institucionales:** La información de la

Entidad es provista mediante el uso de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC). Las TIC abarcan datos, sistemas de información, tecnología asociada, instalaciones y personal. Las Actividades de Control de las TIC incluyen controles que garantizan el procesamiento de la información para el cumplimiento misional y de los objetivos de la Entidad, debiendo estar diseñados para prevenir, detectar y corregir errores e irregularidades mientras la información fluye a través de los sistemas. (Ley N°28716, 2006),

- ✓ **Despliegue de las Actividades de Control a través de políticas y procedimientos:** La responsabilidad por cada proceso, actividad o tarea debe ser claramente definida, específicamente asignada y formalmente comunicada al funcionario respectivo. Por tanto, la ejecución o modificación de los procesos actividades o tareas debe contar con la autorización y aprobación de los funcionarios en el rango de autoridad respectivo. (Ley N°28716, 2006)

4. Información y Comunicación

(Directiva 001-2011-GR CUSCO/PR., 2022), define en su artículo 5.3, del Sistema de Control Interno, inciso d) Los Sistemas de Información y Comunicación, a través de los cuales el registro, procesamiento, integración y divulgación de la información, con bases de datos y soluciones informáticas accesible y modernas, sirva efectivamente para dotar confiabilidad, transparencia y eficiencia a los procesos de gestión y Control Interno institucional.

(Carmona & Barrios, 2007), mencionan que: Actualmente toda institución utiliza sistemas de información, integrado por sistemas contables, estadísticos e información para la gestión constituidos en planes, informes, evaluaciones, intercambio de

información, con la finalidad de desarrollarse una comunicación efectiva dentro y fuera de la Entidad. Sin embargo, hay que tomar en consideración que la información a remitir al personal por parte de la administración, sobre todo respecto a las obligaciones en materia de control son imprescindibles, debiendo conocer dentro del Sistema de Control Interno que papel desarrollan y que las actividades que desarrollan se relacionan con la labor de los demás. Es necesario hacer entender mediante una comunicación eficaz cuál es su lugar dentro del sistema para identificar los problemas y evidenciar las causas, para desarrollar las acciones correctivas.

La Información y Comunicación para mejorar el Control Interno comprende los principios de obtención y utilización de información relevante y de calidad, comunicación interna para apoyar el buen funcionamiento del Sistema de Control Interno y comunicación con partes externas sobre aspectos que afectan el funcionamiento del Control Interno, y estos principios son los siguientes: (Contraloría General de la República, 2014)

- ✓ **Información de calidad para el Control Interno:** Este principio hace referencia a una Entidad que obtiene/genera y emplea información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del Control Interno. (Contraloría General de la República, 2014)
- ✓ **Comunicación de la información para apoyar el Control Interno** Este principio hace referencia a una Entidad que comunica la información internamente, incluyendo los objetivos y responsabilidades del Control Interno necesarios para apoyar el funcionamiento del Control Interno. (Contraloría General de la República, 2014)

✓ **Comunicación a terceras partes sobre asuntos que afectan el Control**

Interno: Este principio hace referencia a una Entidad que comunica a terceras partes externas lo referente a los asuntos que afectan el funcionamiento del Control Interno. (Contraloría General de la República, 2014)

5. Actividades de Supervisión

El Sistema de Control Interno debe ser objeto de supervisión para valorar la eficacia y calidad de su funcionamiento en el tiempo y permitir su retroalimentación. Para ello la supervisión, identificada también como seguimiento, comprende un conjunto de actividades de autocontrol incorporadas a los procesos y operaciones de la Entidad, con fines de mejora y evaluación. Dichas actividades se llevan a cabo mediante la prevención y monitoreo el seguimiento de resultados y los compromisos de mejoramiento. (Directiva 001-2011-GR CUSCO/PR., 2022)

Según la (Directiva 001-2011-GR CUSCO/PR., 2022) La supervisión constituye un proceso sistemático y permanente de revisión de los procesos y operaciones que lleva a cabo la Entidad, sean de gestión, operativas o de control. En su desarrollo intervienen actividades de prevención y monitoreo.

✓ **Evaluación para comprobar el Control Interno:** Este principio hace referencia a una Entidad que selecciona, desarrolla y ejecuta evaluaciones continuas y/o periódica para comprobar si los componentes del Control Interno están presentes y en operación. (Contraloría General de la República, 2014)

✓ **Comunicación de deficiencias de Control Interno:** Este principio hace referencia a una Entidad que comunica las deficiencias del Control Interno de manera oportuna a las partes responsables de tomar acciones correctivas,

incluida la administración y alta dirección, según corresponda. (Contraloría General de la República, 2014)

2.2.2.4.2 Implementación del Sistema de Control Interno

La (Contraloría General de la República, 2019) aprobada con RC N° 149-2016-CG, establece el modelo de implementación del Sistema de Control Interno (SCI) en las Entidades del Estado, que comprende las fases de planificación, ejecución y evaluación, constituida cada una de ellas por etapas y estas últimas por actividades.

2.2.2.4.3 Responsables de la Implementación del Sistema de Control Interno

- **Titular de la Entidad:** Según el (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2016) es la máxima autoridad en la jerarquía de la institución, responsable de la implementación del SCI en la Entidad, el cual posee las siguientes funciones:
 - a. Participar en la priorización de los productos que serán incluidos en el SCI, y aprobar los mismos.
 - b. Revisar y aprobar los documentos que le remitan en aplicación de la presente Directiva.
 - c. Solicitar a la Contraloría, los accesos al aplicativo informático del SCI.
 - d. Ejecutar las acciones que aseguren el registro, en el aplicativo informático del SCI, de la información y los documentos establecidos en la presente Directiva
 - e. Utilizar la información del SCI para la toma de decisiones.
 - f. Establecer las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva. (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2016)

- **Órgano o Unidad Orgánica responsable de la implementación del Sistema de Control Interno.** Según el (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2016) Es el Órgano o unidad orgánica que coordina la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación del SCI. Según el nivel de Gobierno de la Entidad, el Órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI es:
 - a. En Gobierno Nacional, la Secretaría General o la que haga sus veces.
 - b. En Gobierno Regional, la Gerencia Regional o la que haga sus veces.
 - c. En Gobierno Local, la Gerencia Municipal o la que haga sus veces.
 - d. En las otras Entidades, ser· el Órgano o unidad orgánica con la máxima autoridad administrativa institucional. (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2016)

2.2.3. Gestión Pública

Según (Uvalle Berrones, 2004) la Gestión Pública es el comportamiento dinámico, diferenciado e intercomunicado de la Administración Pública, y se encarga de fortalecer la capacidad instalada que ésta tiene. De este modo, mientras que la Administración Pública es la institución responsable de crear y favorecer las mejores condiciones de vida con base en la igualdad, la democracia y la equidad, la Gestión Pública es el sistema motor que tiene a su cargo el cumplimiento efectivo de los programas públicos. Tanto las fallas como las ventajas del control y la evaluación alteran la razón sustantiva de la Administración Pública, porque los procesos de Gestión Pública no se realizan con la efectividad deseada.

De otra Parte (Garate Quezada, 2009) define la Gestión Pública como “un conjunto de decisiones de coordinación y motivación de las personas plasmados en procedimientos y mecanismos contractuales, para alcanzar los fines de la organización estatal (eficiencia y equidad), dentro de las restricciones del marco jurídico-político”. Estos autores distinguen en su análisis el

concepto de gestión, entendiendo por tal “un conjunto de reglas y decisiones dirigidas a incentivar y a coordinar acciones”, y el concepto de pública debido a que “persigue metas colectivas y se desenvuelve en el marco de unas restricciones jurídico-políticas peculiares”

Por otro lado, (IDEA Internacional, 2008) a la Gestión Pública lo define como el conjunto de acciones mediante las cuales las Entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo. La Gestión Pública se ocupa de la utilización de los medios adecuados para alcanzar un fin colectivo.

Trata de los mecanismos de decisión para la asignación y distribución de los recursos públicos, y de la coordinación y estímulo de los agentes públicos para lograr objetivos colectivos.

2.2.3.1. Sistemas de la Gestión Pública

Según la clasificación de la Gestión Pública tenemos los siguientes sistemas:

a. Sistemas Funcionales

Según la (Ley N°29158, 2007), en su artículo 45 manifiesta que los Sistemas Funcionales: “Tienen por finalidad asegurar el cumplimiento de las políticas públicas que requieren de la participación de todas o varias Entidades del estado”

Según (IDEA Internacional, 2008) los Sistemas Funcionales están relacionados con las funciones sustantivas que caracterizan a cada una de las Entidades públicas. Mediante estos sistemas se gestionan las materias que se le encargan a una institución por ley, y se ejecutan a través de sus órganos de línea originándose los servicios que le corresponden a la institución.

b. Sistemas Administrativos

Según la (Ley N°29158, 2007) en su artículo 46 indica que los Sistemas Administrativos tienen por finalidad regular la utilización de los recursos en las Entidades de la

Administración Pública, promoviendo la eficacia y eficiencia en su uso. Los Sistemas Administrativos de aplicación nacional están referidos a las siguientes materias:

1. Gestión de Recursos Humanos
2. Abastecimiento
3. Presupuesto Público
4. Tesorería
5. Endeudamiento Público
6. Contabilidad
7. Inversión Pública
8. Planeamiento Estratégico
9. Defensa Judicial del Estado
10. Control.
11. Modernización de la Gestión Pública (Presidencia del Consejo de Ministros, 2020)

En la siguiente tabla se muestra la relación de leyes vigentes aplicables a cada uno de los Sistemas Administrativos:

Tabla 1 Sistemas Administrativos

SISTEMA ADMINISTRATIVO	LEY
Gestión de Recursos Humanos	Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil
Abastecimiento	Decreto Legislativo N° 1439, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Abastecimiento
Presupuesto Público	Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto
Tesorería	Decreto Legislativo N° 1441, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Tesorería
Endeudamiento Público	Decreto Legislativo N° 1437, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Endeudamiento Público
Contabilidad	Decreto Legislativo N° 1438, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Contabilidad
Inversión Pública	Decreto Legislativo N° 1252, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones
Planeamiento estratégico	Decreto Legislativo N° 1088, Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico
Defensa Judicial del Estado	Decreto Legislativo N° 1326, Decreto Legislativo que reestructura el Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado y crea la Procuraduría General del Estado
Control	Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República
Modernización de la Gestión Pública	Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.

Fuente: (Presidencia del Consejo de Ministros, 2020)

Dada la naturaleza de sus funciones, los Sistemas Administrativos se enfocan en la gestión interna de la Entidad (hacia adentro), la cual, como bien indica el Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública, se optimiza a través de un uso más eficiente y productivo de los recursos públicos para directa o indirectamente satisfacer las necesidades y expectativas de las personas, generando beneficios a la sociedad. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2020)

La unión tanto de los Sistemas Administrativos como Funcionales engloban la Gestión Pública a nivel nacional y por lo tanto de ello depende que se cumplan con logro de metas y objetivos en beneficio de la población.

2.2.3.2. Gestión de Recursos Humanos

La finalidad de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil es que las Entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

Algunos puntos resaltantes de la Gestión de Recursos Humanos son los siguientes:

- **Gestión de la Capacitación:** La finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales. (Ley N° 30057, 2013)
- **Gestión del Rendimiento y la evaluación de Desempeño:** La gestión del rendimiento comprende el proceso de evaluación de desempeño y tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil. Identifica y reconoce el aporte de los servidores con las metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos y de la Entidad. (Ley N° 30057, 2013)

2.2.3.3. Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030

Según la (Presidencia de Consejo de Ministros, 2018), la modernización de la Gestión Pública consiste en la selección y utilización de todos aquellos medios orientados a la creación de valor público en una determinada actividad o servicio a cargo de las Entidades públicas.

Según el (Congreso de la Republica, 2002) el proceso de modernización de la gestión del Estado tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos. El objetivo es alcanzar un Estado:

- Al servicio de la ciudadanía.
- Con canales efectivos de participación ciudadana.
- Descentralizado y desconcentrado.
- Transparente en su gestión.
- Con servidores públicos calificados y adecuadamente remunerados.
- Fiscalmente equilibrado. (Congreso de la Republica, 2002)

La implantación de un proceso de Modernización de la Gestión Pública se le entiende como la incorporación de nuevos enfoques de índole empresarial, tales como Reingeniería, Benchmarking, Outsourcing, etc., con la finalidad de superar la administración burocrática que caracterizaba a los países menos desarrollados. El proceso de Modernización de la Gestión Pública ha tenido por finalidad “elevar las competencias y la capacidad de movilizar los recursos públicos de manera más eficiente, comprometiendo en su gestión y en sus resultados al conjunto de los actores que intervienen en la generación de los respectivos servicios, orientados a satisfacer los requerimientos de la sociedad” De este modo, el modelo gerencial se convirtió en un aspecto fundamental para mejorar la capacidad de gestión del Estado, así como para incrementar la gobernabilidad democrática del sistema político. (IDEA Internacional, 2008)

2.2.3.4. Proceso de Modernización en la Gestión Pública.

Al respecto a nivel nacional el desempeño del Estado presenta los siguientes problemas:

Figura 2 Árbol de problemas de la PNMGP al 2030



Fuente: (Presidencia del Consejo de Ministros, 2022)

Debido a la situación y problemas que se visualizan en la figura precedente el estado busca impulsar la modernización de la Gestión Pública como política a nivel nacional según Decreto Supremo N°103-2022-PCM., con la finalidad de establecer el compromiso de “construir y mantener un Estado eficiente, eficaz, moderno y transparente al servicio de las personas y sus derechos, y que promueva el desarrollo y buen funcionamiento del mercado y de los servicios públicos”. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2022)

Componentes del modelo conceptual que establece la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública

La Gestión Pública se ha encontrado en un permanente estado de cambio; ha transitado desde un enfoque tradicional o burocrático, hacia la perspectiva de un nuevo modelo que evalúa constantemente sus resultados y la calidad de sus servicios. Sin embargo, brindar servicios de calidad resulta insuficiente desde el análisis de resultados. Es así que se busca fortalecer el rol del

Estado, apuntando a uno eficiente y socialmente responsable. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2022)

Figura 3 Componentes de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública



Fuente: (Presidencia del Consejo de Ministros, 2022)

A continuación, desarrollaremos cada uno de los componentes que se visualiza en la figura precedente:

a) Primer componente: Política Pública y Regulación

El diseño de políticas públicas con criterios de priorización, basadas en evidencia que sustente la toma de decisiones y que establezcan qué Entidades deben participar para la solución del problema público identificado. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2022)

b) Segundo componente: Estrategia de Intervención

Orientado a establecer la estrategia de intervención para lograr los objetivos de política pública, a través de una óptima gobernanza sectorial, intersectorial e intergubernamental, en la que las Entidades de los tres niveles de gobierno tengan claridad sobre sus roles, competencias, y funciones para la ejecución de las intervenciones públicas en el territorio. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2022)

c) Tercer componente: Bienes y Servicios

En este componente se definen y diseñan los bienes y servicios a ser entregados a las personas para la atención de sus necesidades y el cierre de brechas, considerando los recursos disponibles por sector y nivel de gobierno a ser destinados bajo un enfoque de eficiencia, eficacia y de sostenibilidad ambiental que significa contemplar en el diseño de servicios el uso racional y sostenible de los recursos naturales, por cada región. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2022)

d) Cuarto componente: Gestión Interna

En este componente se debe abordar la capacidad de la gestión interna de las Entidades, así como el funcionamiento articulado de todos los Sistemas Administrativos para la provisión de bienes, servicios y regulaciones de calidad; comprende la ejecución de todas las actividades y procesos, tanto estratégicos y de apoyo, como los operativos o misionales. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2022)

e) Quinto componente: Resultados

Según la (Presidencia del Consejo de Ministros, 2022) refiere que los resultados están orientados a medir los resultados e impactos logrados a través de la entrega de bienes, servicios y regulaciones, el cual comprende la evaluación de todos los componentes antes mencionados.

2.2.3.5. Dimensiones de la Gestión Pública

El fin de una Gestión Pública es buscar que se promueva la efectividad, eficiencia y economía de las operaciones y que se mejore la calidad en los servicios brindados a la ciudadanía.

