



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTABILIDAD

TESIS

GESTIÓN DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE RECURSOS
HUMANOS Y EL CONTROL INTERNO DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO, PUNO, 2024.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
CULTURA Y ORGANIZACIÓN

PRESENTADO POR:
YURI MEDINA BUSTAMANTE

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

DOCENTE ASESOR:
Dr. JULIO CÉSAR ANGELES MORALES
CÓDIGO ORCID N° 0000-0002-7470-8154

CHINCHA, 2024

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino.

Decana de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración.

Presente. –

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarle e informar que el estudiante MEDINA BUSTAMANTE YURI de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, del programa académico de Contabilidad, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE
TESIS

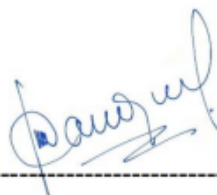
TESIS

Titulado: GESTIÓN DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE RECURSOS HUMANOS Y EL CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO, PUNO, 2024.

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente, remito la presente constancia adjuntando mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,



Dr. Julio César Angeles Morales.
DNI N° 32796107
Código ORCID N° 0000-0002-7470-8154

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO
REDACTADO EN ESTA NOTARÍA

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Yuri Medina Bustamante identificado con DNI N° 73209293, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Contabilidad de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: GESTIÓN DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE RECURSOS HUMANOS Y EL CONTROL INTERNO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUCUITO, PUNO, 2024, declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría.
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

18%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 20 de diciembre del 2024


BACHILLER YURI MEDINA BUSTAMANTE
DNI: 73209293



CERTIFICACIÓN A LA VUELTA

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO
AVALUADO EN ESTA NOTARIA



0109301059



**NOTARIA
GALVEZ CONDORI WALTER SALVADOR
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



INFORMACIÓN PERSONAL

DNI 73209293
Primer Apellido MEDINA
Segundo Apellido BUSTAMANTE
Nombres YURI

CORRESPONDE

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.



**MEDINA BUSTAMANTE, YURI
DNI 73209293**

**INFORMACIÓN DE CONSULTA
DACTILAR**

Operador: 44524932 - Jackeline Coronel Ramos

Fecha de Transacción: 20-12-2024 10:41:30

Entidad: 10013209893 - GALVEZ CONDORI WALTER SALVADOR

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

Puede verificar la información en línea en: <https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica3/verification.do>

Número de Consulta: 0109301059



**CERTIFICO: LA AUTENTICIDAD DE LA FIRMA QUE ANTECEDE
DEL MEDINA BUSTAMANTE YURI**

IDENTIFICADO CON D.N.I. N° 73209293
ES LA MISMA QUE USA EN TODOS SUS ACTOS PÚBLICOS Y PRIVADOS, EL NOTARIO NO ASUME RESPONSABILIDAD SOBRE EL CONTENIDO DEL DOCUMENTO. 20 DIC 2024
PUNO.....



**Walter S. Galvez Condori
ABOGADO - NOTARIO**



DEDICATORIA

La presente tesis va dedicada a todos mi seres queridos que estuvieron apoyándome y alentándome para cumplir mis metas profesionales, a esas personas que confiaron en mí.

Esta dedicatoria va en especial a mi padre Máximo y mi madrecita Flavia; a mis hermanos, a mi familia que son ellos la razón de luchar y salir adelante.

Dedico este estudio de investigación a mi madre Naty, que desde el cielo estoy seguro de que está orgullosa por todo lo que voy logrando.

AGRADECIMIENTO

Gracias a la Universidad Autónoma de Ica por permitirme formarme en ella y agradecer de igual forma a mi asesor por guiarme y hacer posible de la culminación de mi estudio de investigación. Agradecer como tal a aquellas personas que aportaron y colaboraron en todo este proceso, a su vez; le doy todo el agradecimiento a mis familiares que me incentivaron y me apoyaron económica y moralmente.

De igual forma doy el agradecimiento a mi asesor Julio César Angeles Morales por el apoyo, por guiarme en todo el proceso de este estudio de investigación.

Quiero agradecer a una persona que es especial en mi vida aunque se haya tomado rumbos distintos, darle las gracias a Patricia por nunca perder la confianza en mí, por creer en lo capaz que soy, por alentarme a nunca rendirme, por darme las fuerzas a seguir adelante.

RESUMEN

Objetivo general.

Determinar la relación entre la gestión del sistema administrativo de recursos humanos y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.

Metodología.

El enfoque de estudio que se utilizó fue cuantitativo, de tipo básico, de nivel descriptivo, correlacional y de diseño no experimental, transversal, con una población finita, con una muestra de 33 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno y con un muestreo de forma censal, aplicándose técnicas de instrumentos de recolección de datos por ello se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó un cuestionario.

Resultados descriptivos.

El valor de Rho Spearman es de 0,215 que nos indica que la relación entre la gestión del sistema administrativo de recursos humanos y el control interno es directa débil y el nivel de significancia (p -valor=0,230>0,05) que indica que la relación no es significativa.

Conclusiones

Se ha concluido que no existe una relación significativa entre la gestión del sistema administrativo de recursos humanos y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024. ($r=0,215$; $p=0,230>0,05$). Donde la mayoría de los trabajadores percibe que el nivel de gestión del sistema administrativo de recursos humanos es medio (72,7%) y que el control interno se encuentra en un nivel medio (78,8%).

Palabras claves:

Gestión, Sistema Administrativo, Recursos Humanos, Control Interno.

ABSTRACT

General objective.

Determine the relationship between the management of the human resources administrative system and the internal control of the District Municipality of Chucuito, Puno, 2024.

Methodology.

The study approach used was quantitative, basic, descriptive, correlational, and non-experimental, transversal in design, with a finite population, with a sample of 33 workers from the District Municipality of Chucuito, Puno and with a sampling in a census manner, applying data collection instrument techniques, therefore the survey technique was used, and a questionnaire was used as an instrument.

Descriptive results.

The Rho Spearman value is 0.215, which indicates that the relationship between the management of the human resources administrative system and internal control is direct and weak, and the level of significance ($p\text{-value}=0.230>0.05$) indicates that the relationship is not significant.

Conclusions

It has been concluded that there is no significant relationship between the management of the human resources administrative system and the internal control of the District Municipality of Chucuito, Puno, 2024. ($r=0.215$; $p=0.230>0.05$). Where the majority of workers perceive that the management level of the human resources administrative system is medium (72.7%) and that internal control is at a medium level (78.8%).

Keywords:

Management, Administrative System, Human Resources, Internal Control.