Las dimensiones que se miden en esta investigación son las siguientes:

a) **Eficiencia**

El grado de eficiencia de una actuación está definido por la relación existente entre los bienes y servicios consumidos y los bienes o servicios producidos; o, con mayor amplitud, por los servicios prestados (outputs) en relación con los recursos empleados a tal efecto (inputs). Así, una actuación eficiente se definiría como aquella que con unos recursos determinados obtiene el máximo resultado posible, o la que con unos recursos mínimos mantiene la calidad y cantidad adecuadas de un determinado servicio. (Guinart, 2003)

b) **Eficacia**

La eficacia de una organización se mide por el grado de satisfacción de los objetivos fijados en sus programas de actuación, o de los objetivos incluidos tácita o explícitamente en su misión. Es decir, comparando los resultados reales con los previstos, independientemente de los medios utilizados. (Guinart, 2003)

Los puntos clave sobre los que incide la evaluación de la eficacia son, entre otros: facilitar información sobre la continuidad, modificación o suspensión de un programa; conocer si los programas cumplidos o terminados han conseguido los fines propuestos; e informar al público respecto al resultado de las decisiones gubernamentales o al Parlamento sobre el desarrollo o evolución de los programas emprendidos. (Guinart, 2003)

c) **Calidad**

Actualmente la Administración Pública moderna se ve obligada a adoptar distintas herramientas de gestión utilizadas corrientemente por las empresas privadas; esto debido a la necesidad no solo de ser eficaces en la gestión sino también eficientes. Y esta eficiencia alude directamente a la relación costo beneficio de los emprendimientos, porque no solo importa lograr los resultados sino también nos interesa con qué costo se lo logra. Por tanto, la

Administración Pública tiene el desafío de prestar servicios con eficacia, eficiencia y con calidad. (Diaz, 2008)

El alcance de calidad, aunque prestado del mundo de la empresa fue evolucionando, así en la Carta Iberoamericana del 2008 se define el concepto de la calidad en la Gestión Pública como una cultura transformadora que impulsa a la Administración Pública a su mejora permanente para satisfacer progresivamente las necesidades y expectativas de la ciudadanía, al servicio público, con justicia, equidad, objetividad y eficiencia en el uso de los recursos públicos. (Diaz, 2008)

La calidad en la Gestión Pública en el modelo Iberoamericano se entiende como un instrumento de un buen gobierno democrático y con dos propósitos importantes:

- Que la Gestión Pública debe estar referenciada a la satisfacción del ciudadano, ya sea como usuario o beneficiario de los servicios y programas públicos o como un legítimo participante en el proceso de diseño, ejecución y control de las políticas públicas. (Diaz, 2008)
- Que la Gestión Pública debe orientarse por resultados y esto implica control sobre sus acciones y responsabilidad en el ejercicio de la autoridad pública por medio del control social. (Diaz, 2008)

En cuanto a los modelos de calidad presentados en el curso de Políticas Públicas para el Desarrollo Social, y que son los más utilizados para la Administración Pública en Europa, uno de ellos es el Modelo Europeo de Excelencia Empresarial (EFQM) y el otro es el modelo Iberoamericano inspirado en el modelo de la excelencia y adaptado en base a requerimientos de la región. (Diaz, 2008)

2.2.4. Gobierno Regional del Cusco

Es una Entidad con personería jurídica de derecho público, y con autonomía política, económica y administrativa, que tiene como finalidad y misión lo siguiente:

✓ **Finalidad**

El Gobierno Regional del Cusco, tiene por finalidad esencial fomentar el desarrollo regional integral sostenible, promoviendo la inversión pública, privada y el empleo, garantizando el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de sus habitantes, de acuerdo con los planes y programas nacionales, regionales y locales de desarrollo. (Gerencia Regional de Planeamiento Presupuesto y Modernización, 2020)

✓ **Misión**

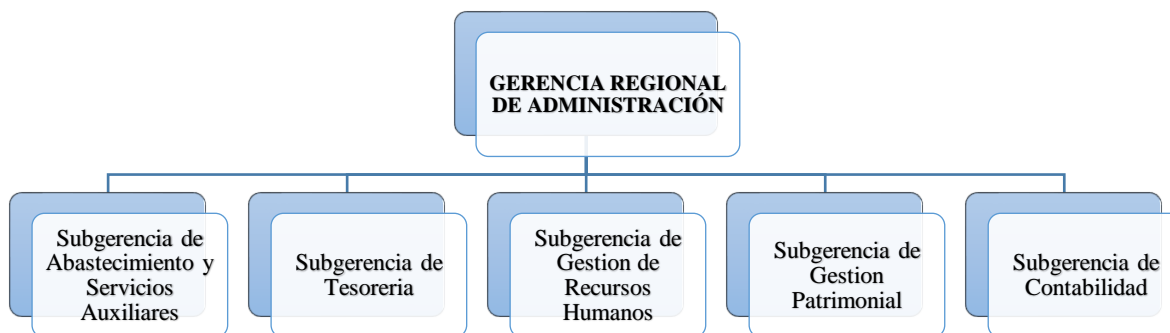
La Misión del Gobierno Regional del Cusco, es organizar y conducir la Gestión Pública Regional de acuerdo a sus competencias exclusivas, compartidas y delegadas, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales para contribuir al desarrollo integral y sostenible de la Región. (Gerencia Regional de Planeamiento Presupuesto y Modernización, 2020)

2.2.4.1. Gerencia Regional de Administración del Gobierno Regional Cusco

Según el artº 88 del ROF, define a la Gerencia Regional de Administración como un órgano de apoyo de segundo nivel organizacional del Gobierno Regional del Cusco, responsable de la gestión y conducción de los Sistemas Administrativos de: Gestión de Recursos Humanos, Contabilidad, Tesorería, Abastecimiento y de bienes estatales; asimismo, la prestación de los servicios auxiliares en la sede central.

Según el Reglamento de Organización y Funciones la Gerencia Regional de Administración tiene órganos de apoyo como son:

Figura 4 Estructura de la Gerencia de Administración del Gobierno Regional de Cusco



Fuente: Elaboración propia

Al respecto, proseguiremos desarrollando el concepto, las funciones y la estructura interna con la que cuenta la Subgerencia objeto de estudio.

2.2.4.1.1. Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos

Según el art. 92 del ROF, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos es una unidad orgánica de apoyo de tercer nivel organizacional, responsable de normar, conducir, ejecutar, supervisar y evaluar las acciones y procesos técnicos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco. Su Sigla es SGGRH. Dicha Subgerencia tiene las siguientes funciones de acuerdo con el art. 93 del ROF:

- Proponer, planificar y ejecutar políticas, estrategias, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión de recursos humanos, así como el diseño y seguimiento del Plan de Recursos Humanos, alineado a los objetivos de la Entidad y en el marco de lo dispuesto en la normativa del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Organizar la gestión de los recursos humanos en el Gobierno Regional de Cusco, mediante la planificación de las necesidades de personal en congruencia con los objetivos estratégicos de la Entidad.

- Formular, proponer y gestionar los planes de trabajo, reglamentos internos, Cuadro de Puestos de la Entidad CPE o Cuadro para Asignación de Personal Provisional – CAP-P, el Manual de Perfiles de Puestos MPP, Manual de Clasificador de Cargos, Presupuesto Analítico de Personal PAP y aquellos que corresponda según la normatividad vigente.
- Conducir, gestionar y ejecutar el proceso de incorporación del personal, que involucra la selección, vinculación, inducción y el período de prueba.
- Gestionar y ejecutar el proceso de administración de personas, que involucra la administración de legajos, control de asistencias, desplazamientos, procedimientos disciplinarios y desvinculación del personal de la Entidad, según la normatividad vigente y el ámbito de su competencia.
- Implementar y monitorear la gestión del rendimiento en la Entidad, evidenciando las necesidades de los servidores civiles, mejoras en el desempeño de los puestos y el aporte de aquellos a los objetivos y metas de la Entidad.
- Gestionar y ejecutar el subsistema de gestión de la compensación que involucra la administración de pensiones y compensaciones de los servidores del Gobierno Regional de Cusco.
- Gestionar, ejecutar e implementar las acciones de desarrollo de capacidades destinadas a garantizar los procesos de aprendizaje individuales y colectivos necesarios para el logro de los objetivos Institucionales, desarrollando las competencias de los servidores.
- Desarrollar acciones en materia de bienestar social, relaciones laborales, cultura y clima organizacional, comunicación interna, así como en seguridad y salud en el trabajo.

- Emitir opiniones técnicas y absolver consultas formuladas por las dependencias del ámbito del Gobierno Regional de Cusco, sobre aspectos vinculados con el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Administrar y mantener actualizado en el ámbito de su competencia el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC) y los demás registros que sean de su competencia (...).

La Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, como órgano de asesoramiento dependiente de la Gerencia Regional de Administración según el ROF vigente del Gore Cusco, la subgerencia de Gestión de Recursos Humanos tiene las siguientes áreas Funcionales que sirven de apoyo para el correcto funcionamiento y administración de los recursos del estado, los mismos que son:

- Área Funcional Técnico Normativo
- Área Funcional de Gestión de la Compensación
- Área Funcional de Gestión del Empleo
- Área Funcional de Gestión de Legajos
- Área Funcional de Bienestar Social.

2.3 Marco Conceptual

Para el conocimiento completo del trabajo de Investigación se hizo uso de palabras contables, las mismas que se desarrollan conceptualmente a continuación:

- a) **COSO:**(Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway) Es una Comisión voluntaria constituida por representantes de cinco organizaciones del sector privado en EE. UU., para proporcionar liderazgo intelectual frente a tres temas interrelacionados: la gestión del riesgo empresarial (ERM), el Control Interno, y la disuasión del fraude. (Asociación Española para la Calidad, 2022)
- b) **CONTROL PREVIO:** Según (Bustamante, 2018) es identificar de manera preliminar los riesgos de desempeño, corrupción o conflictos de intereses que generen perjuicio al Estado peruano antes de desarrollar una acción o un proceso.
- c) **CONTROL SIMULTANEO:** Según (Bustamante, 2018) este control se realiza durante la ejecución de un proceso de la Gestión Pública como durante la prestación de un servicio o la ejecución de una obra. En esta etapa, se realizan verificaciones de la ejecución de una acción de la Gestión Pública.
- d) **CONTROL POSTERIOR:** (Bustamante, 2018) Manifiesta que analiza procesos e identifica qué procesos podrían mejorarse, que procesos están marchando bien y dónde hay espacio de mejora. Esta es una Auditoría más de acompañamiento y trabajo conjunto que permite mejoras al servicio.
- e) **RIESGOS:** Según (Contraloría General de la República, 2006) La posibilidad de que ocurra un evento adverso que afecte el logro de los objetivos.
- f) **INTOSAI:** Siglas en inglés de la “Organización Internacional de las Entidades Fiscalizadoras Superiores” (INTOSAI), organismo autónomo, independiente y apolítico,

con sede en Viena (Austria), creado como una institución permanente para fomentar el intercambio de ideas y experiencias entre las Entidades Fiscalizadoras Superiores de los países miembros, en lo que se refiere a la auditoría gubernamental. (Sistema Nacional de Fiscalización, 2013).

- g) **INCOSAI:** Siglas en inglés International Congress of Supreme Audit Institutions, Congreso Internacional de las Entidades Fiscalizadoras Superiores. (Contraloría General de la República, 2006)
- h) **ESTADO MODERNO:** (Presidencia de Consejos de Ministros, s.f.) Menciona que es aquel que está orientado a las personas, que es eficiente, unitario, descentralizado, inclusivo y abierto.
- i) **ENTIDAD PÚBLICA:** Comprende a todo organismo con personería jurídica comprendido en los niveles de Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local, incluidos sus respectivos Organismos Públicos Descentralizados y empresas, creados o por crearse. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2022)
- j) **EFICIENCIA INSTITUCIONAL:** Es el conjunto de actividades orientadas a lograr un resultado positivo luego de la racionalización adecuada de los recursos humanos, materiales y financieros, acorde con la finalidad buscada por los responsables de la gestión de la Entidad. (Terry, 2012)
- k) **METAS INSTITUCIONALES:** Las metas institucionales son el resultado intermedio que se quiere alcanzar en un tiempo determinado. Para que un objetivo específico se pueda concretar, debe dividirse en metas más cercanas. Cada meta debe ser muy concreta y evaluable. (Chiaventao, 2012)

- l) OBJETIVOS INSTITUCIONALES:** Un objetivo institucional es una situación deseada que la Entidad intenta lograr, es una imagen que la organización pretende para el futuro. Al alcanzar el objetivo, la imagen deja de ser ideal y se convierte en real y actual, por lo tanto, el objetivo deja de ser deseado y se busca otro para ser alcanzado. (Terry, 2012)
- m) GOBIERNO ABIERTO:** es una perspectiva compatible con enfoques de corte gerencial que proponen una nueva forma de entender el quehacer público, a partir de la introducción en el sector público de nuevas actitudes y aptitudes que permitan incorporar efectivamente al ciudadano en la Gestión Pública.
- n) ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL:** Estructura organizacional es un sistema utilizado para definir una jerarquía dentro de una organización. Identifica cada puesto, su función y dónde se reporta dentro de la organización. Esta estructura se desarrolla para establecer cómo opera una organización y ayudar a lograr las metas para permitir un crecimiento futuro. (Brume Gonzales, 2019)
- o) EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO:** Proceso por el cual se valora el rendimiento laboral de un trabajador.
- p) POLÍTICA PÚBLICA:** Es un proceso integrador de decisiones, acciones, inacciones, acuerdos e instrumentos, adelantado por autoridades públicas con la participación eventual de los particulares, y encaminado a solucionar o prevenir una situación definida como problemática. La política pública hace parte de un ambiente determinado del cual se nutre y al cual pretende modificar o mantener. (Velásquez Gavilanes, 2009)
- q) PRESUPUESTO PÚBLICO:** El presupuesto constituye el instrumento de gestión del Estado para el logro de resultados a favor de la población, a través de la prestación de servicios y logro de metas de coberturas con eficacia y eficiencia por parte de las Entidades.

Asimismo, es la expresión cuantificada, conjunta y sistemática de los gastos a atender durante el año fiscal, por cada una de las Entidades del Sector Público y refleja los ingresos que financian dichos gastos. (Congreso de la Republica, 2018)

- r) **SERVICIOS PÚBLICOS:** Se refiere a los procesos prestacionales propios de la función pública. Comprende principalmente a los bienes públicos que deben ser provistos por el Estado, y que no tienen horizonte de término en el tiempo. (Arenas Caruti, 2021)

CAPITULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. hipótesis de la Investigación

3.1.1. Hipótesis General

El Control Interno tiene relación directa con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021.

3.1.2. Hipótesis Específicas

- a) El Ambiente de Control tiene relación directa con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021.
- b) La Evaluación de Riesgos tiene relación directa con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021.
- c) Las Actividades de Control tienen relación directa con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021.
- d) La Información y Comunicación tiene relación directa con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021.
- e) Las Actividades de Supervisión tienen relación directa con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021.

3.2. Identificación de las Variables e Indicadores

3.2.1. Variable Independiente.

X. CONTROL INTERNO

Dimensiones

x1 Ambiente de Control

x2 Evaluación de Riesgos

x3 Actividades de Control

x4 Información y Comunicación

x5 Actividades de Supervisión

3.2.2. Variable Dependiente.

Y. GESTIÓN PÚBLICA

Dimensiones

y1 Eficiencia

y2 Eficacia

y3 Calidad

3.3. Operacionalización de las Variables

Tabla 2 Operacionalización de Variables

VARIBALES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Independiente (X) EL CONTROL INTERNO	El Control Interno viene a ser un proceso integral de gestión realizado por el titular y servidores de una Entidad, enfocado en afrontar riesgos generados en las operaciones de la gestión y para dar seguridad razonable de que, en el logro de la misión de la Entidad, se alcanzaran los objetivos de la misma, es decir, es la gestión misma orientada a minimizar los riesgos. (Contraloría General de la República, Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, 2019)	x.1 Se refiere al conjunto de normas de conducta, procesos para desarrollar y retener a personal competente y estructuras que sirven de base para llevar a cabo el adecuado Control Interno en la Entidad. (Contraloría General de la República, 2014). x.2 Se refiere a un proceso permanente a fin de que la Entidad pueda prepararse para enfrentar dichos eventos. El riesgo es la posibilidad que un evento ocurra y afecte adversamente los objetivos de la institución. (Contraloría General de la República, Control Interno, 2016) x.3 Son aquellas políticas y procedimientos establecidos para disminuir los riesgos que pueden	x.1 Ambiente de Control x.2 Evaluación de Riesgos x.3 Actividades de Control	x.1.1 Integridad y Valores Éticos x.1.2 Estructura Organizacional x.1.3 Competencia profesional x.2.1 Ejecución de metas x.2.2 Cumplimiento de normas x.2.3 Objetivos claros x.3.1 Controles de Información y documentación x.3.2 Cumplimiento de plazos y procedimientos

Variable Dependiente (Y) GESTIÓN PÚBLICA	<p>Son los procesos e instrumentos a través de los cuales el Estado diseña e implementa políticas, suministra bienes y servicios y aplica regulaciones con el objeto de dar curso a sus funciones. Asimismo, es el conjunto de acciones mediante las cuales las Entidades tienden al logro</p>	<p>afectar el logro de objetivos de la Entidad, por ejemplo, procedimientos de autorización y aprobación de procesos y actividades documentados en normas internas, Procesos de la Entidad diseñados, documentados e implementados - Mapa de procesos. (Contraloría General de la República, Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, 2019)</p> <p>x.4 Son los medios de comunicación interna y externa que utiliza la Entidad, por ejemplo, documentos administrativos.</p> <p>x.5Comprenden los principios de selección y desarrollo de evaluaciones continuas o periódicas y la comunicación de las deficiencias de Control Interno. (Contraloría General de la República, Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, 2019)</p> <p>y.1 Se define como la relación entre los recursos utilizados en un proyecto</p>	<p>x.4 Información y Comunicación</p> <p>x.5 Actividades de Supervisión</p> <p>y.1 Eficiencia</p>	<p>x.4.1 Medios de comunicación interna</p> <p>x.4.2 Actualizada</p> <p>x.4.3 Oportuna</p> <p>x.5.1 Acciones correctivas</p> <p>x.5.2 Evaluaciones</p> <p>y.1.1 Conocimiento</p>
---	--	---	---	--

<p>de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo. (Saravia, 2018). Por otro lado la Gestión Pública busca promover la efectividad, eficiencia y economía de las operaciones y la calidad en los servicios brindados por las instituciones. (Contraloría General de la República, 2014)</p>	<p>y los logros conseguidos con el mismo. (Manene, 2010)</p> <p>y.2 Está medida por el logro de los objetivos planteados, en los tiempos planteados, sin detenerse a evaluar los medios utilizados para lograrlos, el cómo se hizo. (Continental, 2018)</p> <p>y.3, Se define a la calidad como la capacidad de un bien o servicio de satisfacer las necesidades explícitas o implícitas del usuario inmediato o último beneficiario. (Malvicino, 2001)</p>	<p>y.1.2 Uso de recursos-Tecnologías</p> <p>y.1.3 Plan de capacitaciones</p> <p>y.2.1 Cumplimiento de objetivos a corto plazo</p> <p>y.2.2 Cumplimiento de objetivos a largo plazo</p> <p>y.3.1 Mejora continua</p> <p>y.3.2 Ejercicio adecuado del cargo</p>
	<p>y.2 Eficacia</p> <p>y.3 Calidad</p>	

CAPITULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo y Alcance de Investigación.

Este trabajo de investigación reúne las condiciones necesarias para denominarla como una investigación aplicada ya que se busca resolver problemas prácticos asimismo se utilizó la teoría del Control Interno, para determinar la relación con la Gestión Pública en una realidad específica cómo es la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, periodo 2021. (Hernández Sampieri, 2014). Del mismo modo, se busca dar un aporte a los servidores de dicha Subgerencia en relación a los componentes del Control Interno y Gestión Pública con un enfoque de mejora continua.

4.2. Nivel de Investigación

Según (Hernández Sampieri, 2014) el presente trabajo de investigación está bajo el enfoque cuantitativo, con una investigación de nivel descriptivo y correlacional.

Nivel Descriptivo

Sirve para especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas sino más bien mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación. (Hernández Sampieri, 2014)

En este tipo de estudio el investigador selecciona una serie de variables y después recaba información sobre cada una de ellas, para así representar lo que se investiga.

Nivel Correlacional.

Permite conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables y, después, cuantifican y analizan la vinculación de tal manera saber

cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas. Evalúan el grado de relación, pero no necesariamente busca explicar la causa y forma de relación. Por lo tanto, no son investigaciones causales. (Hernández Sampieri, 2014)

Es así, que el presente trabajo de investigación actúa en función a las variables determinándose que a mayor incremento del Control Interno mayor eficiencia en la Gestión Pública, asimismo busca determinar el comportamiento entre las dos variables de estudio.

4.3.Población y Muestra.

Población.

El universo de la investigación comprende a 31 servidores públicos de la Subgerencia (funcionarios y trabajadores)

Tabla 3 Personal de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos

ÁREAS FUNCIONALES DE LA SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	N° DE SERVIDORES PÚBLICOS
Área Funcional de Gestión de Legajos	6
Área Funcional de Bienestar Social	2
Área Funcional de Gestión de la Compensación	8
Área Funcional de Gestión de Empleo	7
Área Funcional Técnico Normativo	4
Subgerencia (Jefatura)	4
TOTAL	31

Fuente: Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos 2021

Muestra.

La muestra será no probabilística, tomando el total de la población, siendo 31 trabajadores de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración del Gobierno Regional Cusco.

4.4. Técnicas de Investigación.**Encuesta**

Según (Dueñas, 2013) la encuesta es una técnica de interrogatorio que emplea el cuestionario como instrumento. El cuestionario se caracteriza por ser estructurado y presentarse por escrito. La encuesta se realizó a 31 profesionales de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración del Gobierno Regional del Cusco.

Análisis Documental

El análisis documental es una forma de investigación técnica, un conjunto de operaciones intelectuales, que buscan describir y representar los documentos de forma unificada sistemática para facilitar su recuperación. Comprende el procesamiento analítico - sintético que, a su vez, incluye la descripción bibliográfica y general de la fuente, la clasificación, indización, anotación, extracción, traducción y la confección de reseñas. (Dulzaides Iglesias, 2004)

Para este trabajo de investigación se realizó la revisión y análisis del instrumento Plan Operativo Institucional del Gobierno Regional de Cusco año 2021.

4.5. Instrumentos de Recolección de Datos**Cuestionarios**

Un cuestionario es un instrumento de investigación que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de obtener información de los consultados.

Según (García Fernando, el análisis de la realidad social, métodos y técnicas, 1977) el cuestionario es el instrumento de investigación que a través del procedimiento estandarizados de interrogación que permite la comparabilidad de respuestas, obtiene mediciones cuantitativas de una gran variedad de aspectos objetivos y subjetivos de una población.

Para el presente cuestionario se aplicó 22 preguntas, realizadas a 31 servidores públicos de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración del Gobierno Regional de Cusco.

Guías de Análisis Documental.

Es una de las operaciones fundamentales de la cadena documental. Se trata de una operación de tratamiento. El análisis documental es un conjunto de operaciones encaminadas a representar un documento y su contenido bajo una forma diferente de su forma original, con la finalidad de posibilitar su recuperación posterior e identificarlo. El análisis documental es una operación intelectual que da lugar a un subproducto o documento secundario que actúa como intermediario o instrumento de búsqueda obligado entre el documento original y el usuario que solicita información. El calificativo de intelectual se debe a que el documentalista debe realizar un proceso de interpretación y análisis de la información de los documentos y luego sintetizarlo. (Ernesto, 2009)

4.6. Método de la Investigación.

Método Deductivo.

Para (Maya, 2014) define al método deductivo como: “una forma de razonamiento que parte de una verdad universal para obtener conclusiones particulares” (pág. 14)

En base a las hipótesis planteadas hemos llegado a conclusiones específicas respecto a comprobar si el Control Interno tiene relación con la Gestión Pública en la Subgerencia de

Gestión de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración del Gobierno Regional de Cusco, periodo 2021.

4.7. Enfoque de Investigación.

El presente trabajo de investigación corresponde a un enfoque cuantitativo donde se utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (Abraham Edgard Canahuire Montufar, Fortunato Endara Mamani, Edward Anibal Morante Rios, 2015)

4.8. Diseño de Investigación.

Este trabajo de Investigación tiene un diseño no experimental, porque no se manipulará la variable independiente Control Interno, solo se observa tal cual se encuentra, en su contexto natural o real.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

5.1. Análisis e Interpretación de Resultados

Para la presente investigación se realizaron las encuestas, y este capítulo tiene la finalidad de mostrar los resultados mediante el software SPSS y la herramienta Excel, los cuales nos permitirán demostrar la validez de la hipótesis.

Encuesta – Servidores Públicos de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos

Encuesta aplicada a 31 servidores públicos de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración del Gobierno Regional del Cusco.

AMBIENTE DE CONTROL Y GESTIÓN PÚBLICA

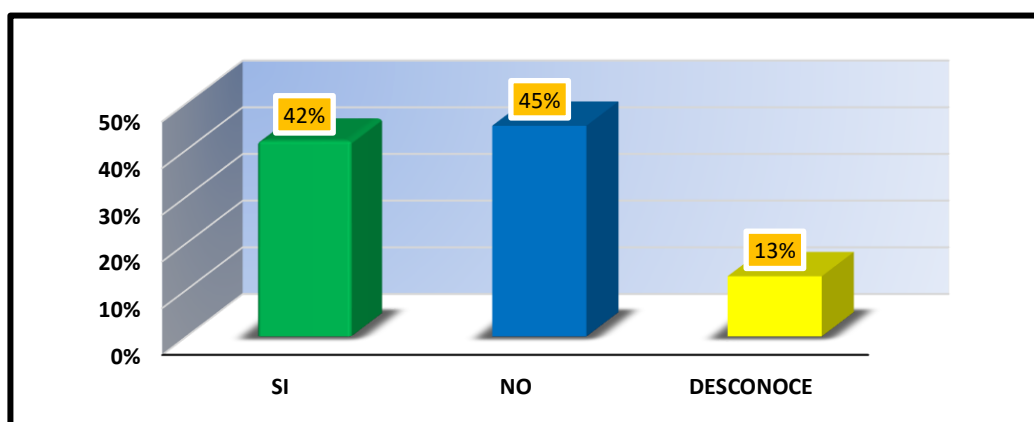
1. ¿Considera Usted que las conductas inapropiadas o faltas cometidas por los servidores de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco son sancionadas?

Tabla 4 Conductas inapropiadas o faltas cometidas por los servidores

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	13	42%
NO	14	45%
DESCONOCE	4	13%
TOTAL	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

Figura 5 Conductas inapropiadas o faltas cometidas por los servidores



Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Del número total de encuestados que asciende a 31, el 45% indican que las Conductas inapropiadas o faltas cometidas por los servidores NO son sancionadas debido a la mala capacidad del área responsable al momento de llevar un procedimiento administrativo disciplinario, el 42% afirma lo contrario, mientras que el 13% DESCONOCE sobre el tema.

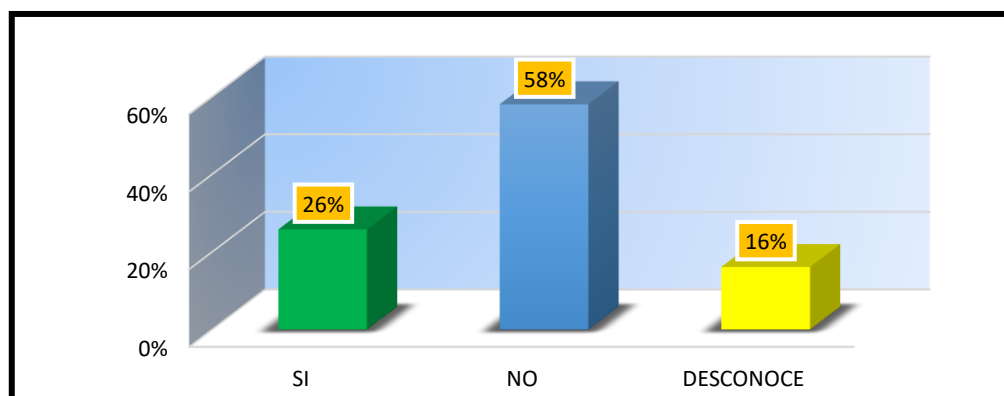
2. **¿Al momento de la incorporación de un nuevo Personal a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco, se realiza charlas de inducción y se le facilita el Código de Conducta y el Reglamento Interno de Trabajo?**

Tabla 5 Incorporación de un nuevo Personal

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	8	26%
NO	18	58%
DESCONOCE	5	16%
TOTAL	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

Figura 6 Incorporación de un nuevo Personal



Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Del total de encuestados que asciende a 31, el 58% manifestó que al momento de la incorporación de un nuevo Personal no se realiza charlas de inducción ni se facilita el Código de Conducta y el Reglamento Interno de Trabajo, debido a la falta de compromiso y a la alta carga laboral del personal encargado de todo el proceso, el 26% afirma que, si se realiza, finalmente el 16% desconoce sobre el tema.

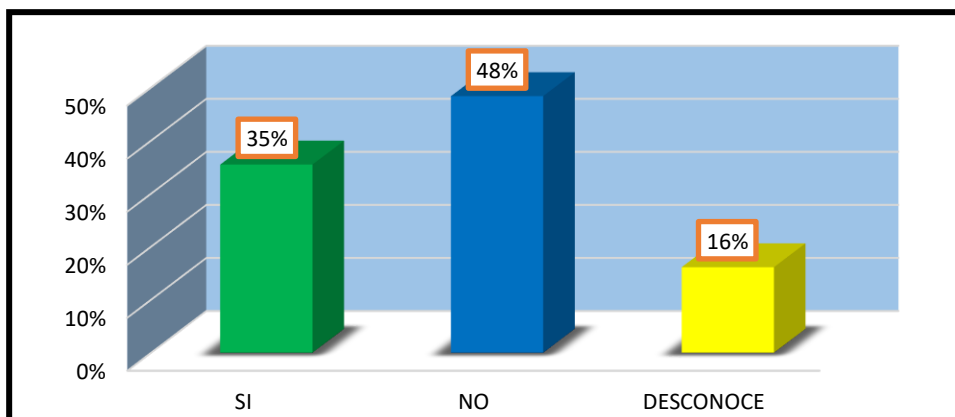
3. ¿Conoce Usted si la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco ha realizado charlas de sensibilización a los Servidores sobre ética, integridad y la importancia en la función pública?

Tabla 6 Charlas de sensibilización a servidores públicos

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	11	35%
NO	15	48%
DESCONOCE	5	16%
TOTAL	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

Figura 7 Charlas de sensibilización a servidores públicos



Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Del total de encuestados que asciende a 31, el 48 % indica que, en la Subgerencia no se realiza charlas de sensibilización a los Servidores sobre ética, integridad y la importancia en la función pública, a causa de la emergencia sanitaria, se priorizaron realizar charlas sobre medidas de prevención y propagación contra la COVID 19, el 35% manifiesta que SI, y un 16% menciona que DESCONOCE sobre el tema.

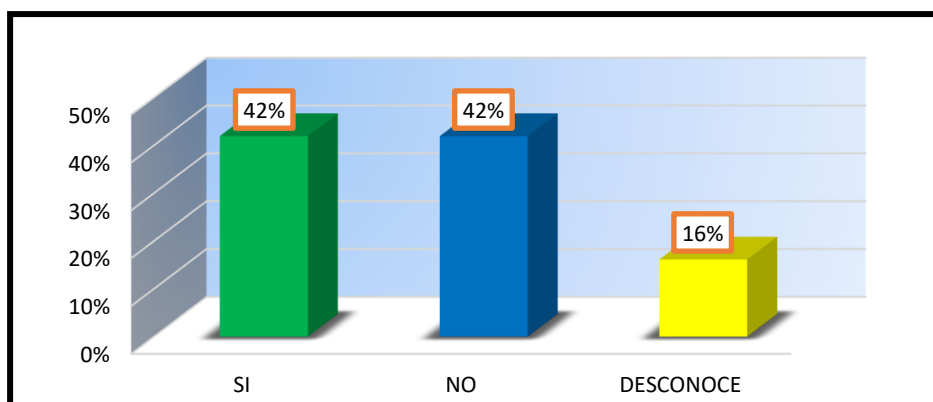
4. ¿Considera Usted que la Estructura Organizacional de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco se encuentra claramente definida?

Tabla 7 Estructura Organizacional

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	13	42%
NO	13	42%
DESCONOCE	5	16%
TOTAL	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

Figura 8 Estructura Organizacional



Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Del total de encuestados que asciende a 31, se puede verificar que el 42% afirma y rechaza que la Estructura Organizacional de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos se encuentra claramente definida esto debido a que una parte de los servidores se encuentran conformes con la Estructura Organizacional y la otra parte menciona que se debe estructurar de mejor manera, para un adecuado desarrollo de las actividades y tareas asignadas a cada Unidad Funcional, mientras que el 16% desconoce sobre el tema.