ÍNDICE GENERAL

		Pág.
Portada		i
Constancia de aprobación de la investigación		ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación		iii
Dedicatoria		v
Agradecimiento		vi
Resumen		vii
Abstract		viii
Índice general /Índice de tablas académicas y de figuras		ix
I. INTRODUCCIÓN		11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA		13
2.1	Descripción del Problema	13
2.2.	Pregunta de investigación general	13
2.3	Preguntas de investigación específicas	14
2.4	Objetivo general	14
2.5	Objetivos específicos	14
2.6	Justificación e importancia	15
2.7	Alcances y limitaciones	16
III. MARCO TEÓRICO		18
3.1	Antecedentes	18
3.2	Bases Teóricas	23
3.3	Marco conceptual	27
IV. METODOLOGÍA		30
4.1	Tipo y Nivel de la investigación	30
4.2	Diseño de la investigación	31
4.3	Hipótesis general y específicas	31
4.4	Identificación de las variables	32
4.5	Matriz de operacionalización de variables	33
4.6	Población-muestra	35
4.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
4.8	Técnicas de análisis y procesamiento de datos	38

V. RESULTADOS		39
5.1	Presentación de Resultados	39
5.2	Interpretación de los Resultados	48
VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS		50
6.1	Análisis inferencial	50
VII. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS		57
7.1	Comparación de los resultados	57
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		64
ANEXOS		69
Anexo 1: Matriz de consistencia		70
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos		72
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición		75
Anexo 4: Base de datos		81
Anexo 5: Evidencia fotográfica		82
Anexo 6: Informe de turnitin al 28% de similitud		84

INDICE DE TABLAS

No.	Título	Pág.
Tabla 1	Nivel de Gestión del sistema administrativo de recursos humanos	39
Tabla 2	Nivel de la dimensión 1: Planificación	40
Tabla 3	Nivel de la dimensión 2: Organización	41
Tabla 4	Nivel de la dimensión 3: Dirección	42
Tabla 5	Nivel de la dimensión 4: Control de la gestión de recursos humanos	43
Tabla 6	Nivel de Control interno	44
Tabla 7	Nivel de la dimensión 1: Entorno de control	45
Tabla 8	Nivel de la dimensión 2: Evaluación de riesgos	46
Tabla 9	Nivel de la dimensión 3: Actividades de monitoreo – supervisión	47
Tabla 10	Prueba de normalidad	50
Tabla 11	Rho Spearman para la variable 1: Gestión del sistema administrativo de recursos humanos y variable 2: Control interno	51
Tabla 12	Rho Spearman para planificación y control interno	52
Tabla 13	Rho Spearman para organización y control interno	53
Tabla 14	Rho Spearman para dirección y control interno	54
Tabla 15	Rho Spearman para control de la gestión de recursos humanos y control interno	56

INDICE DE FIGURAS

No.	Título	Pág.
Figura 1	Nivel de Gestión del sistema administrativo de recursos humanos	39
Figura 2	Nivel de la dimensión 1: Planificación	40
Figura 3	Nivel de la dimensión 2: Organización	41
Figura 4	Nivel de la dimensión 3: Dirección	42
Figura 5	Nivel de la dimensión 4: Control de la gestión de recursos humanos	43
Figura 6	Nivel de Control interno	44
Figura 7	Nivel de la dimensión 1: Entorno de control	45
Figura 8	Nivel de la dimensión 2: Evaluación de riesgos	46
Figura 9	Nivel de la dimensión 3: Actividades de monitoreo – supervisión	47

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del sistema administrativo de recursos humanos y el control interno son esenciales para una eficiente administración, que buscan enfrentar aquellos desafíos y asegurar un desarrollo continuo y efectivo de la Municipalidad Distrital de Chucuito, contribuyendo con una gestión adecuada de los recursos humanos y un sólido control interno que permiten a la Municipalidad Distrital de Chucuito enfrentar problemas de manera efectiva, planificar con precisión, organizar sus recursos eficientemente, dirigir a su equipo de manera efectiva y controlar los procesos para asegurar el avance y mejora continua.

El objetivo de esta investigación fue analizar y evaluar las deficiencias utilizando métodos e instrumentos adecuados para una administración eficiente que permitieron sugerir estrategias de mejora a la Municipalidad Distrital de Chucuito para esta pueda alcanzar sus metas y brindar servicios de calidad a la comunidad, manteniendo la integridad y la transparencia en todas sus actividades.

La gestión del sistema de recursos humanos nos ayuda a aumentar la capacidad adecuada y que esto conlleva a garantizar que la Municipalidad cuente con un personal idóneo, con las aptitudes y competencias necesarias para cumplir las funciones y metas.

El control interno nos da un soporte para minimizar los riesgos de fraude, errores y desvíos en los procesos administrativos, garantizando que todas las operaciones y procedimientos de la Municipalidad cumplan conforme a la ley y regulaciones establecidas para estas entidades.

Por lo que, abordar estas deficiencias implica proponer estrategias y mejoras continuas para fortalecer tanto la gestión de recursos humanos y los controles internos, asegurando de esta manera un funcionamiento más eficaz y transparente en la Municipalidad Distrital de Chucuito.

Cabe recalcar que para el presente estudio de investigación se ha establecido una estructura de la siguiente manera: Exponiendo en el capítulo I la introducción que

explica el contenido en general a tratarse en esta presente investigación. En el capítulo II se presenta el planteamiento del problema iniciando con la descripción del problema a investigarse de manera rigurosa en la Municipalidad Distrital de Chucuito, específicamente en la gestión del sistema de recursos humanos y el control interno. Seguidamente se formula la pregunta de la investigación general y las preguntas de investigación específicas, prosigue los objetivos generales y específicos que se proponen a analizar para finalmente justificar la importancia del estudio de investigación a realizarse. En el capítulo III se detalla el marco teórico que están conformados por los antecedentes del estudio de investigación, las bases teóricas asociados con la gestión del sistema de recursos humanos y el control interno, y finalmente el marco conceptual.

En el capítulo IV presenta la metodología que se subdividen en 8 partes de la siguiente manera: Tipo y nivel de investigación, desde luego diseño de investigación, a su vez hipótesis general y específicas, por consiguiente la identificación de las variables, seguidamente matriz de operacionalización de variables, enseguida población y muestra, y penúltimo las técnicas e instrumentos de recolección de datos, y finalmente técnicas de análisis y procesamiento de datos a aplicarse.

En el capítulo V se elabora los resultados del estudio de investigación conformado por dos pilares, tales como presentación de resultados e interpretación de los resultados, por consiguiente, en el capítulo VI se desarrolla el análisis de los resultados y que dentro de ello se realiza el análisis inferencial para dicho estudio de investigación.

Finalmente, en el capítulo VII se da a conocer las discusiones de los resultados conformado por la comparación de los resultados.

Yuri Medina Bustamante.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

El actual modelo del sistema de recursos humanos en el sector público en el estado peruano es desarrollado propiamente por la Ley N° 30057 (SERVIR). Esta norma resulta que aún no surte efecto en su plenitud, por lo que aún se sigue teniendo falencias en muchas entidades públicas que tienen que ser atendidas de manera primordial ya que el buen funcionamiento y desarrollo como entidad dependen de una buena estructuración del personal a contratarse para el cumplimiento de metas y ofrecer un servicio de calidad en beneficio del país.

Por otro lado, con la problemática actual de la corrupción y la mala administración de los recursos del estado se ha generado una desconfianza en la población por lo que se requiere implementar muchas medidas de control para así tener una gestión transparente según lo establece la Ley de Control Interno de las unidades ejecutoras del Estado, N° 28716.

Por consiguiente, habiendo notado las deficiencias y los problemas que aquejan como en la planificación, organización, dirección y control en la gestión administrativa de recursos humanos, a su vez, en el control interno de la municipalidad evidenciándose en la transparencia, vulnerabilidad y fiabilidad en la gestión es por eso que en este estudio de investigación fue de suma importancia el análisis y la obtención de resultados para proponer estrategias que conlleven a la mejora y una adecuada administración de los recursos humanos y control idóneo, siendo de esta manera que la Municipalidad Distrital de Chucuito pueda cumplir con sus metas en beneficio de la población.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre la gestión del sistema administrativo de recursos humanos y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1:

¿Cuál es la relación entre la planificación y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024?

P.E.2:

¿Cuál es la relación entre la organización y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024?

P.E.3:

¿Cuál es la relación entre la dirección y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024?

P.E.4:

¿Cuál es la relación entre el control de la gestión de recursos humanos y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024?

2.4. Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión del sistema administrativo de recursos humanos y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.

2.5. Objetivos específicos.

O.E.1:

Identificar la relación entre la planificación y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.

O.E.2:

Identificar la relación entre la organización y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.

O.E.3:

Identificar la relación entre la dirección y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.

O.E.4:

Identificar la relación entre el control de la gestión de recursos humanos y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.

2.6. Justificación e Importancia**Justificación**

Justificación social

La investigación relacionada a la gestión del sistema administrativo de recursos humanos y control interno tiene como carácter importante que permite una gestión transparente y control idóneo relacionada al personal, minimizando las posibilidades de corrupción y nepotismo, fomentando una competencia laboral de manera justa y equitativa; lo cual es esencial para el desarrollo y bienestar de la población.

Justificación teórica

El motivo del estudio surge por conocer la relación entre la gestión del sistema administrativo de recursos humanos y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, cuyo análisis permitió conocer los resultados que ayudaran a mejorar la eficiencia y la eficacia en la gestión municipal, promoviendo un entorno de trabajo más organizado y profesional.

Justificación metodológica

Para el presente estudio de investigación se utilizó como medio de análisis la aplicación de los instrumentos de recolección de datos para medir la gestión del sistema administrativo de recursos humanos desglosados en 4 dimensiones: planificación, organización, dirección y control de la gestión de recursos humanos. Por otra parte, para medir el control interno que está desglosado en 3 dimensiones tales como:

entorno de control, evaluación de riesgos, actividades de monitoreo-supervisión.

Importancia

La importancia de realizar este estudio de investigación utilizando los instrumentos de recolección de datos nos permitió en conocer la relación entre la gestión del sistema administrativo de recursos humanos y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, como también en conocer los resultados obtenidos a través del estudio de investigación que ayudó a proponer nuevas estrategias para la toma de decisiones y mejora en aquellas deficiencias que tendrán que ser atendidas de manera primordial, facilitando la coordinación y comunicación adecuada entre las distintas unidades u oficinas de la municipalidad, asegurando que todos los procesos funcionen de manera eficaz para una buena gestión y adecuada administración de los recursos que reconforta al desarrollo y cumplimiento de metas en beneficio de la población que no solo facilita a una administración ordenada y eficiente, sino que también impacta positivamente en una buena calidad de servicio a la población siendo un sistema sólido que es esencial para una gestión municipal moderna, eficiente y confiable.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

El presente estudio de investigación gestión del sistema administrativo de recursos humanos y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024; está orientado en la recolección de datos para conocer aquellos factores que impiden en el desarrollo como entidad y así se pueda mejorar la atención al público y dar un servicio de calidad.

Se analizará la gestión del sistema administrativo de recursos humanos y en sus dimensiones está la planificación, organización, dirección y control de la gestión de recursos humanos.

Se examinará el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito y que en sus dimensiones está el entorno de control, evaluación de riesgos y actividades de monitoreo – supervisión; siendo los pilares necesarios para conocer las capacidades para manejar una entidad.

Para ello se realizará un enfoque cuantitativo, utilizando métodos de recolección de datos, como instrumento se tendrá el cuestionario que será utilizado en la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno.

Limitaciones

La investigación se ejecutará en la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, por lo que pueda que no se logre la recolección de datos en su totalidad.

En caso de que no se tenga la disponibilidad y la participación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chucuito, este estudio de investigación pueda que se vea perjudicado.

Al aplicarse el instrumento del cuestionario éste es vulnerable a la sinceridad por parte de los trabajadores de la municipalidad ya que podría estar sujeto a malas interpretaciones y desconfianza.

Las conclusiones y las recomendaciones de este estudio de investigación estarán sujetas conforme a los resultados que se obtengan en la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno y que deberán de ser interpretadas con suma delicadeza para su aplicación en otras entidad o en la misma.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Al revisar las fuentes físicas y virtuales se pudieron conseguir y ubicar trabajos que aunque de forma indirecta están relacionados con cada una de nuestras variables, y estos se consideran aportes importantes:

Internacionales

Paute (2024) en su tesis relacionada al control interno y el desempeño laboral del talento humano, en efecto realizó su estudio de investigación en el sindicato de choferes profesionales del Azuay, Ecuador. Cuyo objetivo principal fue desarrollar un manual de gestión que motive a la eficiencia, eficacia en sus actividades, fortaleciendo el ambiente laboral. Por lo que utilizó instrumentos y técnicas de estudio como encuestas. Obtuvo como resultados que en un 34.60% se realizó capacitaciones para mejorar el desempeño laboral. Finalmente, el autor llegó a la conclusión identificando la falta de aplicación del método COSO en las operaciones de la empresa por lo que pudo haber afectado en el desarrollo de la empresa.

Pereira (2022) en su tesis relacionada control interno al área de recursos humanos, estudio de investigación que fue realizado en la gobernación de Sucumbíos, Riobamba, Ecuador. Por lo que la autora utilizó técnica de entrevista, cuyo objetivo principal fue determinar el uso y aplicación de los recursos institucionales. Demostrando donde los resultados que se obtuvieron no fueron positivos, indicando que la gobernación de Sucumbíos no existe mecanismos y procedimientos en el área de recursos humanos que permitan identificar los riesgos.

Garcés (2021) en su estudio de investigación denominada evaluación del control interno y su incidencia en el área de talento humano cuyo objetivo principal fue realizar una evaluación para realizar recomendaciones para su mejoramiento y obtener confiabilidad de la información obtenida,

mostrando transparencia en todas sus operaciones, demostrando el cumplimiento conforme a las normas establecidas y a su vez mejorar el ambiente laboral.

Sánchez (2020) en su tesis relacionada a la evaluación interna y la eficacia en la gestión del personal. Donde su objetivo principal fue implementar un sistema de control interno para la adecuación del talento humano de dicha entidad, el tipo de estudio que llegó a utilizar fue una investigación cualitativa de tipo descriptiva. A una población en total de 14 empleados. Donde los resultados determinaron deficiencias en los procesos internos tales como selección de personal, orientación de la unidad de recursos humanos donde tuvieron como un coeficiente de 56% que conocían acerca del cumplimiento en los procesos que posee la dirección de talento humano. Llegándose a concluir que existieron falencias obstruyendo al avance de las actividades y metas trazadas.

Monge (2019) en su tesis relacionada a la importancia del control interno en una asociación, estudio de investigación donde se realizó en una asociación civil, en Puebla, México, a dicho estudio la autora utilizó la técnica de recopilación y análisis documental, estudio cuantitativo y cualitativo; por lo que su objetivo principal fue medir la relación y determinación del impacto al implementar el método COSO. Donde la autora obtuvo resultados positivos en beneficio de la asociación civil.

Nacionales

Mejía & Romero (2023) en su tesis relacionada control interno y gestión de recursos humanos, estudio de investigación realizada en la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú, durante el periodo 2023; y para dicho estudio los autores utilizaron un enfoque mixto, de diseño no experimental, transversal, descriptivo; cuyo objetivo principal fue la determinación existente entre el control interno y la gestión de recursos humanos, de tal que los resultados que obtuvieron demostraron que un 73% de encuestados poseían conocimiento acerca del control interno

cuya relación entre las dos variables fue 0.638. Finalmente concluyeron que el control interno si se relacionaron de forma positiva con la gestión de recursos humanos.