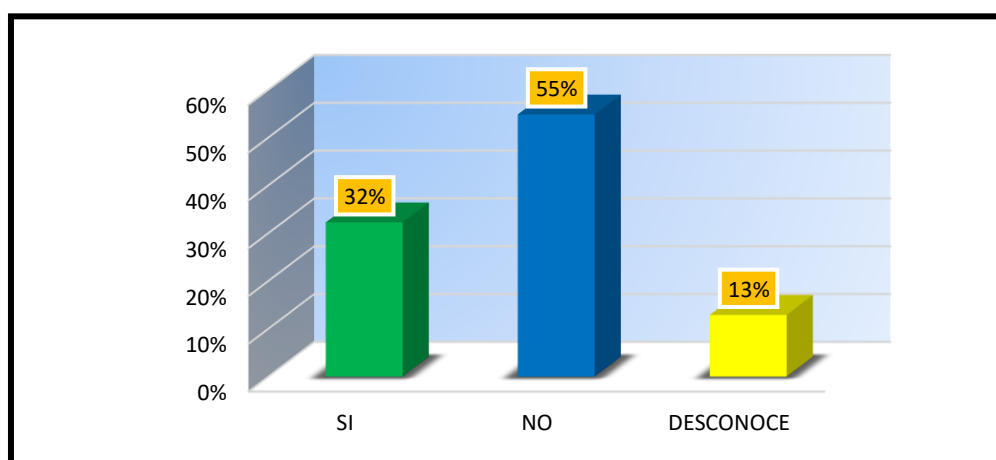
5. **¿Considera Usted que se respeta lo dispuesto por el Manual de Organización y Funciones (MOF) en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco y que este a su vez se encuentra debidamente actualizada?**

Tabla 8 Manual de Operaciones y Funciones

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	10	32%
NO	17	55%
DESCONOCE	4	13%
TOTAL	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

Figura 9 Manual de Organización y Funciones



Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Del total de encuestados que asciende a 31, se pudo verificar que el 55% afirma que no se respeta lo dispuesto por el Manual de Organización y Funciones (MOF) y que este a su vez no se encuentra debidamente actualizada, puesto que no se ha realizado la contratación o designación del personal encargado de realizar la actualización y/o modificación de este instrumento de gestión, mientras que el 32% menciona que SI, y un 13% desconoce sobre el tema.

EVALUACION DE RIESGOS Y GESTIÓN PÚBLICA

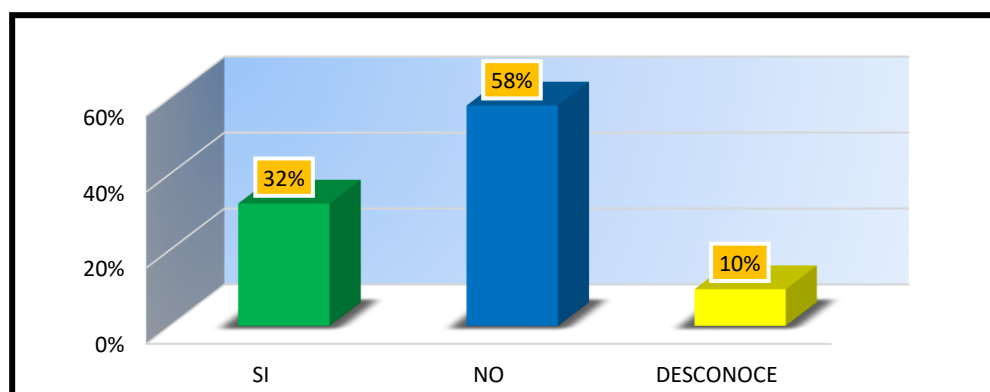
6. ¿Considera Usted que se realiza una evaluación correcta y de forma permanente sobre rendimiento y capacidades del personal que labora en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco?

Tabla 9 Evaluación del rendimiento y capacidades

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	10	32%
NO	18	58%
DESCONOCE	3	10%
TOTAL	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

Figura 10 Evaluación del rendimiento y capacidades



Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Del total de encuestados que asciende a 31, se pudo evidenciar que el 58% menciona que no se realiza una evaluación correcta y de forma permanente sobre rendimiento y capacidades del personal que labora en la Subgerencia lo cual genera que el trabajador no se encuentra conforme respecto a las actividades encomendadas, produciendo desconfianza respecto al compromiso y logro de resultados, el 32% menciona que SI, y un 10% manifiesta que DESCONOCE sobre el tema.

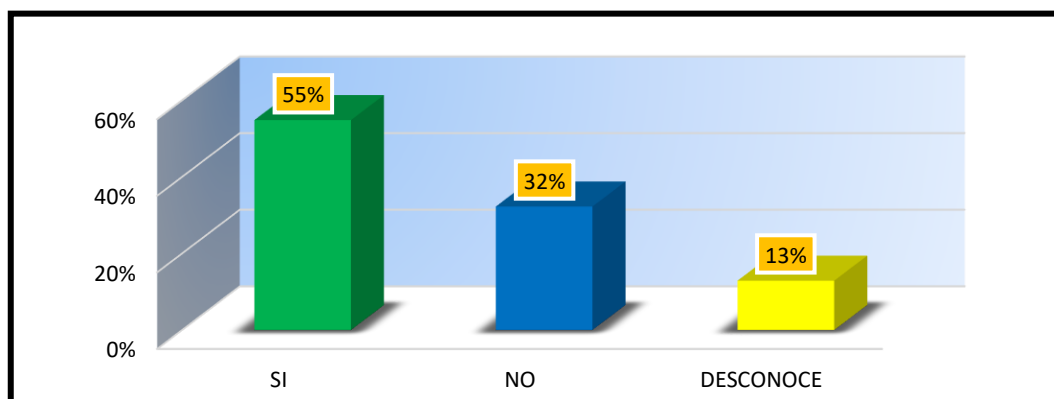
7. ¿Considera Usted que la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco cuenta con suficiente personal para el cumplimiento de metas y objetivos Institucionales?

Tabla 10 Personal suficiente para el cumplimiento de metas y objetivos

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	17	55%
NO	10	32%
DESCONOCE	4	13%
TOTAL	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

Figura 11 Personal suficiente para el cumplimiento de metas y objetivos



Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Del total de encuestados que asciende a 31, se pudo evidenciar que el 55% afirma que la Subgerencia cuenta con suficiente personal para el cumplimiento de metas y objetivos Institucionales debido a que la carga asignada a cada servidor se viene cumpliendo de manera correcta y en el momento oportuno, el 32% indica que NO por la desigualdad en la distribución de funciones, y un 13% desconoce sobre el tema.

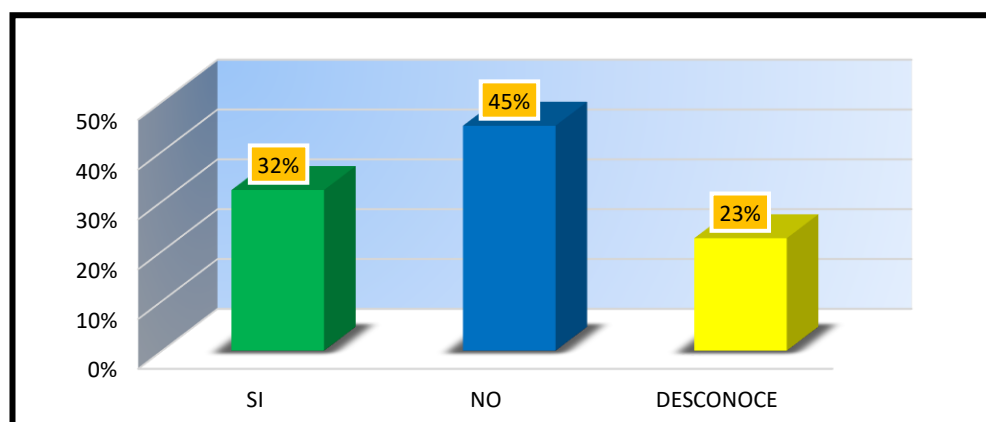
8. ¿Considera Usted que todo el personal de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco conoce sobre los objetivos a corto y largo plazo?

Tabla 11 Objetivos a corto plazo y largo plazo

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	10	32%
NO	14	45%
DESCONOCE	7	23%
TOTAL	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

Figura 12 Objetivos a corto plazo y largo plazo



Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Del total de encuestados que asciende a 31, el 45% menciona que el personal de la Subgerencia no conoce los objetivos a corto y largo plazo debido a que no toman suficiente interés por saber cuáles son esos objetivos institucionales que se deben cumplir dentro del año fiscal, causando el retroceso en el cumplimiento de metas trazadas por la Entidad, el 32% indica que, SI y el 23% menciona que desconoce sobre los objetivos institucionales.

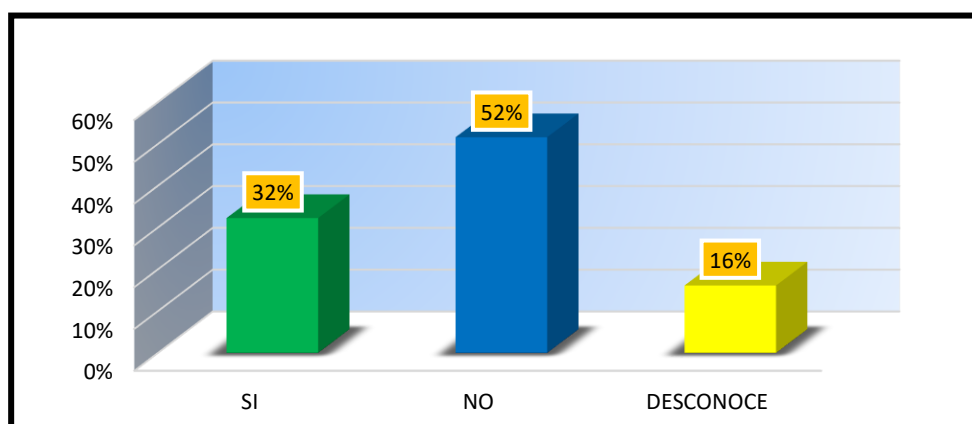
9. ¿Considera Usted que se alcanza el grado de satisfacción de las metas y objetivos fijados en el POI en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco?

Tabla 12 Metas y objetivos fijados en el POI

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	10	32%
NO	16	52%
DESCONOCE	5	16%
TOTAL	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

Figura 13 Metas y objetivos fijados en el POI



Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Del total de encuestados que asciende a 31, el 52% indica que no se alcanza el grado de satisfacción de las metas y objetivos fijados en el POI, a causa de la falta de eficacia en las operaciones, así como en la calidad de los servicios públicos que presta la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración del Gobierno Regional de Cusco, el 32% indica que SI y el 16% manifiesta que desconoce sobre el tema.

ACTIVIDADES DE CONTROL Y GESTIÓN PÚBLICA

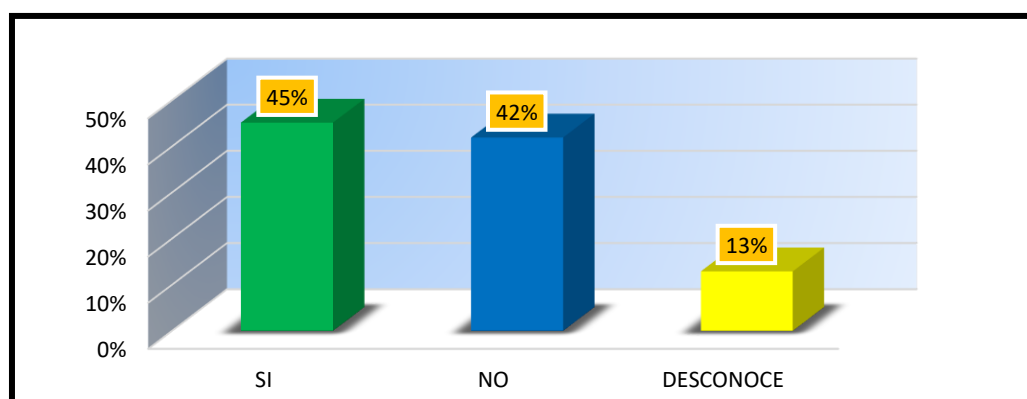
10. ¿Considera Usted que se hace un adecuado uso de los recursos asignados para el logro de resultados dentro de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco?

Tabla 13 Recursos Asignados para el logro de Resultados

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	14	45%
NO	13	42%
DESCONOCE	4	13%
TOTAL	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

Figura 14 Recursos Asignados para el logro de Resultados



Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Del número total de encuestados que asciende a 31, el 45% indica que, si se realiza un adecuado uso de los recursos asignados para el logro de resultados debido a que el marco presupuestal asignado a cada meta se ejecuta de acuerdo al POI y a las normas de presupuesto, el 42% indica que NO se hace uso adecuado de los recursos asignados y el 13% menciona que desconoce sobre el tema.

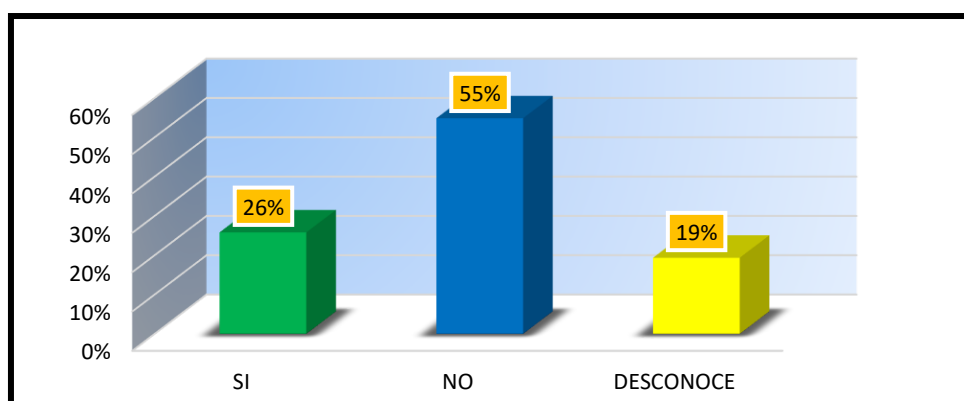
11. ¿El Manual de Procedimientos de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco, se encuentra debidamente actualizada?

Tabla 14 Manual de Procedimientos

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	8	26%
NO	17	55%
DESCONOCE	6	19%
TOTAL	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

Figura 15 Manual de Procedimientos



Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Del número total de encuestados que asciende a 31, el 55% indica que, el Manual de Procedimientos, no se encuentra debidamente actualizada puesto que no se ha previsto marco presupuestal para la contratación o designación del personal encargado de realizar la actualización y/o modificación de este instrumento de gestión, el 26% indica que, SI y el 19% menciona que desconoce sobre el tema.

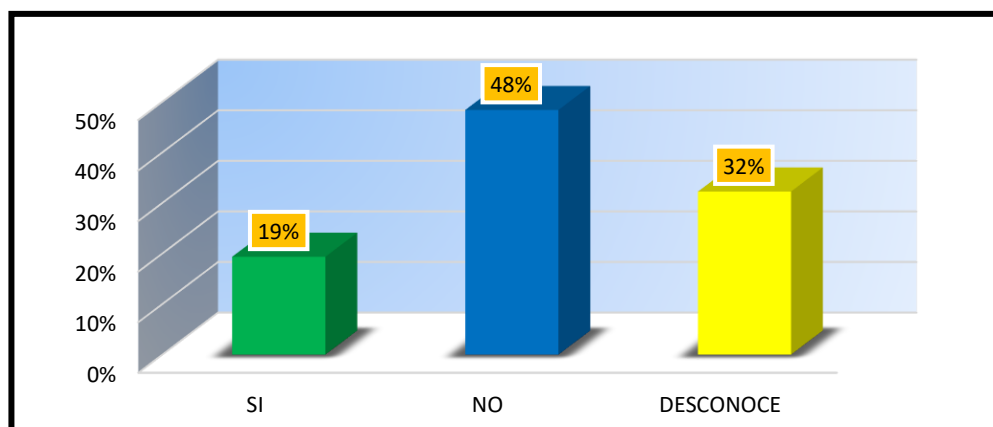
12. ¿Se realiza una revisión periódica de los procedimientos operativos dentro de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco?

Tabla 15 Procedimientos Operativos

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	6	19%
NO	15	48%
DESCONOCE	10	32%
TOTAL	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

Figura 16 Procedimientos Operativos



Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Del número total de encuestados que asciende a 31, el 48% indica que no se realiza una revisión periódica de los procedimientos operativos dentro de la Subgerencia por ende carece de un orden adecuado y no se pone en práctica la gestión por procesos y la simplificación de trámites administrativos, el 32% indica que desconoce y el 19% menciona que SI se realiza la revisión correspondiente.

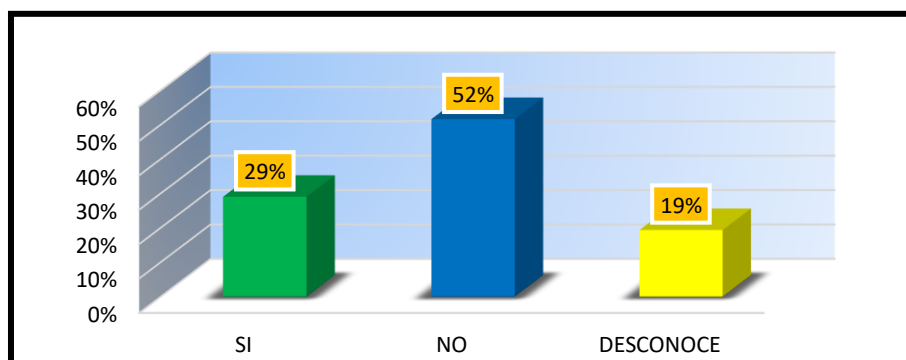
13. ¿Considera usted que las sociedades auditoras evalúan la implementación del Control Interno de acuerdo a la normatividad establecida en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco?