Curi (2023) en su tesis relacionada al control interno y gestión del capital humano; habiendo sido su propósito principal en analizar la existencia de una correlación positiva o negativa entre las dos variables de la investigación, realizó estudio de tipo cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional mediante la técnica de la encuesta a una muestra de 30 trabajadores; llegando al resultado del 54.1% con un coeficiente de Cronbach de 0.826 conforme a la investigación donde sostuvieron que tienen un control interno deficiente. Concluyendo que el estudio demostró que existió una relación directa y significativa.

Vizcarra (2023) en su tesis relacionada al sistema de recursos humanos y control, estudio realizado en la Dirección Regional de Agricultura de la ciudad de Tacna; cuyo objetivo principal fue identificar y conocer la relación de la gestión de recursos humanos y control interno, habiendo sido esta investigación de tipo básica de diseño descriptivo correlacional con una muestra de 25 servidores. Concluyó que existe una relación significativa donde se corroboró estadísticamente con un coeficiente $Rho=0.179$, indicando que si existió una incidencia entre las dos variables de estudio con un valor de 95% de confianza.

Estela (2021) en su tesis relacionada al control y gestión de recursos humanos realizados en la ciudad de Huánuco en el año 2019; de tal manera que su objetivo fue analizar y conocer la relación entre el control y la unidad de recursos humanos. La estructura de investigación a aplicarse fue de enfoque cuantitativo, nivel de investigación descriptivo y de diseño no experimental transversal, con una muestra de 209 trabajadores. Donde concluyó que existió una relación significativa por parte de las dos variables del estudio de investigación por lo que

identificaron datos débiles en la gestión cuyo coeficiente correlacional de Pearson fue de $r=0.889$.

Astuvilca (2020) en su tesis relacionada al control interno y recursos humanos de los trabajadores de transportes de turismo; cuyo objetivo principal fue determinar la existencia de correlación entre el control interno y la gestión administrativa de recursos humanos. Por lo que, el autor aplicó un enfoque de estudio cuantitativo de nivel descriptivo correlacional y no experimental - transversal, a una población de 35 trabajadores. Donde obtuvo resultados de nivel moderado y alto, de tal concluyó que a mayor control interno una mejor gestión administrativa de los recursos humanos y que si existió una correlación de Rho Spearman de 0.461.

Locales o regionales

Córdova (2024) en su tesis relacionada al control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos, sitio de estudio de investigación donde se realizó en el centro de salud Ollachea, Puno. De tipo de investigación descriptivo correlacional a una población de 35 trabajadores; cuyo objetivo fue conocer la incidencia de las dos variables de estudio de investigación, de tal que el autor obtuvo resultados en valores de Pearson $=0.520$ que demostraron una correlación positiva y que entre las dos variables fueron dos componentes cruciales para la estabilidad y eficiencia para cualquier organización de la misma índole.

Borda (2023) en su tesis relacionada al control interno y su relación con la gestión de recursos humanos en los centros hoteleros, Puno; cuyo objetivo principal fue determinar su relación entre control interno y la gestión de recursos humanos. Para ello utilizó un modelo de investigación descriptivo correlacional de diseño no experimental con enfoque cuantitativo con una muestra de 7 hoteles, demostrando valores de Spearman $Rho=0.176$, $p=0.352$. Concluyendo que existió una relación

significativa entre el sistema de control interno y la gestión de recursos humanos.

Mendoza (2023) en su tesis relacionada al control interno y la gestión administrativa, estudio de investigación donde se realizó en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Puno, de tipo de investigación cuantitativo, correlacional, transversal a una muestra simple de 53 personas; cuyo objetivo principal fue medir que relación existía entre el control interno y la gestión administrativa. Cuyo resultado obtenido mediante los valores de Spearman de 0.23 lo que indicó una correlación nula. Concluyó que el control interno no tuvo relación significativa con la gestión de recursos humanos.

Choquehuanca (2022) en su tesis relacionada a la gestión administrativa y calidad de servicio, estudio de investigación donde se realizó en la Municipalidad Distrital de Conima, Puno, de investigación básica, no experimental, de nivel descriptivo correlacional a una muestra total de 120 colaboradores. Cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre a gestión administrativa y la calidad de servicio. Y por consiguiente los resultados que obtuvo mediante un valor de $Rho=0.302$. Concluyó que si existió una relación significativa entre la gestión administrativa y calidad de servicios.

Mamani (2022) en su tesis relacionada al control interno y recursos humanos, estudio de investigación que fue desarrollado en la Municipalidad Provincial de Puno, de tipo de investigación cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo a una población de 128 trabajadores; cuyo objetivo fue conocer la incidencia entre las dos variables del estudio de investigación. Consecuentemente sus resultados fueron un 62.50% respondieron que casi nunca y nunca la municipalidad realiza orientaciones o charlas informativas con un coeficiente de correlación de Pearson con un valor de $r=0.563$. Concluyó que el sistema de control interno si incidió en la gestión de recursos humanos.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Variable 1: Gestión del sistema administrativo de recursos humanos.

Definición:

El sistema administrativo abarca el conjunto de principios, normas, estrategias, procedimientos y tácticas que son utilizadas por las unidades ejecutoras del sector público enfocados en las áreas de recursos humanos. También conocido con las siglas SERVIR que es la entidad encargada del control, supervisión y administración del sistema de recursos humanos y que emite lineamientos que son aplicables a todas las unidades ejecutoras o entidades de la administración pública. (Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, s.f).

La gestión del sistema de RR. HH, se define como la práctica cuan objetivo es supervisar las relacionales laborales y en la toma de decisiones según sea el caso sin perjuicio alguno, medidas y demás temas relacionado a ello. Esta unidades o campo surgieron a consecuencia de la combinación de teorías de la gestión científica, trabajo social y psicología industrial durante la primera guerra mundial, por lo que se ha visto un cambio significativo desde ese entonces. (Werther y Davis, 1991).

Teorías relacionadas a la gestión de recursos humanos

La administración de recursos humanos tiene lineamientos y objetivos específicos, basados en el conocimiento de las teorías y capacidades humanas, para transformarse en una ventaja competitiva y eficiente, por lo que según estas teorías son pilares importantes en la producción y selección del talento humano. En colaboración con uno de los investigadores de este estudio, llegaron a la conclusión de cómo un conjunto de talento humano podía tener gran impacto positivo en el avance y alcance de objetivos establecidos por una organización, aplicando estrategias de forma individual y grupal para desenvolverse y

demostrar capacidades que resuelvan problemas. Tal motivo que la habilidad de un trabajador o personal es fundamental para su desarrollo. (Boudreau, 1983).

Dos investigadores destacaron la relevancia de los recursos humanos en la generación de varios beneficios a través de capacidades, habilidades, aptitudes específicas en una institución, Este enfoque se basa en el conocimiento y destrezas obtenidas por los trabajadores a consecuencia de distintas experiencias laborales y cotidianas. (Capelli & Singh, 1992).