Tabla 16 Evaluación de la Implementación del Control Interno

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	9	29%
NO	16	52%
DESCONOCE	6	19%
TOTAL	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

Figura 17 Evaluación de la Implementación del Control Interno



Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Del número total de encuestados que asciende a 31, el 52% indica que las sociedades auditoras no evalúan la implementación del Control Interno de acuerdo a la normatividad establecida; si bien es cierto es Responsabilidad de la Contraloría General de la República, los Órganos de Control Institucional y las Sociedades Auditoras es realizar la evaluación del Control Interno dentro de las Entidades, los responsables encargados de llevar a cabo dicha evaluación no cuentan con las capacidades suficientes para seguir adelante con las actividades de implementación del control, un 29% indica que SI y el 19% desconoce.

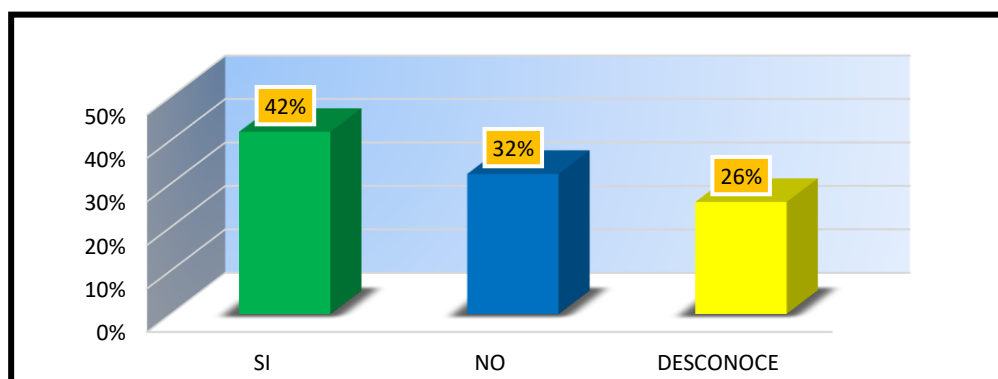
14. ¿Considera usted que el Órgano de Control Institucional efectúa el seguimiento de las recomendaciones efectuada por las sociedades auditoras en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco?

Tabla 17 Seguimiento de las recomendaciones

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	13	42%
NO	10	32%
DESCONOCE	8	26%
TOTAL	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

Figura 18 Seguimiento de las recomendaciones



Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Del número total de encuestados que asciende a 31, el 42% indica que el Órgano de Control Institucional efectúa el seguimiento de las recomendaciones efectuadas por las sociedades auditoras, quienes cuentan con un cronograma para realizar un seguimiento permanente de las actividades y labores realizadas por cada unidad orgánica y esta a su vez permite que la Entidad tome como base para la planificación y ejecución de los actos de control, el 32% menciona que NO a causa de que no ven un compromiso firme por parte del OCI para la implementación y seguimientos de las recomendaciones; por último el 26% DESCONOCE sobre el tema.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

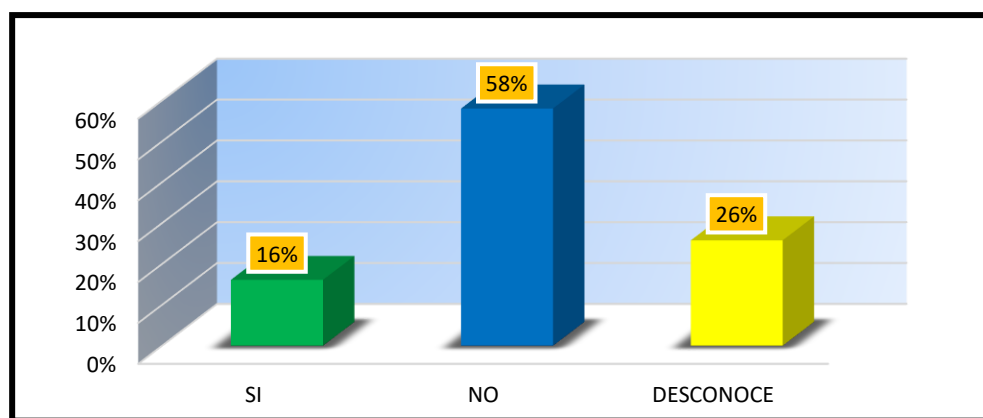
15. ¿Considera Usted que la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco posee un ambiente adecuado para la preservación de la documentación generada?

Tabla 18 Conservación de la documentación

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	5	16%
NO	18	58%
DESCONOCE	8	26%
TOTAL	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

Figura 19 Conservación de la documentación



Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Del número total de encuestados que asciende a 31, el 58% indica que la Subgerencia no posee un ambiente adecuado para la preservación de la documentación generada, debido a que la ubicación de los ambientes no se encuentran adecuadamente distribuidos, además que el espacio para la custodia de la documentación es reducido por consiguiente genera riesgo de pérdida o utilización indebida de los mismos, el 26% menciona que DESCONOCE y el 16% afirma que SI posee un ambiente para la preservación de la documentación generada.

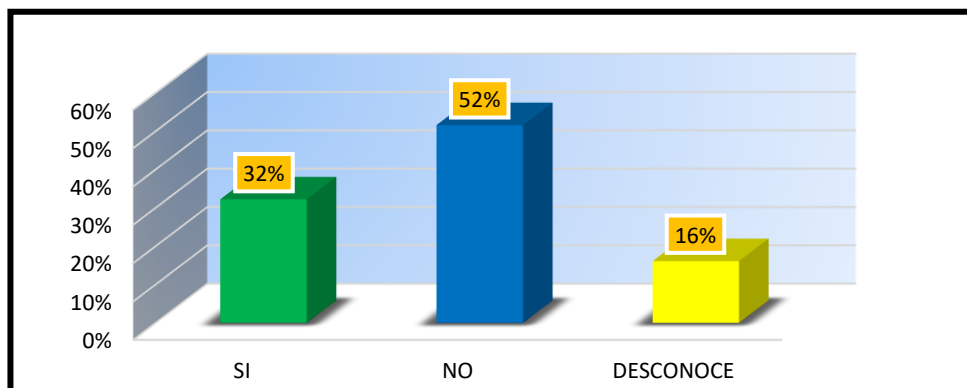
16. ¿Considera Usted que se cuenta con Sistemas adecuados para un mejor orden y control de todas las actividades que se realizan en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco?

Tabla 19 Sistemas de Control de actividades

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	10	32%
NO	16	52%
DESCONOCE	5	16%
TOTAL	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

Figura 20 Sistemas de Control de actividades



Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Del número total de encuestados que asciende a 31, el 52% indica que no se cuenta con Sistemas adecuados para un mejor orden y control de todas las actividades que se realizan en la Subgerencia, causando cierta desconfianza en la calidad, confiabilidad y transparencia de la información que se maneja en los procesos operativos de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, el 32% menciona que SI y el 16% DESCONOCE sobre el tema.

17. ¿Considera Usted que se hace uso adecuado y correcto de las Tecnologías de Información y Comunicación en las operaciones de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco?

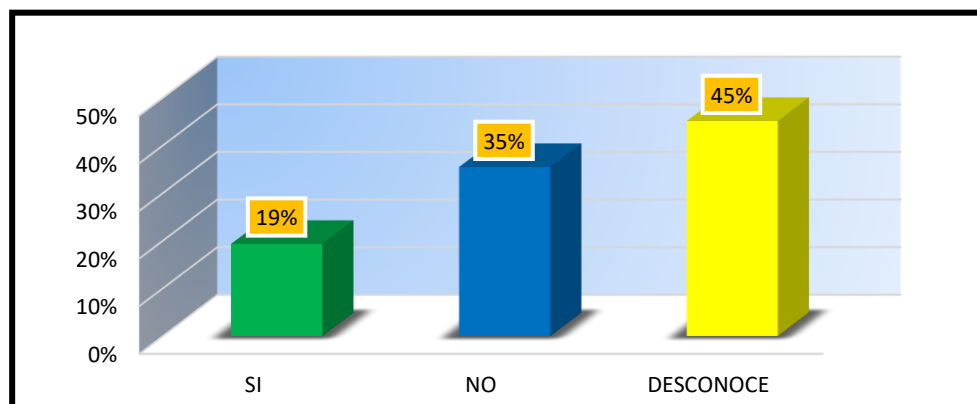
Tabla 20 Tecnológicas de Información y Comunicación

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	6	19%
NO	11	35%
DESCONOCE	14	45%
TOTAL	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración propia

Figura 21 Tecnológicas de Información y Comunicación



Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Del número total de encuestados, el 45% indica que desconoce si se hace uso adecuado y correcto de las Tecnologías de comunicación e Información en las operaciones de la Subgerencia debido a que no reflejan con claridad la importancia que tiene el uso de las TIC, el 35% manifiesta que NO, pudiendo verificar que solo un porcentaje de los servidores públicos se adaptan con facilidad a los cambios y actualizaciones que se generan en los sistemas a diferencia de trabajadores antiguos que poseen dificultades para en el uso de las Tecnologías y el 19% afirma que SI.

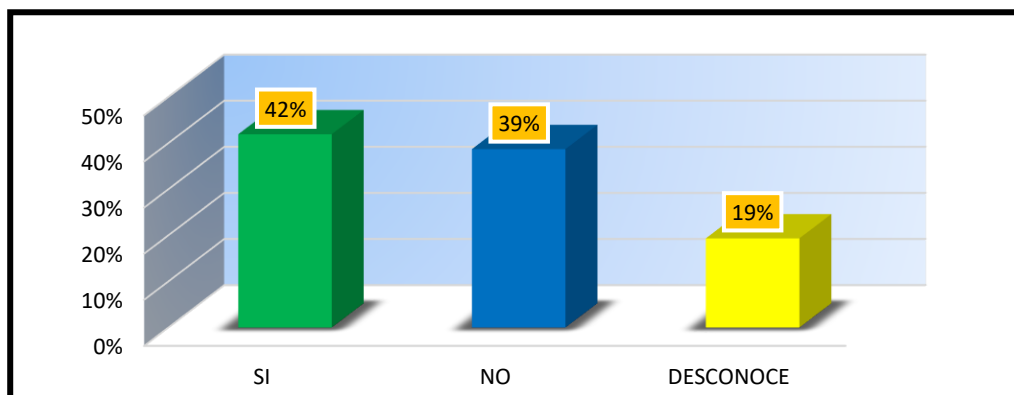
18. ¿Considera Usted que se establecen metodologías que permita estructurar y desarrollar un proceso de mejora continua dentro de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco?

Tabla 21 Proceso de mejora continua

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	13	42%
NO	12	39%
DESCONOCE	6	19%
TOTAL	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

Figura 22 Proceso de mejora continua



Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Del número total de encuestados que asciende a 31, el 42% indica que, si se establecen metodologías que permite estructurar y desarrollar un proceso de mejora continua el cual permite que todos las actividades y procesos se desarrollan de manera eficiente y oportuna, el 39% indica que NO debido a que las tareas revisadas periódicamente presentan algunas deficiencias los cuales generan irregularidades en los procedimientos vigentes y el 19% menciona que DESCONOCE sobre el tema.

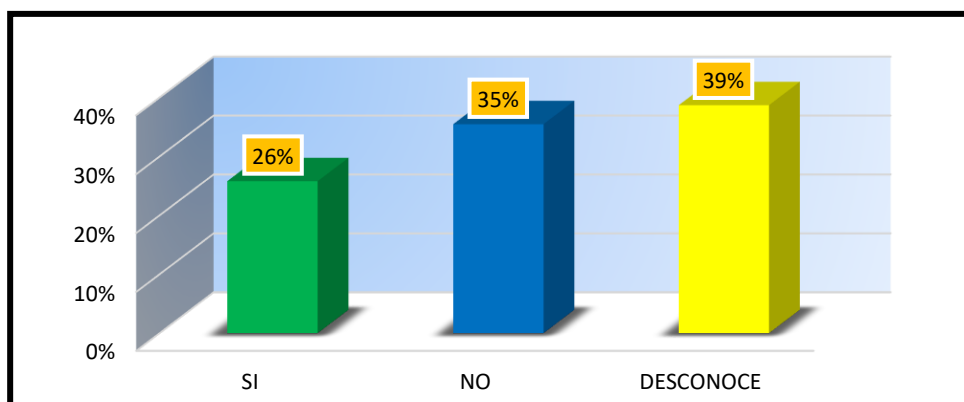
19. ¿Conoce Usted si se ha implementado un canal de comunicación para la denuncia de posibles actos indebidos en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco?

Tabla 22 Canales de Comunicación para denuncias

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	8	26%
NO	11	35%
DESCONOCE	12	39%
TOTAL	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

Figura 23 Canales de Comunicación para denuncias



Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Del número total de encuestados que asciende a 31, el 39% indica que desconoce sobre la implementación de un canal de comunicación para la denuncia de posibles actos indebidos, el 35% indica que NO debido a que no ha realizado la difusión de la información mediante canales oficiales de la institución y el 26% menciona que SI se ha implementado.

ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

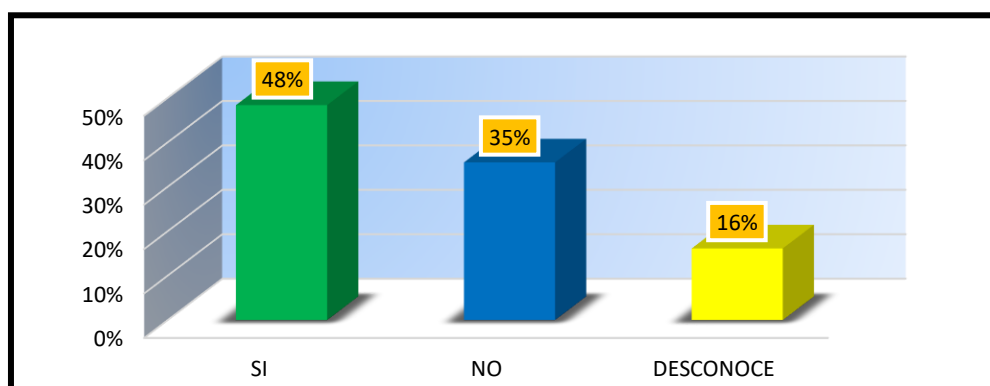
20. ¿Considera Usted que se supervisa el cumplimiento de los procedimientos administrativos dentro de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco?

Tabla 23 Supervisión del cumplimiento de los procedimientos administrativos

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	15	48%
NO	11	35%
DESCONOCE	5	16%
TOTAL	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

Figura 24 Supervisión del cumplimiento de los procedimientos administrativos



Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Del número total de encuestados que asciende a 31, el 48% indica que si se supervisa el cumplimiento de los procedimientos administrativos dentro de la Subgerencia gracias a que existen una buena comunicación interna entre todas las unidades funcionales con la unidad orgánica, el 35% indica que NO y el 16% indica que DESCONOCE sobre el tema.

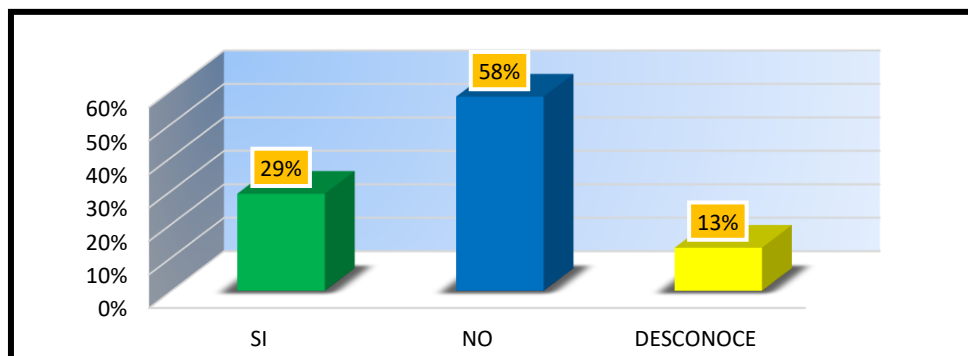
21. ¿Considera Usted que se está implementando la simplificación de los procesos administrativos y la eliminación del trabajo burocrático en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco?

Tabla 24 Simplificación de procesos administrativos

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	9	29%
NO	18	58%
DESCONOCE	4	13%
TOTAL	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

Figura 25 Simplificación de procesos administrativos



Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Del número total de encuestados que asciende a 31, el 58% indica que no se está implementando la simplificación de los procesos administrativos y la eliminación del trabajo burocrático debido a que no se encuentran actualizados los instrumentos de gestión que regulan los procedimientos operativos y no hay compromisos asumidos por las áreas pertinentes para la implementación de este Pilar: “Gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional”, enmarcado dentro de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, el 29% menciona que SI y un 13% menciona que DESCONOCE sobre el tema.

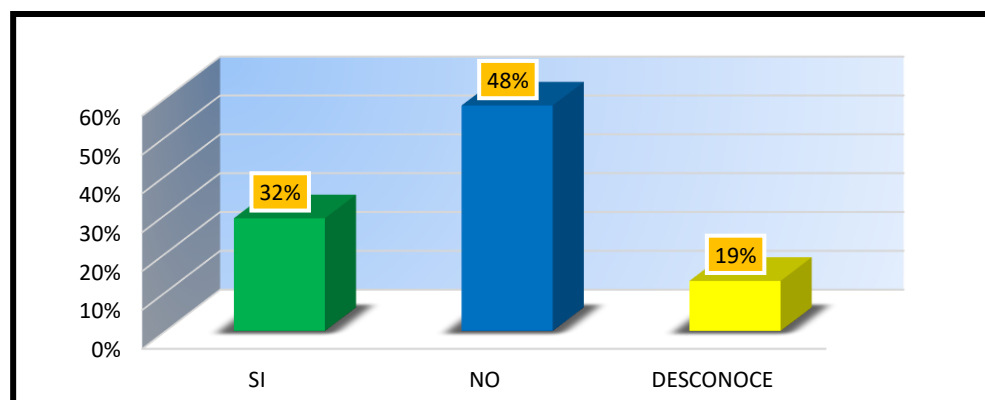
22. ¿Las deficiencias detectadas son comunicadas al Jefe de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco a fin de que se tomen las acciones correctivas?

Tabla 25 Comunicación de deficiencias y acciones correctivas a implementar

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	10	32%
NO	15	48%
DESCONOCE	6	19%
TOTAL	31	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

Figura 26 Comunicación de deficiencias y acciones correctivas a implementar



Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Del número total de encuestados que asciende a 31, el 48% indica que las deficiencias detectadas no son comunicadas al Jefe de la Subgerencia debido a que no existe buena relación y confianza por parte los servidores públicos para informar las situaciones o incidencias negativas que se presentan durante el desarrollo de las labores diarias, el 32% indica que SI y un 19% afirma que DESCONOCE sobre el tema.

Análisis documental

ANÁLISIS AL INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2021

Para el presente trabajo se analizó el Plan Operativo Institucional del 2021 publicado en el portal de transparencia del Gobierno Regional del Cusco.

El Plan Operativo Institucional en adelante POI, es un Instrumento de Gestión que contiene la programación de actividades que se van a ejecutar durante un ejercicio fiscal, en base al seguimiento mensual que se realiza en todas las Unidades Organizacionales.

Figura 27 *Reporte del Plan Operativo Institucional periodo 2021*



Fuente: (Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, 2021)

Según el análisis realizado al Informe de Evaluación de Implementación del Plan Operativo Institucional 2021 de la Unidad Ejecutora 001-789 Region Cusco Sede Central, se menciona que los funcionarios responsables, no le dan la debida importancia a este instrumento de gestión, existiendo limitaciones como; la falta de disponibilidad presupuestal, demora en la atención de los requerimientos de materiales e insumos, inicio de obras tardio por restricciones del aforo,

generando retrasos en la contratación de personal, a causa de la pandemia COVID19 y sus variantes. (Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, 2021)

En ese sentido de acuerdo al Informe, vemos que la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración, tuvo 26 actividades operativas AO programadas para el año 2021, de los cuales, se pudo verificar que se alcanzó el 92% de la ejecución física, sin considerar la ejecución financiera, dado que mantiene una relación de dependencia con la Gerencia Regional de Administración para el desarrollo de sus actividades. (Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, 2021, pág. 46)

Asimismo dicho Informe de Evaluación del POI, nos da a conocer las deficiencias que se presentaron durante el periodo 2021, las cuales fueron:

- se pudo determinar que hubo limitaciones en la contratación del personal bajo la modalidad CAS, debido a mandatos legales emitidos por el gobierno nacional, los cuales afectaron en las obligaciones financieras relacionadas al personal que labora en el Gobierno Regional del Cusco. (Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, 2021, pág. 46)
- los procesos administrativos disciplinarios, ha ido disminuyendo en relación a años anteriores, a causa de que el personal cuenta con mayor grado de preparación e identificación para con la Entidad. (Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, 2021, pág. 46)
- Se pudo verificar que en las 4 AO restantes, solo se llegó a un nivel máximo de 56% de ejecución, debido a que las denuncias contra el personal disminuyeron, tampoco se presentaron actividades de capacitación al personal y al final las actividades que fueron programadas por el área Funcional de Bienestar Social se vieron limitadas por los

protocolos establecidos contra la COVID 19 restringiendo la organización de eventos masivos. (Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, 2021, pág. 46)

Asimismo, se visualizó que ante estas deficiencias presentadas, las medidas que se adoptaron para el cumplimiento de las metas en el mencionado periodo, fueron:

- Se realizaron reuniones virtuales, por plataformas tecnológicas (Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, 2021, pág. 67)
- Se implementó el plan de contingencia contra el COVID, que permitió el retorno a las labores presenciales. (Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, 2021, pág. 67)
- Adaptabilidad a las nuevas medidas implementadas por los sectores, como disposición Ministeriales, en materia de Recursos Humanos. (Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, 2021, pág. 67)
- Se implementó una coordinación virtual, para poder dar continuidad a los trámites administrativos, el cual ayudó a tener un control de documentos de las Unidades Ejecutoras. (Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, 2021, pág. 67)
- Se implementó las modalidades de trabajo: remoto, semipresencial y presencial, los cuales contribuyeron a las actividades administrativas como operativas de la Subgerencia en mención. (Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, 2021, pág. 67)

Por último la Subgerencia de Gestion de Recursos Humanos, según documento del POI, nos da a conocer que se debe gestionar ante instituciones competentes el desarrollo de talleres en temas

relacionado al sistema administrativo de Recursos Humanos, a la migración del régimen laboral de SERVIR y la normativa vigente en materia de derecho laboral. (Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, 2021, pág. 97)

5.2. Contrastación y Convalidación de la Hipótesis

Para contrastar y evaluar la relación entre las dos variables de la hipótesis se utilizó la prueba de Chi Cuadrado, referidas a distribuciones de frecuencias, haciendo uso el programa estadístico IBM SPSS Statistics Visor 25

De los resultados obtenidos en el trabajo de campo según las encuestas, a continuación, confrontamos la hipótesis utilizando el programa estadístico IBM SPSS Statistics V.25:

Arribando a los siguientes resultados:

HIPÓTESIS GENERAL

El Control Interno tiene relación directa con la Gestión Pública de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional del Cusco, periodo 2021.

Hipótesis estadísticas:

- ✓ **Ho:** El Control Interno no tiene relación directa con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021.
- ✓ **Ha:** El Control Interno tiene relación directa con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021.

Tabla 26 Tabla de contingencias - Control Interno y la Gestión Pública

		GESTIÓN PÚBLICA			Total	
		DESCONOCE	NO	SI		
<i>CONTROL INTERNO</i>	NO	Recuento	1	23	3	27
		Recuento esperado	,9	20,9	5,2	27,0
		% del total	3,2%	74,2%	9,7%	87,1%
	SI	Recuento	0	1	3	4
		Recuento esperado	,1	3,1	,8	4,0
		% del total	0,0%	3,2%	9,7%	12,9%
Total	Recuento	1	24	6	31	
	Recuento esperado	1,0	24,0	6,0	31,0	
	% del total	3,2%	77,4%	19,4%	100,0%	

Fuente: Programa Estadístico IBM SPSS Statistics V.25

Tabla 27 Pruebas de chi-cuadrado hipótesis general

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado	9,125 ^a	2	,010
Razón de verosimilitud	7,210	2	,027
Asociación lineal por lineal	7,710	1	,005
N de casos válidos	31		

a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,13.

Fuente: Programa Estadístico IBM SPSS Statistics V.25

Interpretación:

El nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.010 < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, entonces, a un nivel de significancia de 0.010, el Control Interno tiene relación directa con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021.

PRUEBA DE HIPOTESIS 1

¿Qué relación existe entre el Ambiente de Control y la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021?

Hipótesis estadísticas:

- ✓ **Ho:** El Ambiente de Control no tiene relación directa con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021
- ✓ **Ha:** El Ambiente de Control tiene relación directa con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021

Tabla 28 Tabla de contingencia - Ambiente de Control* Gestión Pública

		GESTIÓN PÚBLICA			Total	
		DESCONOCE	NO	SI		
<i>AMBIENTE DE CONTROL</i>	NO	Recuento	1	21	4	26
		Recuento esperado	,8	20,1	5,0	26,0
		% del total	3,2%	67,7%	12,9%	83,9%
	SI	Recuento	0	3	2	5
		Recuento esperado	,2	3,9	1,0	5,0
		% del total	0,0%	9,7%	6,5%	16,1%
Total		Recuento	1	24	6	31
		Recuento esperado	1,0	24,0	6,0	31,0
		% del total	3,2%	77,4%	19,4%	100,0%

Fuente: Programa Estadístico IBM SPSS Statistics V.2

Tabla 29 Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 1

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado	10,739a	2	,026
Razón de verosimilitud	10,669	2	,029
Asociación lineal por lineal	3,229	1	,072
N de casos válidos	31		

a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

Fuente: Programa Estadístico IBM SPSS Statistics V.25

Interpretación:

El nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.026 < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, entonces, a un nivel de significancia de 0.026, el Ambiente de Control tiene relación directa con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021.

PRUEBA DE HIPÓTESIS 2

¿Qué relación existe entre la Evaluación de Riesgos y la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021?

Hipótesis estadísticas:

- ✓ **Ho:** La Evaluación de Riesgos no tiene relación directa con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021
- ✓ **Ha:** La Evaluación de Riesgos tiene relación directa con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021

Tabla 30 Tabla de contingencia - Evaluación de Riesgos * Gestión Pública

			GESTIÓN PÚBLICA			Total
			DESCONOCE	NO	SI	
<i>EVALUACIÓN DE RIESGO</i>	DESCONOCE	Recuento	0	2	0	2
		Recuento esperado	,1	1,5	,4	2,0
		% del total	0,0%	6,5%	0,0%	6,5%
	NO	Recuento	1	17	1	19
		Recuento esperado	,6	14,7	3,7	19,0
		% del total	3,2%	54,8%	3,2%	61,3%
	SI	Recuento	0	5	5	10
		Recuento esperado	,3	7,7	1,9	10,0

	% del total	0,0%	16,1%	16,1%	32,3%
Total	Recuento	1	24	6	31
	Recuento esperado	1,0	24,0	6,0	31,0
	% del total	3,2%	77,4%	19,4%	100,0%

Fuente: Programa Estadístico IBM SPSS Statistics V.25

Tabla 31 Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 2

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado	9,285a	4	,049
Razón de verosimilitud	9,439	4	,048
Asociación lineal por lineal	6,709	1	,010
N de casos válidos	31		

7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

Fuente: Programa Estadístico IBM SPSS Statistics V.25

Interpretación:

El nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.049 < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, entonces, a un nivel de significancia de 0.049, la Evaluación de Riesgos tiene relación directa con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021.

PRUEBA DE HIPÓTESIS 3

¿Qué relación existe entre las Actividades de Control y la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021?

Hipótesis estadísticas:

- ✓ **H₀:** Las Actividades de Control no tiene relación directa con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021
- ✓ **H_a:** Las Actividades de Control tiene relación directa con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021

Tabla 32 Tabla de contingencia - Actividades de Control * Gestión Pública

		GESTIÓN PÚBLICA			Total	
		DESCONOCE	NO	SI		
ACTIVIDADES DE CONTROL	DESCONOCE	Recuento	1	2	0	3
		Recuento esperado	,1	2,3	,6	3,0
		% del total	3,2%	6,5%	0,0%	9,7%
	NO	Recuento	0	20	5	25
		Recuento esperado	,8	19,4	4,8	25,0
		% del total	0,0%	64,5%	16,1%	80,6%
	SI	Recuento	0	2	1	3
		Recuento esperado	,1	2,3	,6	3,0
		% del total	0,0%	6,5%	3,2%	9,7%
Total	Recuento	1	24	6	31	
	Recuento esperado	1,0	24,0	6,0	31,0	
	% del total	3,2%	77,4%	19,4%	100,0%	

Fuente: Programa Estadístico IBM SPSS Statistics V.25

Tabla 33 Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 3

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado	10,333a	4	,035
Razón de verosimilitud	6,201	4	,185
Asociación lineal por lineal	3,229	1	,072
N de casos válidos	31		

8 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

Fuente: Programa Estadístico IBM SPSS Statistics V.25

Interpretación:

El nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.035 < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, entonces, a un nivel de significancia de 0.035, las Actividades de

Control tienen relación directa con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021.

PRUEBA DE HIPOTESIS 4

¿Qué relación existe entre la Información y Comunicación y la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021?

Hipótesis estadísticas:

- ✓ **Ho:** La Información y Comunicación no tiene relación directa con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021
- ✓ **Ha:** La Información y Comunicación tiene relación directa con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021

Tabla 34 Tabla de contingencia- Información y Comunicación * Gestión Pública

		GESTIÓN PÚBLICA			Total	
		DESCONOCE	NO	SI		
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	DESCONOCE	Recuento	0	1	2	3
		Recuento esperado	,1	2,3	,6	3,0
		% del total	0,0%	3,2%	6,5%	9,7%
	NO	Recuento	1	20	1	22
		Recuento esperado	,7	17,0	4,3	22,0
		% del total	3,2%	64,5%	3,2%	71,0%
	SI	Recuento	0	3	3	6
		Recuento esperado	,2	4,6	1,2	6,0
		% del total	0,0%	9,7%	9,7%	19,4%
Total	Recuento	1	24	6	31	
	Recuento esperado	1,0	24,0	6,0	31,0	
	% del total	3,2%	77,4%	19,4%	100,0%	

Fuente: Programa Estadístico IBM SPSS Statistics V.25

Tabla 35 Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 4

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado	11,136a	4	,025
Razón de verosimilitud	10,546	4	,032
Asociación lineal por lineal	,148	1	,700
N de casos válidos	31		

8 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

Fuente: Programa Estadístico IBM SPSS Statistics V.25

Interpretación:

El nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.025 < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, entonces, a un nivel de significancia de 0.025, la Información y Comunicación tienen relación directa con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021.

PRUEBA DE HIPOTESIS 5

¿Qué relación existe entre las Actividades de Supervisión y la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021?

Hipótesis estadísticas:

- ✓ **Ho:** Las Actividades de Supervisión no tiene relación directa con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021
- ✓ **Ha:** Las Actividades de Supervisión tiene relación directa con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021

Tabla 36 Tabla de contingencia - Actividades de Supervisión * Gestión Pública

ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN	DESCONOCE		GESTIÓN PÚBLICA			Total
			DESCONOCE	NO	SI	
	DESCONOCE	Recuento	1	2	0	3
		Recuento esperado	,1	2,3	,6	3,0
		% del total	3,2%	6,5%	0,0%	9,7%
	NO	Recuento	0	12	2	14
		Recuento esperado	,5	10,8	2,7	14,0
		% del total	0,0%	38,7%	6,5%	45,2%
	SI	Recuento	0	10	4	14
		Recuento esperado	,5	10,8	2,7	14,0
		% del total	0,0%	32,3%	12,9%	45,2%
Total	Recuento	1	24	6	31	
	Recuento esperado	1,0	24,0	6,0	31,0	
	% del total	3,2%	77,4%	19,4%	100,0%	

Fuente: Programa Estadístico IBM SPSS Statistics V.25

Tabla 37 Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 5

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado	10,948a	4	,027
Razón de verosimilitud	6,806	4	,147
Asociación lineal por lineal	3,849	1	,050
N de casos válidos	31		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

Fuente: Programa Estadístico IBM SPSS Statistics V.25

Interpretación:

El nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.027 < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, entonces, a un nivel de significancia de 0.027, las Actividades de Supervisión tienen relación directa con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021.

CONCLUSIONES

Tomando en cuenta el análisis de los resultados. Se demuestra la relación directa que tiene el Control Interno y la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración del Gobierno Regional del Cusco, llegando a las siguientes conclusiones:

1. A partir del análisis documental y la información brindada por los servidores de la mencionada Subgerencia, se ha percibido que el Control Interno en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración es deficiente, por lo que; la Gestión Pública en esta unidad de organización presenta una tendencia a poseer resultados negativos; por lo tanto, se afirma la relación directa que existe entre el Control Interno y la Gestión Pública.
2. La Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos no realiza una evaluación correcta y de forma permanente sobre rendimiento y capacidades del personal que labora en la Subgerencia lo cual genera que el trabajador no se encuentre conforme respecto a las actividades encomendadas, produciendo desconfianza en relación al compromiso y logro de resultados. También se verificó que los trabajadores desconocen la importancia que tiene la dimensión Ambiente de Control dentro de la Subgerencia, y esto podría estar relacionado por la falta de charlas, capacitaciones, talleres de sensibilización; entendiéndose que es tarea de todos buscar la mejora continua en la Gestión Pública.
3. Según el análisis documental se pudo determinar que hubo limitaciones en la contratación del personal bajo la modalidad CAS, debido a mandatos legales emitidos por el Gobierno Nacional, originando que las metas y objetivos institucionales presenten riesgos de incumplimiento según lo planificado.