Por otra parte como una de las teorías la gerencia del siglo XXI debe de priorizar y enfocarse en fomentar, implementar capacitaciones sobre la importancia del factor humano dentro de una organización, estableciendo alianzas entre los trabajadores. Por lo que esto implica en sacarle el beneficio y aprovechar el conocimiento, guiar el comportamiento de los trabajadores en los procesos, identificando el valor que tienen éstos dentro de una organización. (Torres & Díaz, 2010).

Dimensiones.

Planeación:

La planeación es la base principal para el desarrollo de cualquier actividad administrativa a realizarse, por lo que es primordial establecer los resultados que se tienen como objetivo alcanzar, así como plantear estrategias con los recursos necesarios para accionar de manera eficaz. Esto únicamente se puede conseguir a través de una buena planificación. La carencia de estos elementos podría afectar gravemente en el desarrollo, desperdiciando aquellos esfuerzos, recursos utilizados, y una administración inestable e inadecuada. (Marín Portillo y Cárdenas, 2008).

Organización:

Organizar es congregar y clasificar las operaciones pertinentes para lograr objetivos específicos, implementando unidades administrativas, designando cargos y funciones, responsabilidad y nivel jerárquico, así

como estableciendo un ambiente laboral sano y solidario entre estas unidades. La organización es el proceso de la conformación de una estructura organizacional y de coordinar sus métodos gestión y la ejecución adecuada de los recursos para alcanzar los objetivos trazados. Se trata de un conjuntos de personas con aptitudes y valores que forman dentro de una estructura organizacional, cuyas acciones buscan alcanzar metas según el ambiente. (Stoner y Gilbert, 1996).

Dirección:

La dirección consta en coordinar el esfuerzo de aquellos subordinados para llegar a los objetivos de una organización. Debido que esto se realiza guiando las operaciones y motivando la cooperación, cuyo fin es conseguir altos niveles de productividad a través de la motivación y supervisión. (Koontz y Wehrich, 2002).

Control:

El control según el autor mencionado a continuación es una función administrativa que se encarga de evaluar, medir, conocer el desempeño y las capacidades, tomando acciones pertinentes y transparentes según lo amerite. De tal manera este se transforma en un proceso regulador indispensable. Este forma parte del proceso de administración, permitiéndonos supervisar si una actividad, unidad o sistema está cumplimiento en alcanzar los objetivos establecidos. (Chiavenato, 1999).

3.2.2. Variable 2: Control Interno

Definición:

Como definición del control interno se indica que es el conjunto de acciones, operaciones, planificaciones, políticas, lineamientos, registros, organización, procesos y métodos, así como la interacción de las autoridades y del personal, que se estructura y planifica para su cumplimientos de metas y objetivos de una entidad. (Plataforma digital única del Estado Peruano).

Teorías relacionadas al control interno

El control interno como teoría se define como un proceso realizado por todo el sistema de administración, la dirección y el personal de una unidad ejecutora, cuyo objetivo es garantizar la transparencia, seguridad y confianza respecto al cumplimiento de metas a razón de las actividades ejecutadas. (COSO, 2013).

Dimensiones.

Entorno de control:

El entorno de control es definido como un conjunto de procesos, lineamientos y estructuras que forman la base para elaborar, desarrollar el control interno y estándares de una institución, grupo o entidad conformada como tal, esta fase aplicada en un control son los que abarcan la importancia del control interno. A su vez, es encargada del cumplimiento de los valores éticos de una empresa o entidad, así como determinar responsabilidades y toma de decisiones frente a posibles errores para así plantear una estructuración de la organización, designación de responsabilidades. (COSO, 2013).

Evaluación de riesgos:

La evaluación de riesgos consiste en evaluar, gestionar e identificar los factores que impactan de forma negativa; por lo cual para una administración eficaz y eficiente se debe de llevar un proceso de manera estratégica para tener específicamente claros aquellos objetivos relacionados con actividades, operaciones, informaciones precisas y cumplimiento de ello. (COSO, 2013).

Actividades de monitoreo-supervisión:

Este pilar nos ayuda a verificar que los controles están implementados y que tienen un impacto positivo en los objetivos de una organización. Se desarrollan actividades de evaluación de manera permanente por ello se recomienda que éstas evaluaciones deben de estar en todo el proceso de las operaciones del negocio, y su complementación de una evaluación

independiente nos permitirá tener un mayor control de forma permanente y periódicamente, o una combinación de ambas; los resultados recogidos a razón de las evaluaciones deben de ser alcanzados a los responsables pertinentes de la administración y deben ser punto de análisis para establecer criterios y toma de decisiones conjuntamente en participación con los entes reguladores y la administración. (COSO, 2013).

3.3. Marco conceptual

Gestión

Este término gestión tiene una relación estrictamente con el inglés, management, que a principios tuvo una denominación traducida al español como, administración; pero por consiguiente hoy se conoce como gestión de organizaciones, que este se refiere al conjunto de conocimientos modernos y sistematizados sobre los procesos de diagnóstico, planeación, ejecución, diseño y control de las acciones dentro de las organizaciones. (Fajardo, 2005).

Sistemas Administrativos

El sistema administrativo está compuesto por trabajadores de una organización para realizar actividades, operaciones, procesar, transmitir o captar información, rigiéndose a las normas, principios, valores, procedimientos cuyo fin es mejorar la accesibilidad y ofrecer herramientas que permitan tomar acciones y decisiones eficientes según los datos precisos y actualizados de información. (Magdalena, 1992).

Recursos

Los recursos son medios que las organizaciones poseen para realizar sus tareas y lograr sus objetivos: son bienes o servicios utilizados en la ejecución de las labores organizacionales. La administración requiere varias especializaciones y cada recurso una especialización.” (Chiavenato 1999).

Control

Define el control como el proceso que consiste en supervisar las actividades para garantizar que se realicen según lo planeado y corregir cualquier desviación significativa. (Robbins y Coulter, 2005).

Eficiencia

La eficiencia significa la utilización de los recursos de la sociedad de manera más adecuada posible para satisfacer las necesidades y los deseos de los individuos. (Samuelson y Nordhaus, 2002).

Estrategias

La estrategia es la determinación de las metas y objetivos de una empresa a largo plazo, las acciones a emprender y la asignación de recursos necesarios para el logro de dichas metas. (Chiavenato, 1999).

Desarrollo

El desarrollo es un concepto histórico, lo que quiere decir que no tiene una definición única, es decir, puede definirse desde múltiples perspectivas que dependen del estilo de pensamiento y de las dimensiones consideradas en los estudios específicos. (Dubois, 2002).

Monitoreo

El seguimiento (también denominado acompañamiento o monitoreo) y la evaluación son como dos caras de una misma moneda. Es la forma que tenemos de saber si hemos aprovechado o no nuestro tiempo en el desarrollo de un proyecto. (Van de Velde, 2009).

Procedimientos

Los procedimientos consisten en describir detalladamente cada una de las actividades a seguir en un proceso laboral, por medio del cual se garantiza la disminución de errores. (Real Academia Española, 2017).

Riesgos

Define riesgo como un contexto caracterizado por la probabilidad de pérdidas y daños en el futuro, las que van desde las físicas hasta las psicosociales y culturales, el autor centra el análisis del concepto en la “posibilidad”, que está sujeta a análisis de tipo cuantitativo y cualitativo. (Lavell, 2001).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación.

Enfoque.