4. Según la información obtenida de los servidores públicos de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, el Manual de Procedimientos no se encuentra debidamente actualizada puesto que no se ha previsto marco presupuestal para la contratación o designación del personal encargado de realizar la actualización y/o modificación de este instrumento de gestión, además que los procedimientos administrativos que se realizan en la Subgerencia tienden a demorar, llegando al incumplimiento de los plazos establecidos por norma.
5. Según la información proporcionada por los servidores de la Subgerencia, se ha determinado que el 35% de los servidores no hace uso adecuado y correcto de las Tecnologías de Información y Comunicación en las operaciones de la Subgerencia, debido a que no se difunde con claridad la importancia de las TIC, también se pudo verificar las dificultades que poseen algunos servidores públicos respecto a la adaptabilidad en el uso, cambios y actualizaciones que se generan en los Sistemas. Asimismo, la información generada y recibida en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos en su mayoría no se encuentra correctamente custodiada, debido a la falta de ambientes adecuados para la preservación de la documentación.
6. Finalmente, según el análisis documental y la información brindada por los servidores públicos los recursos materiales, financieros y potencial humano carecen de una buena supervisión, debido a que no se identifican oportunamente los riesgos generados a estos aspectos, es por ello que las debilidades presentadas en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos limitan el cumplimiento oportuno, eficiente, eficaz y calidad de los servicios públicos,

RECOMENDACIONES

Sabiendo la importancia que tiene esta investigación se exponen algunas recomendaciones a los servidores públicos de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos que servirá para contribuir a una mejor Gestión Pública dentro del Gobierno Regional de Cusco.

1. Se recomienda a la alta Dirección de la Entidad plantear estrategias de articulación que ayuden a mejorar la comunicación entre los jefes y personal que laboran, a fin de tomar mayor importancia y compromiso respecto al Control Interno e impulsar un proceso de Modernización de la Gestión Pública con la finalidad de promover una Administración Pública eficiente, transparente y de calidad que sea al servicio de toda la ciudadanía, los cuales generen cambios sustanciales en el desempeño global del personal.
2. Se recomienda al jefe de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos formular una Directiva de Evaluación de Desempeño de los servidores públicos en el Gobierno Regional del Cusco, el cual contemple la Formación Académica, Experiencia demostrada, el Desempeño Laboral, las Competencias y Habilidades Personales, etc. A fin de incrementar el desempeño de cada servidor y crear valor agregado, asimismo implementar acciones de capacitación que coadyuven a una correcta y eficiente optimización de los servicios que prestan cada Unidad Orgánica del Gobierno Regional del Cusco.
3. Se recomienda al jefe de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, realizar talleres de trabajo donde se elabore planes de acción con los posibles riesgos generados, haciendo uso de algunas técnicas de identificación de riesgos tales como: la lluvia de ideas, entrevistas, cuestionarios, diagrama de causa – efecto, etc. Por otra parte, se

recomienda evaluar y determinar la cantidad de personal necesario para cumplir con las funciones de cada puesto de trabajo, con el fin de mejorar la Gestión Pública.

4. Se recomienda a los servidores de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, solicitar la actualización de los instrumentos de gestión como el Manual de Procedimientos (MAPRO) y Manual de Organización y Funciones (MOF), etc., con la finalidad de fortalecer, mejorar y realizar un correcto uso de estos instrumentos, asimismo los servidores públicos tienen la responsabilidad de mantenerse actualizados en sus responsabilidades encomendadas demostrando interés y preocupación en el desempeño de su labor.
5. Se recomienda al jefe de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, realizar constantemente charlas de sensibilización sobre el manejo y uso adecuado de las Tecnologías de Información y Comunicación, los cuales ayuden en el mejoramiento del desempeño de los trabajadores. También se recomienda fortalecer y establecer buenas relaciones entre el personal de las distintas áreas, definiendo con claridad las responsabilidades y roles, todo ello con el propósito de emitir mensajes adecuados y claros. Por otro lado, se recomienda, gestionar ambientes adecuados y con la capacidad suficiente, para la preservación y conservación de la documentación generada y recibida en la Subgerencia.
6. Se recomienda a los servidores de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, detectar y comunicar de manera oportuna si los procedimientos y operaciones que se realizan se vienen llevando adecuadamente, y si en el desempeño de funciones se adoptan medidas de prevención, cumplimiento y corrección de la idoneidad de estos. También se recomienda al Sub Gerente y los servidores públicos promover las

autoevaluaciones sobre la gestión y el Control Interno, los cuales permitirán medir la eficacia y calidad en los procesos y resultados de la gestión. Finalmente se recomienda que la Subgerencia requiera al Órgano de Control Institucional, contribuyan con la labor de brindar capacitaciones vinculado a Control Interno y similares, para evitar errores, deficiencias o desviaciones generadas en la SGGRH.

BIBLIOGRAFÍA

El Orden de la presente bibliografía obedece por defecto al formato APA 6ta edición.

Abraham Edgard Canahuire Montufar, Fortunato Endara Mamani, Edward Anibal Morante Rios.

(2015). *Como hacer la tesis universitaria*. Cusco: Biblioteca Nacional del Perú.

Alarcon Tejeda, E. (2016). *Servicios y Herramientas del Control Gubernamental*. Lima.

Arenas Caruti, D. (2021). *Evaluación de programas públicos*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Asociación Española para la Calidad. (2022). *Asociación Española para la Calidad*. Obtenido de <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/coso>

Brume Gonzales, M. J. (2019). *Estructura Organizacional*. Barranquilla: Institucion Universitaria Itsa.

Bustamante, P. (2018). *Blog Escuela de Posgrado Universidad Continental*. Obtenido de <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/estos-son-los-tipos-de-control-gubernamental-que-realiza-el-estado-sobre-los-funcionarios-publicos>

Cahuana Rimachi, H. (2019). *El Control Interno y la Gestión Administrativa en el Área de Administración de la Sanidad de la Policía Nacional del Perú Sicuani-Cusco Periodo 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Andia del Cusco, Cusco.

Carmona, M., & Barrios, Y. (2007). *Nuevo paradigma del Control Interno y su impacto en la gestión pública*. Universidad de la Habana, La Habana. Obtenido de *Nuevo paradigma del Control Interno y su impacto en la gestión pública*.

Challco Tupacyupanqui, K., & Mamani Puma, E. (2021). *Sistema de control interno y gestión administrativa de la municipalidad distrital de Colcha, Provincia de Paruro, Cusco - 2019*. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Austral del Cusco, Cusco.

- Chiaventao, I. (2012). *Teoría general de la Administración*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Coha Zamata, L. (2018). Control Interno en la Gestión Pública. El Caso en una Entidad del Estado, año 2017. (*Tesis de posgrado*). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Committee of Sponsoring Organizations Commission. (Mayo de 2013). *Control Interno Marco Integrado*. Obtenido de Control Interno Marco Integrado: https://auditoresinternos.es/uploads/media_items/coso-resumen-ejecutivo.original.pdf
- Condezo Oscategui, E., & Cristobal Ayala, N. (2018). El Control Interno como instrumento de Gestión y su contribución para combatir la corrupción en los Gobiernos Locales de la Provincia de Pasco periodo 2018. (*Tesis de pregrado*). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Pasco.
- Congreso de la República. (23 de Julio de 2002). Ley 27785. *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República*. Lima.
- Congreso de la República. (17 de Enero de 2002). Ley N° 27658. *Ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado*.
- Congreso de la República. (16 de setiembre de 2018). Decreto Legislativo N° 1440. *Sistema Nacional de Presupuesto Público*. Lima: El Peruano.
- Congreso de la República. (2021). Ley N° 31358. *Ley que establece medidas para la expansión del control concurrente*. Lima.
- Continental, E. U. (2018). *Aclarando conceptos: eficacia vs eficiencia*. Obtenido de <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/aclarando-conceptos-eficacia-vs-eficiencia>
- Contraloría General de la República. (30 de Octubre de 2006). Normas de Control Interno. *Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG*. Lima.

Contraloría General de la República. (2014). Marco conceptual del Control Interno. *Marco conceptual del Control Interno*. Lima, Peru.

Contraloría General de la República. (2016). *Control Interno*. Obtenido de https://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorrupcion/documentos/3_CONTROL_INTERNO_2016.pdf

Contraloría General de la República. (17 de Mayo de 2019). Directiva N°006-2019-CG/INTEG. *Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Sector Público*. Lima: Editora Peruana.

Contraloría General de la República. (13 de Agosto de 2019). *Ministerio de Comercio Exterior y Turismo*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mincetur/informes-publicaciones/288300-marco-conceptual-del-sistema-de-control-interno>

Díaz, A. C. (2008). *Programa conjunto de investigación CERI-UNP*. Obtenido de La Calidad en la Gestión Pública: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/FC0147F806DDB3E305257BCC0013FEC5/\\$FILE/LA_CALIDAD_EN_LA_GESTION_PUBLICA.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/FC0147F806DDB3E305257BCC0013FEC5/$FILE/LA_CALIDAD_EN_LA_GESTION_PUBLICA.pdf)

Directiva 001-2011-GR CUSCO/PR. (17 de junio de 2022). *Normas para establecer y regular el funcionamiento del control previo, simultáneo y posterior concurrente en el Gobierno Regional del Cusco*. Cusco.

Dueñas, C. d. (2013). *Estadística Aplicada*. Lima: Moshera S.R.L.

Dulzaides Iglesias, M. E. (05 de Marzo de 2004). *Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352004000200011#cargo

Ernesto, M. L. (2009). *Métodos y Técnicas de Investigación*. México: Editorial TRILLAS.

- García Fernando, M. (1977). *el análisis de la realidad social, métodos y técnicas*. Madrid: la encuesta.
- Gerencia Regional de Planeamiento Presupuesto y Modernización. (2020). *Reglamento de Organizaciones y Funciones*. Cusco: Gobierno Regional del Cusco.
- Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Modernización. (2021). *Informe de Evaluación de Implementación del POI 2021*. Cusco.
- Guinart, J. M. (Octubre de 2003). VII Congreso Internacional del CLAD. *Indicadores de Gestión para las Entidades públicas*. Panama.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación Sexta Edición*. México: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- IDEA Internacional. (2008). Gestión Pública. *Programa de formación; Desarrollo de capacidades*, 20-21.
- Layme Mamani, E. (2015). Evaluación de los Componentes del Sistema de Control Interno y sus efectos en la Gestión de La Subgerencia de Personal y Bienestar Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2014. (*Tesis de pregrado*). Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua.
- Ley N°28716. (18 de Abril de 2006). *Control Interno de las Entidades del Estado*. Lima.
- Ley N°29158. (20 de Diciembre de 2007). *Ley Organica del Poder Ejecutivo*. Lima.
- Ley N° 30057. (2013). *Ley del Servicio Civil*. Lima.
- Malvicino, G. A. (05 de Noviembre de 2001). *La Gestión de Calidad en el Ambito de la Administración Pública- Potenciales para un cambio gerencial*. Obtenido de https://www.academia.edu/6286236/LA_GESTION_DE_LA_CALIDAD_EN_EL_AMBITO_DE_LA_ADMINISTRACION_PUBLICA

Manene, L. M. (19 de Agosto de 2010). *La eficiencia y la Eficacia en administraciones publicas y organizaciones empresariales*. Obtenido de <https://luismiguelmanene.wordpress.com/2010/08/19/la-eficiencia-y-la-eficacia/>

Maya, E. (2014). *Metodos y Tecnicas de Investigación*. Mexico: Coordinación Editorial de la Facultad de Arquitectura.

Ministerio de Economía y Finanzas. (2022). Obtenido de https://www.mef.gob.pe/index.php?option=com_seoglossary&view=glossary&catid=6&id=473&lang=es#:~:text=Constituye%20Entidad%20p%C3%ABblica%20para%20efectos,creados%20o%20por%20crearse%3B%20las

Ministerio de Relaciones Exteriores. (06 de Setiembre de 2016). *Sistema de Control Interno*.

Ocampo Campos, M. (2017). *Métodos de Investigacion Academica*. Universida de Costa Rica, Costa Rica.

Pilataxi Criollo, C. (2015). Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la Unidad Educativa Bilingue "CEBI" de la ciudad de Ambato. (*Tesis de pregrado*). Universidad Tecnica de Ambato, Ambato.

Presidencia de Consejo de Ministros. (Diciembre de 2018). Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de las Gestión Pública. *Decreto Supremo N°123-2018-PCM*. Lima, Peru.

Presidencia de Consejos de Ministros. (s.f.). *Modernizacion de la gestion publica*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2076086/MODERNIZACIO%CC%81N%20GESTIO%CC%81N%20PU%CC%81BLICA.pdf.pdf>

Presidencia del Consejo de Ministros. (2020). *Opinión sobre sistemas administrativos y funcionales – criterios para la*. Lima.

Presidencia del Consejo de Ministros. (Agosto de 2022). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030. Lima.

Quispe Vargas, A. (2019). El ambiente de control en la Gestión Pública de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional del Cusco, periodo 2017. (*Tesis de pregrado*). Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco.

Rafael González Martínez. (s.f.). *Marco Integrado de Control Interno Modelo COSO III*. Obtenido de <https://www.ofstlaxcala.gob.mx/doc/material/27.pdf>

Saravia, J. I. (2018). La Gestión Pública en el Perú en perspectiva histórica (siglos XIX-XXI). 19. *Sistema Nacional de Fiscalización*. (01 de Marzo de 2013). Obtenido de <https://ease.gob.mx/Documentos/INTOSAI.pdf>

Terry, G. R. (2012). *Principios de Administración*. México: Compañía Editorial Continental SA.

Velásquez Gavilanes, R. (2009). Hacia una nueva definición del concepto “política pública”. *Desafíos*, 149-187.

XVIII INCOSAI. (2004). *Guía para las Normas de Control Interno*. Obtenido de https://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/GUIA-PARA-LAS-NORMAS-DE-CONTROL-INTERNO-DEL-SECTOR-PUBLICO-INTOSAI_.pdf

ANEXOS

Anexo N°01 – Matriz de Consistencia

EL CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL CUSCO, PERIODO 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	POBLACION Y MUESTRA	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA PRINCIPAL</p> <p>¿Qué relación existe entre el Control Interno y la Gestión Pública de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco, periodo 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación existente entre el Control Interno y la Gestión Pública de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco, periodo 2021</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>El Control Interno tiene relación directa con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>X. EL CONTROL INTERNO</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>x.1 Ambiente de Control x.2 Evaluación de Riesgos x.3 Actividades de Control x.4 Información y Comunicación x.5 Actividades de Supervisión</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>La población está compuesta por 31 servidores públicos que laboran en las áreas funcionales de Gestión como: Administración de Legajos, Empleo, Compensaciones, Bienestar Social y Técnico Normativo.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicado <p>METODO DE INVESTIGACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deductivo <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descriptivo • Correlacional
<p>PROBLEMA SECUNDARIO</p> <p>¿Qué relación existe entre el Ambiente de Control y la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco, periodo 2021?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la relación existente entre el Ambiente de Control y la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco, periodo 2021.</p>	<p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>El Ambiente de Control tiene relación directa con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021.</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Y. GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>y.1 Eficiencia y.2 Eficacia y.3 Calidad</p>	<p>MUESTRA</p> <p>La muestra será no probabilística, siendo 31 los servidores públicos. Se aplicará la encuesta a 31 servidores públicos que laboran en las áreas funcionales de Gestión como: Administración de Legajos, Empleo, Compensaciones, Bienestar Social y Técnico Normativo.</p>	<p>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuantitativo <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • No experimental <p>TECNICAS DE INVESTIGACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta • Análisis Documental
<p>¿Qué relación existe entre la Evaluación de Riesgos y la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco, periodo 2021?</p>	<p>Determinar la relación existente entre la Evaluación de Riesgos y la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco, periodo 2021.</p>	<p>La Evaluación de Riesgos tiene relación directa con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021, ya que</p>			
<p>¿Qué relación existe entre las Actividades de Control y la</p>	<p>Determinar la relación existente entre las Actividades</p>	<p>Las Actividades de Control tienen relación directa con la</p>			<p>INSTRUMENTOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario • Guía de Análisis Documental

Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco, periodo 2021?	de Control y la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco, periodo 2021.	Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021
¿Qué relación existe entre la Información y Comunicación y la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco, periodo 2021?	Determinar la relación existente entre la Información y Comunicación y la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco, periodo 2021.	La Información y Comunicación tiene relación directa con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021
¿Qué relación existe entre las Actividades de Supervisión y la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco, periodo 2021?	Determinar la relación existente entre las Actividades de Supervisión y la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco, periodo 2021.	Las Actividades de Supervisión tienen relación directa con la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional Cusco, periodo 2021

PROCESAMIENTO DE DATOS

- Microsoft Office Word.
 - Microsoft Office Excel.
 - SPSS
-

Anexo N°02 - Encuesta**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE
TURISMO****Escuela Profesional de Contabilidad****Encuesta**

La presente Encuesta, utilizada como instrumento en esta investigación tiene como propósito la recolección de información para el estudio de la tesis titulada El Control Interno y la Gestión Pública en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional del Cusco, con el propósito de contribuir a mejorar la Gestión y conllevar al logro de los objetivos que persigue la Subgerencia.