Cuantitativo

Para este tipo de estudio de investigación se utilizó un enfoque de tipo cuantitativo y según Hernández, Fernández y Baptista (2003) indican que este enfoque de estudio utiliza la observación del proceso en forma de recolección de datos y los analiza. A su vez este enfoque utilizó los análisis estadísticos que surgieron a razón de recolección, medición de parámetros, obtención de frecuencias y estadígrafos de población, tuvo como objetivo conocer los resultados que sirvieron para corroborar las hipótesis planteadas, en busca de mejores recomendaciones.

Tipo.

Básico

La investigación es la herramienta para conocer lo que nos rodea y su carácter es universal cuyo propósito fundamental de esta clase de investigación básica es producir conocimiento y teorías. (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

Nivel.

La investigación fue de tipo descriptivo y correlacional. En tal sentido: Hernández, Fernández y Baptista (2003) señalan que los estudios descriptivos pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o variables a los que se refieren. A su vez, según los autores indican que los estudios correlacionales tienen como propósito medir la relación que exista entre dos o más variables en un enfoque específico.

4.2. Diseño de Investigación

No experimental, transversal.

Según Hernández et al (2003) enfatizan que la investigación no experimental es la que se realiza sin modificar a libre albedrío las variables, es evaluar fenómenos tal y como se dan en su contexto original para después analizarlos. Y transversal o transeccional porque recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Cuyo propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

4.3. Hipótesis general y específicas.

4.3.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la gestión del sistema administrativo de recursos humanos y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.

4.3.2. Hipótesis específicas.

H.E.1:

Existe una relación significativa entre la planificación y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.

H.E.2:

Existe una relación significativa entre la organización y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.

H.E.3:

Existe una relación significativa entre la dirección y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.

H.E.4:

Existe una relación significativa entre el control de la gestión de recursos humanos y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.

4.4. Identificación de las variables.

Variable 1:

Gestión del sistema administrativo de recursos humanos.

Dimensiones:

Planificación.

Organización.

Dirección.

Control de la gestión de recursos humanos.

Variable 2:

Control Interno.

Dimensiones:

Entorno de control.

Evaluación de riesgos.

Actividades de monitoreo-supervisión.

4.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA	
Gestión del sistema administrativo de recursos humanos.	D.1: Planificación.	Documentos de gestión	1	Totalmente en desacuerdo (1)	Bajo [12-27] Medio [28-43] Alto [44-60]	Ordinal	
		Procedimientos de transparencia	2				
		Reglamento Interno de Trabajo	3				
	D.2: Organización.	Programación de plan operativo	4				Desacuerdo (2)
		Satisfacción de cumplimiento del plan estratégico	5				Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)
		Estructura organizacional	6				
	D.3: Dirección.	Acciones administrativas	7	De acuerdo (4)			
		Satisfacción laboral	8				
		Funciones administrativas	9				
	D.4: Control de la gestión recursos humanos.	Evaluación de capacidades	10	Totalmente de acuerdo (5)			
		Acciones específicas	11				
		Cumplimientos de funciones	12				
Control interno.	D.1: Entorno de Control.	Manual de procedimientos	1	Totalmente en desacuerdo (1)	Bajo [12-27] Medio [28-43] Alto [44-60]	Ordinal	
		Orientación de la aplicación de control interno	2				
		Información fiable	3				
		Transparencia en la gestión	4				
	D.2: Evaluación de riesgos.	Procedimientos administrativos ante riesgos	5	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)			
		Identificación de riesgos	6	De acuerdo (4)			
Funciones y limitaciones del control interno							

		Vulnerabilidad ante casos de corrupción.	7	Totalmente de acuerdo (5)		
			8			
D.3: Actividades de monitoreo-supervisión.		Comunicación y toma de decisiones	9			
		Registro de deficiencias	10			
		Autorización en los actos administrativos	11			
		Transparencia en las actividades de supervisión	12			

4.6. Población – Muestra

Población.

La población desde el punto de vista cuantitativa según Arias (2006) define como un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes como cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio. Por consiguiente, para este estudio de investigación la población es finita, se realizó la encuesta a 33 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024, conforme a lo siguiente:

Tabla 1:

Análisis del CAP planificado y ejecutado de la Municipalidad Distrital de Chucuito, 2024.

Cargo Estructural	CAP Planificado	CAP Ejecutado	Diferencia
Alcaldía	03	02	01
Gerencia Municipal	02	02	-
Órgano de Control Institucional	01	01	-
Procuraduría Pública Municipal	01	01	-
Oficina de Asesoría Jurídica	01	01	-
Oficina de Planeamiento y Presupuesto	04	02	02
Oficina de Supervisión y Liquidación.	01	01	-
Secretaría General	03	01	02
Oficina de Imagen Institucional	01	01	-
Oficina de Integridad Institucional	01	00	01
Oficina General de Administración	10	06	04
Oficina de Ejecución Coactiva	01	00	01
Oficina de Tecnología e Informática	01	00	01
Oficina de Gestión de Riesgos y Desastres	01	01	-
Sub Gerencia de Desarrollo Económico	05	03	02
Sub Gerencia de Infraestructura, Desarrollo Urbano y Vial	10	04	06
Sub Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente	10	04	06
Sub Gerencia de Desarrollo Social	06	03	03
Total	62	33	29

Muestra.

Según Arias (2006) define muestra como un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible. La muestra que se utilizó para este estudio de investigación fue un total de 33 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.

Muestreo.

Según Arias (2006) define muestreo como un proceso en el que se conoce la probabilidad que tiene cada elemento de integrar la muestra. Tal que, el total del muestreo fue de forma censal, aplicándose a un total de 33 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.**Técnica**

Para esta investigación se aplicó como técnica una encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024. Con el fin de medir la relación existente entre la gestión del sistema administrativo de recursos humanos y el control interno. Según Briones (1996) la encuesta es el conjunto de técnicas destinadas a recoger, procesar y analizar la información que se da en unidades o en personas de un colectivo determinado.

Instrumento.

El instrumento que se utilizó para esta investigación fue un cuestionario de tipo Likert que, según Hernández et al (2003), consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios; ante los cuales se pide la reacción de los sujetos.

Tal que, para este estudio de investigación se determinó 2 cuestionarios, de la siguiente manera:

Cuestionario para la variable gestión del sistema administrativo de recursos humanos. (12 ítems)

- Dimensión 1: Planificación. (03 ítems)
- Dimensión 2: Organización. (03 ítems)
- Dimensión 3: Dirección. (03 ítems)
- Dimensión 4: Control de la gestión de recursos humanos. (03 ítems)

Confiabilidad

Conforme a los datos obtenidos mediante el instrumento aplicado a la variable gestión del sistema administrativo de recursos humanos se halló el valor de alfa de Cronbach determinándose un valor de 0,842; demostrándonos que el cuestionario refleja un nivel bueno de confiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,842	12

Baremos

Los siguientes resultados fueron obtenidos de acuerdo al baremo presentado, tomándose en cuenta que el cuestionario fue de tipo Likert: “Totalmente en desacuerdo” (1), “En desacuerdo” (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), “De acuerdo” (4), “Totalmente de acuerdo” (5).

Niveles	Bajo		Medio		Alto	
VARIABLE 1	12	27	28	43	44	60
D1: Planificación	3	6	7	10	11	15
D2: Organización	3	6	7	10	11	15
D3: Dirección	3	6	7	10	11	15
D4: Control	3	6	7	10	11	15

Cuestionario para la variable control interno. (12 ítems)

- Dimensión 1: Entorno de control. (4 ítems)
- Dimensión 2: Evaluación de riesgos. (4 ítems)
- Dimensión 3: Actividades de monitoreo – supervisión. (4 ítems)

Confiabilidad

Conforme a los datos obtenidos mediante el instrumento aplicado a la variable control interno se halló el valor de alfa de Cronbach determinándose un valor de 0,767; demostrándonos que el cuestionario refleja un nivel aceptable de confiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,767	12

Baremos

Los siguientes resultados fueron obtenidos de acuerdo al baremo presentado, tomándose en cuenta que el cuestionario fue de tipo Likert: “Totalmente en desacuerdo” (1), “En desacuerdo” (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), “De acuerdo” (4), “Totalmente de acuerdo” (5).

Niveles	Bajo		Medio		Alto	
VARIABLE 2	12	27	28	43	44	60
D1: Entorno de control	4	8	9	14	15	20
D2: Evaluación de riesgos	4	8	9	14	15	20
D3: Actividad de monitoreo	4	8	9	14	15	20

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.

Según Vidal (2009) define la técnica de análisis de datos como la selección de ciertos criterios haciendo referencias en herramientas como, tipo de métrica de las variables utilizadas.

- Elaboración de fichas entorno a las variables establecidas.
- Recolección de datos conforme al cronograma programado.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

Variable 1: Gestión del sistema administrativo de recursos humanos.

Tabla 1

Nivel de Gestión del sistema administrativo de recursos humanos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	9,1%
Medio	24	72,7%
Alto	6	18,2%
Total	33	100,0%

Nota: La tabla presenta los niveles de frecuencia de la Gestión del sistema administrativo de recursos humanos en tres niveles: Bajo, Medio y Alto; conforme a los baremos presentados en la página 36.

Figura 1

Nivel de Gestión del sistema administrativo de recursos humanos.



Nota: La figura presente muestra los niveles en porcentajes.

Tabla 2

Nivel de la dimensión 1: Planificación.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0%
Medio	19	57,6%
Alto	14	42,4%
Total	33	100,0%

Nota: La tabla presenta los niveles de frecuencia de la dimensión 1: Planificación en tres niveles: Bajo, Medio y Alto; conforme a los baremos presentados en la página 36.

Figura 2

Nivel de la dimensión 1: Planificación.



Nota: La figura presente muestra los niveles en porcentajes.

Tabla 3

Nivel de la dimensión 2: Organización.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	9,1%
Medio	18	54,5%
Alto	12	36,4%
Total	33	100,0%

Nota: La tabla presenta los niveles de frecuencia de la dimensión 2: Organización en tres niveles: Bajo, Medio y Alto; conforme a los baremos presentados en la página 36.

Figura 3

Nivel de la dimensión 2: Organización



Nota: La figura presente muestra los niveles en porcentajes.

Tabla 4

Nivel de la dimensión 3: Dirección.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	18,2%
Medio	22	66,7%
Alto	5	15,2%
Total	33	100,0%

Nota: La tabla presenta los niveles de frecuencia de la dimensión 3: Dirección en tres niveles: Bajo, Medio y Alto; conforme a los baremos presentados en la página 36.

Figura 4

Nivel de la dimensión 3: Dirección.



Nota: La figura presente muestra los niveles en porcentajes.

Tabla 5

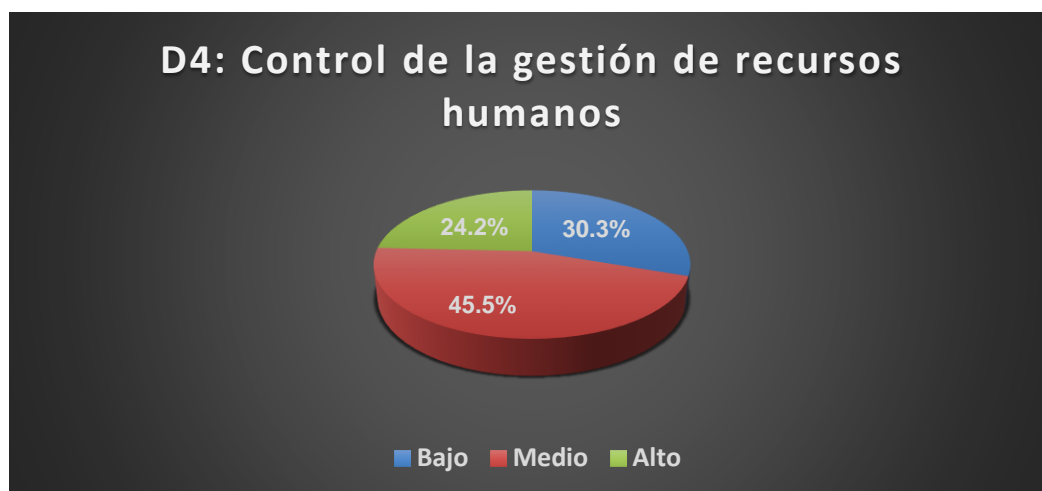
Nivel de la dimensión 4: Control de la gestión de recursos humanos.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	30,3%
Medio	15	45,5%
Alto	8	24,2%
Total	33	100,0%

Nota: La tabla presenta los niveles de frecuencia de la dimensión 4: Control de la gestión de recursos humanos en tres niveles: Bajo, Medio y Alto; conforme a los baremos presentados en la página 36.

Figura 5

Nivel de la dimensión 4: Control de la gestión de recursos humanos.



Nota: La figura presente muestra los niveles en porcentajes.

Variable 2: Control interno.

Tabla 6

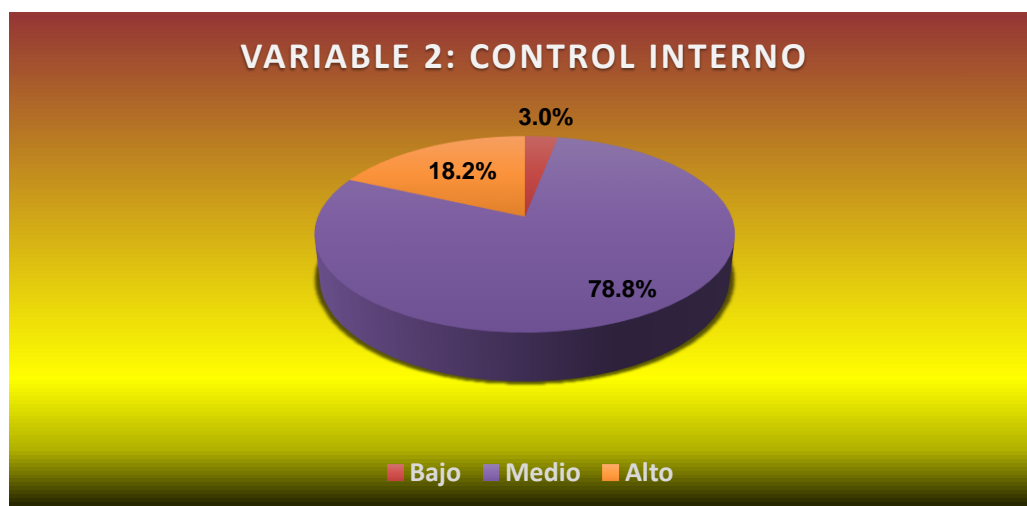
Nivel de Control interno.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3,0%
Medio	26	78,8%
Alto	6	18,2%
Total	33	100,0%

Nota: La tabla presenta los niveles de frecuencia de Control interno en tres niveles: Bajo, Medio y Alto; conforme a los baremos presentados en la página 36.