Para cual se le solicita responder marcando con un aspa (X), eligiendo la opción que se acerque más a su opinión, considerando que serán manejadas con estricta confidencialidad.

- 1. ¿Considera Usted que las conductas inapropiadas o faltas cometidas por los servidores de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco son sancionadas?**
 - a) Si
 - b) No
 - c) Desconoce

- 2. ¿Al momento de la incorporación de un nuevo Personal a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco, se realiza charlas de inducción y se le facilita el Código de Conducta y el Reglamento Interno de Trabajo?**
 - a) Si
 - b) No

- c) Desconoce
- 3. ¿Conoce Usted si la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco ha realizado charlas de sensibilización a los Servidores sobre ética, integridad y la importancia en la función pública?**
- a) Si
- b) No
- c) Desconoce
- 4. ¿Considera Usted que la Estructura Organizacional de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco se encuentra claramente definida?**
- a) Si
- b) No
- c) Desconoce
- 5. ¿Considera Usted que se respeta lo dispuesto por el Manual de Organización y Funciones (MOF) en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco y que este a su vez se encuentra debidamente actualizada?**
- a) Si
- b) No
- c) Desconoce
- 6. ¿Considera Usted que se realiza una evaluación correcta y de forma permanente sobre rendimiento y capacidades del personal que labora en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco?**
- a) Si

- b) No
 - c) Desconoce
- 7. ¿Considera Usted que la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco cuenta con suficiente personal para el cumplimiento de metas y objetivos Institucionales?**
- a) Si
 - b) No
 - c) Desconoce
- 8. ¿Considera Usted que todo el personal de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco conoce sobre los objetivos a corto y largo plazo?**
- a) Si
 - b) No
 - c) Desconoce
- 9. ¿Considera Usted que se alcanza el grado de satisfacción de las metas y objetivos fijados en el POI en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco?**
- a) Si
 - b) No
 - c) Desconoce
- 10. ¿Considera Usted que se hace un adecuado uso de los recursos asignados para el logro de resultados dentro de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco?**

- a) Si
- b) No
- c) Desconoce

11. ¿El Manual de Procedimientos de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco, se encuentra debidamente actualizada?

- a) Si
- b) No
- c) Desconoce

12. ¿Se realiza una revisión periódica de los procedimientos operativos dentro de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco?

- a) Si
- b) No
- c) Desconoce

13. ¿Se realiza una revisión periódica de los procedimientos operativos dentro de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco?

- a) Si
- b) No
- c) Desconoce

14. ¿Considera usted que el Órgano de Control Institucional efectúa el seguimiento de las recomendaciones efectuada por las sociedades auditoras en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco?

- a) Si

- b) No
- c) Desconoce

15. ¿Considera Usted que la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco posee un ambiente adecuado para la preservación de la documentación generada?

- a) Si
- b) No
- c) Desconoce

16. ¿Considera Usted que se cuenta con Sistemas adecuados, para un mejor orden y control de todas las actividades que se realizan en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco?

- a) Si
- b) No
- c) Desconoce

17. ¿Considera Usted que se hace uso adecuado y correcto de las Tecnologías de comunicación e Información en las operaciones de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco?

- a) Si
- b) No
- c) Desconoce

18. ¿Considera Usted que se establecen metodologías que permita estructurar y desarrollar un proceso de mejora continua dentro de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco?

- a) Si
- b) No
- c) Desconoce

19. ¿Conoce Usted si se ha implementado un canal de comunicación para la denuncia de posibles actos indebidos en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco?

- a) Si
- b) No
- c) Desconoce

20. ¿Considera Usted que se supervisa el cumplimiento de los procedimientos administrativos dentro de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco?

- a) Si
- b) No
- c) Desconoce

21. ¿Considera Usted que se está implementando la simplificación de los procesos administrativos y la eliminación del trabajo burocrático en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco?

- a) Si
- b) No

c) Desconoce

22. ¿Las deficiencias detectadas son comunicadas al Jefe de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cusco a fin de que se tomen las acciones correctivas?

a) Si


b) No

c) Desconoce

Gracias por su gentil colaboración

**Anexo N° 03 - Plan Operativo Institucional 2021 Gobierno Regional del Cusco –
Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos**


GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO EVALUACIÓN SEMESTRAL POI 2021 U.E. SEDE CENTRAL 2021



**GOBIERNO REGIONAL
CUSCO**

*Trabajemos
con
Integridad*

**UNIDAD EJECUTORA
001-789
REGIÓN CUSCO
U.E. SEDE CENTRAL**



28/4/22, 16:26

INFORME DE EVALUACIÓN

En las 3 AO se logró el valor esperado del 100% en la meta física en relación a lo programado, en tanto en la ejecución financiera se tuvo un avance del 72 %.,

La AO 238 alcanzó el 100% en meta física y el 99% en meta financiera, dado que el monto de los recibos a pagar por servicios básicos fue menor al esperado mientras que el costo del mantenimiento del gramado del Estadio Inca Garcilaso si resultó igual al planificado, estas actividades se desarrollan para fomentar actividades socio-recreativas en la población cusqueña, la AO 243 alcanzó el 100% en ambas metas, la cual corresponde a la emisión de resoluciones gerenciales en respuesta a las necesidades y procedimientos técnicos requeridos por las áreas administrativas en materia de adquisiciones y personal, por último la AO 242 alcanzó un 100% en meta física dado que se refieren a acciones permanentes que realiza la gerencia y un 71% de financiero debido a que el gobierno central asignó a destiempo el presupuesto, el cual estaba destinado al pago de reconocimientos de deuda a proveedores y a personal. Además, se recibió un menor número de requerimientos por las unidades orgánicas para la operatividad de la sede central del gobierno regional.

789.10.02 SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos es la responsable de normar, conducir, ejecutar, supervisar y evaluar las acciones y procesos técnicos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional, de conformidad con la normativa vigente.

En las 26 AO se alcanzó el 92 % de ejecución física, sin haber consignado la ejecución financiera, dado que depende directamente de la Gerencia Regional de Administración para su operatividad.

Las obligaciones financieras relacionadas al recurso humano del gobierno regional se vieron afectados debido a las disposiciones legales emitidas por el gobierno central dado que limitaron la contratación de nuevo personal sobre todo el D.L 1057, otros aspectos se refieren a los procesos administrativos disciplinarios y sus actuados, los cuales fueron decreciendo respecto a los años anteriores, esto refleja que el personal se encuentra más preparado e identificado con los objetivos institucionales; y en las 4 AO restantes (261,263,266,267) solo se alcanzó avances de entre el 56% a 0%, los cuales se produjeron a causa de que se presentaron un número menor de denuncias contra el personal, al mismo tiempo no se presentaron actividades de capacitación para el personal y por último las actividades programadas por el área funcional de bienestar social se vieron limitadas por los protocolos establecidos contra la covid-19 ya que no permiten la realización de eventos masivos.

789.10.03 SUB GERENCIA DE CONTABILIDAD

La SG de Contabilidad ha ejecutado 6 AO alcanzando en promedio un 118 % en la meta física y 100% en la meta financiera, a pesar de que en 02 AO como la de compromisos y devengados de documentos no se superó la meta esperada llegando sólo al 73% de la meta física, igualmente en la AO Devengado de documentos sólo se alcanzó 65 % de la meta esperada.

El cumplimiento casi normal de las AO, se debió a la política institucional que imprimió la Gerencia, velando por el cumplimiento de los protocolos sanitarios en salvaguarda de los trabajadores. Dado que sigue la emergencia sanitaria mundial por la Pandemia COVID-19 y sus variantes.

789.10.04 SUBGERENCIA DE TESORERÍA

La Sub Gerencia de Tesorería como responsable de programar, conducir, coordinar y ejecutar la política del sistema de Tesorería a nivel regional en las 15 AO que tuvo a su cargo muestra un avance promedio del 60 % en la ejecución física y un 100% en la ejecución financiera, a pesar de la Emergencia Sanitaria generada por la Pandemia COVID-19. a nivel mundial.

789.10.05 SUB GERENCIA DE ABASTECIMIENTOS Y SERVICIOS AUXILIARES

La Sub Gerencia de Abastecimiento y Servicios Auxiliares es la responsable de programar, conducir, coordinar y ejecutar la política del Sistema de Abastecimiento a nivel Regional, de conformidad con la normatividad vigente. De las 9 AO en promedio ejecutó el 92 % en la meta física mostrando un avance respecto a lo programado y en la meta financiera logró superar el valor esperado. El no haber logrado el valor esperado, se debe a factores como la poca demanda de requerimientos por compra mediante catalogo Perú compras, menor número de actuaciones preparatorias para procesos de selección,



789.10.01 GERENCIA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN**789.10.02 SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS****Medidas adoptadas para el cumplimiento de metas:**

Reuniones virtuales a través de plataformas tecnológicas
 Implementación con éxito del plan de contingencia contra el COVID, que ha permitido el retorno a labores presencial, en horario y teniendo en cuenta los aforos máximos permitidos.
 Adecuada adaptabilidad a las nuevas medidas implementadas por los sectores, como son disposiciones Ministeriales, en materia de recursos humanos.
 Debido al estado de emergencia, se implementó una coordinación Virtual para poder tramitar de manera oportuna los documentos, el cual ayudó tener un control de documentos de las unidades ejecutoras, facilitando los trámites con normalidad y en los plazos establecidos para dichos documentos.
 Se implementó exitosamente las modalidades de trabajo remoto, semipresencial y presencial, que contribuyó al desarrollo de las actividades administrativas como operativas de la oficina.
 Se desarrolló y fortaleció estrategias de intervención articuladas entre las unidades orgánicas.

789.10.03 SUB GERENCIA DE CONTABILIDAD**789.10.05 SUB GERENCIA DE ABASTECIMIENTOS Y SERVICIOS AUXILIARES****789.10.06 SUB GERENCIA DE GESTIÓN PATRIMONIAL****Medidas adoptadas para el cumplimiento de metas:**

Debido al estado de emergencia sanitaria en cumplimiento al Decreto Supremo Nº 044-2020-PCM, ante la declaratoria del Estado de Emergencia por las graves circunstancias que afectan la vida a consecuencia del brote del COVID 19, contexto que obligó al Gobierno Regional Cusco implementar medidas para el cumplimiento obligatorio a todo los servidores que trabajan en las instalaciones del Gobierno Regional; se vio en la necesidad de contar con un reducido número de servidores laborando en forma presencial y el resto de servidores con la modalidades de trabajo remoto, limitando ello las actividades administrativas.
 Capacitación permanente del personal en Tecnología de comunicación e Información – TIC para mejor desarrollo de ejecución de las actividades que con llevan al cumplimiento de metas.

789.11.01 GERENCIA REGIONAL DE GESTIÓN DE PROYECTOS**Medidas Adoptadas para el Cumplimiento de Metas.**

La Gerencia Regional de Gestión de Proyectos, para el cumplimiento de metas estableció el seguimiento continuo mediante reuniones y visitas a obras, asimismo, la gestión de asignación de mayores recursos para la ejecución de los proyectos de inversión e IOARRs, con la finalidad de lograr la conclusión y entrega inmediata a los beneficiarios directos de las obras.

789.11.02 SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE ESTUDIOS Y PROYECTOS

Capacitación especializada de forma permanente en forma virtual a través de plataformas tecnológicas sobre disposiciones que emite el MEF.
 Mejorar las coordinaciones de los equipos que elaboran de estudios definitivos.
 Cumplimiento del Plan de contingencia contra el COVID-19, que ha permitido el retorno a labores presencial, en horario y teniendo en cuenta los aforos máximos permitidos.
 Se implementó las modalidades de trabajo remoto, semipresencial y presencial, que contribuyó al desarrollo de las actividades administrativas como operativas de la oficina.

789.11.03 SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE OBRAS

En la Sub Gerencia de gestión de Obras bajo la modalidad de administración directa e indirecta las medidas fueron:

Debido a la emergencia sanitaria fue dar prioridad a la implementación de los IOARR en los hospitales y centros de salud del ámbito regional.

En el caso de los proyectos del sector educación, se dio prioridad a los proyectos de carácter integral, pues no sólo es la construcción de la infraestructura, sino también el equipamiento y la capacitación de todos los actores de la educación.

En el caso de las inversiones que comprenden el saneamiento básico integral se ha planteado la ejecución de los sub sistemas para poder brindar un mejor servicio a nuestra población.

Para la ejecución de obras de centros de salud y educación se procedió a solicitar mayor asignación de presupuesto a efectos de que no se queden sin presupuesto.



2. Que para obtener mejores resultados en las Pre Liquidaciones, las dependencias que ejecutan Proyectos de Inversión deben de incluir en los Contratos de los Residentes las responsabilidades y cumplimiento de la Normatividad, para poder lograr resultados.
3. Recomendar a la Gerencia General Regional que de no cumplir con la entrega de la Información de Acuerdo a lo reprogramado se llame la Atención bajo responsabilidad.
4. La Transferencias de Proyectos de Inversión requiere contar con expedientes de liquidación técnica financiera aprobadas con Acto Resolutivo que cumplan con todas las especificaciones y normatividad establecida en los Instrumentos de Gestión para poder realizar la entrega de Inversiones.
5. Es necesario que se capacite a todo el personal que está involucrado en todo el proceso de la ejecución de un Proyecto de inversión, en las nuevas Nomas y Directivas aprobadas

789.10.01 GERENCIA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

1. Realizar capacitación al responsable de la Gerencia, al personal a su cargo y las 5 subgerencias dependientes de Administración sobre Tecnologías de la Información y la Comunicación; dada la coyuntura de la emergencia sanitaria y la importancia del uso de estas tecnologías.
2. Gestionar ante las instituciones competentes el desarrollo de talleres en temas relacionados a los sistemas administrativos de recursos humanos, abastecimiento, contabilidad, tesorería y patrimonio para alcanzar mayor productividad en las labores realizadas por el personal.

789.10.02 SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1. Gestionar ante las instituciones competentes el desarrollo de talleres en temas relacionados al sistema administrativo de recursos humanos, a la migración del régimen laboral de SERVIR y la normativa vigente en materia de derecho laboral.

789.10.03 SUBGERENCIA DE CONTABILIDAD

Talleres sobre temas relacionados al Desarrollo de las principales actividades que ayuden a la elaboración de los Estados Financieros, a todo el personal y que involucre al personal responsable de los diferentes sectores a fin de uniformizar la información contable.

789.10.04 SUBGERENCIA DE TESORERÍA

La oficina de tesorería para el cumplimiento en los plazos establecidos del sistema requiere que las otras instancias del sistema administrativo cumplan oportunamente con registrar las operaciones financiera en el sistema administrativo del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) en sus diferentes fases con el fin de dejar conformes a los usuarios internos y externos.

789.10.05 SUB GERENCIA DE ABASTECIMIENTOS Y SERVICIOS AUXILIARES

1. Capacitar al personal responsable de las adquisiciones de bienes y servicios, a fin de mejorar y cumplir con la programación y ejecución de actividades de manera óptima y oportuna.
2. Continuar con el trabajo de seguimientos a los Informes de auditoría y las recomendaciones realizadas por parte del Órgano de Control Interno.
3. Capacitación al responsable de la Sub Gerencia de Abastecimiento y Servicios Auxiliares y a todo el personal a su cargo sobre Tecnologías de la Información y la Comunicación; dada la coyuntura de la emergencia sanitaria y la importancia del uso de tecnologías digitales como medio de información y comunicación de trabajo.
4. Talleres sobre temas relacionados al Desarrollo de las principales actividades que ayuden a las Contrataciones del Estado, a todo el personal y que involucre al personal responsable de los diferentes sectores a fin de uniformizar la información.

789.10.06 SUBGERENCIA DE GESTIÓN PATRIMONIAL

1. Cursos de capacitación para los servidores de la Sub Gerencia de Gestión Patrimonial sobre Tecnologías de la Información y Comunicación; por las coyunturas que afrontamos en la emergencia sanitaria y la importancia del uso de tecnologías digitales como medio de información y comunicación de trabajo.