Figura 6

Nivel de Control interno.



Nota: La figura presente muestra los niveles en porcentajes.

Tabla 7

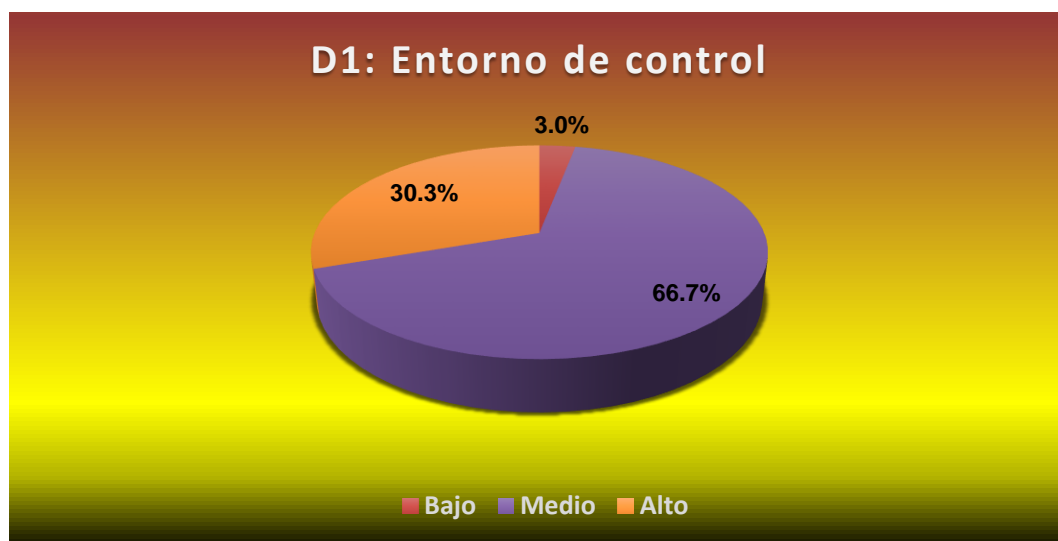
Nivel de la dimensión 1: Entorno de control.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3,0%
Medio	22	66,7%
Alto	10	30,3%
Total	33	100,0%

Nota: La tabla presenta los niveles de frecuencia de la dimensión 1: Entorno de control en tres niveles: Bajo, Medio y Alto; conforme a los baremos presentados en la página 36.

Figura 7

Nivel de la dimensión 1: Entorno de control.



Nota: La figura presente muestra los niveles en porcentajes.

Tabla 8

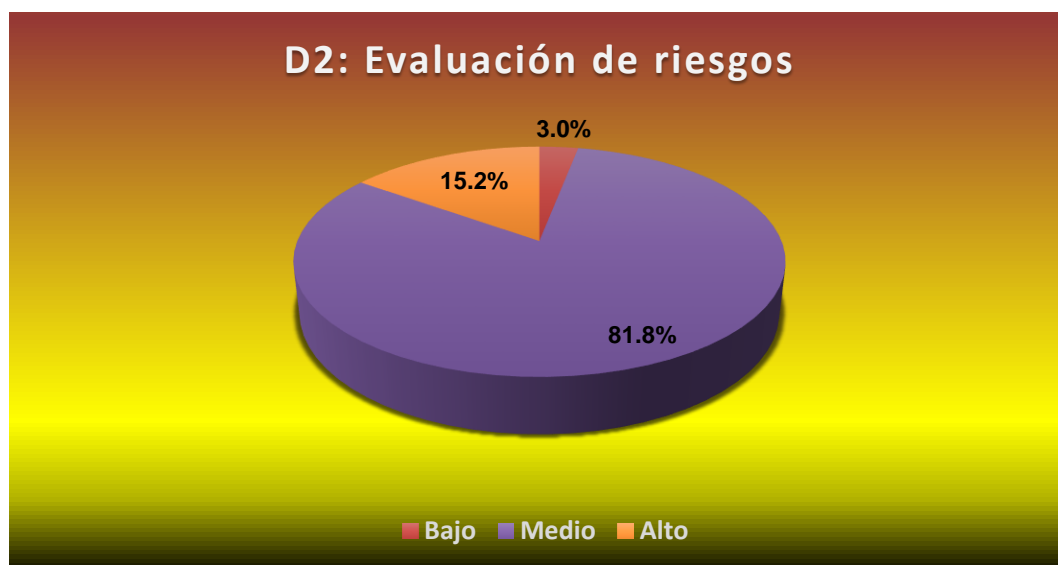
Nivel de la dimensión 2: Evaluación de riesgos.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3,0%
Medio	27	81,8%
Alto	5	15,2%
Total	33	100,0%

Nota: La tabla presenta los niveles de frecuencia de la dimensión 2: Evaluación de riesgos en tres niveles: Bajo, Medio y Alto; conforme a los baremos presentados en la página 36.

Figura 8

Nivel de la dimensión 2: Evaluación de riesgos.



Nota: La figura presente muestra los niveles en porcentajes.

Tabla 9

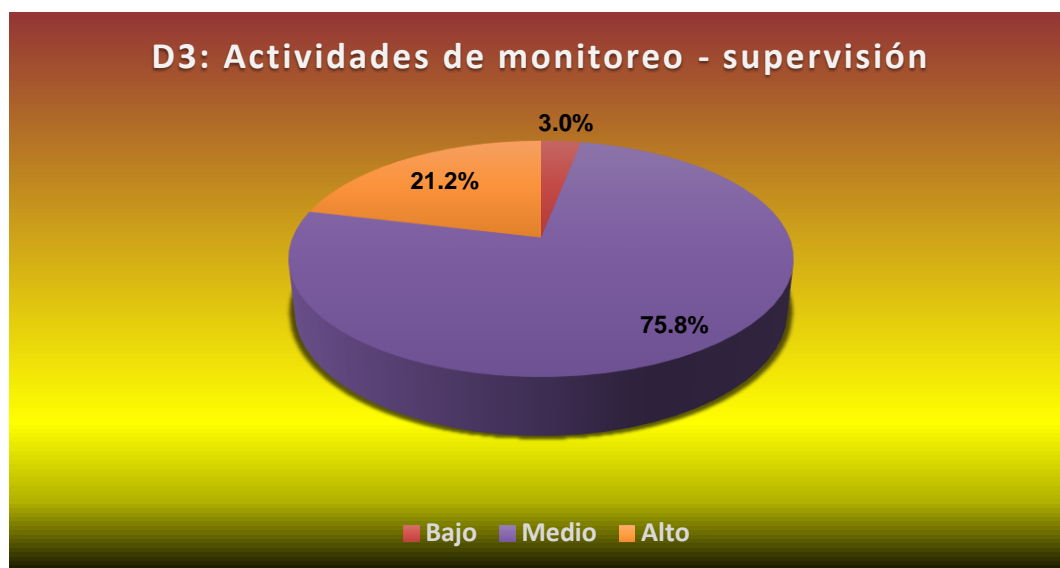
Nivel de la dimensión 3: Actividades de monitoreo - supervisión.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3,0%
Medio	25	75,8%
Alto	7	21,2%
Total	33	100,0%

Nota: La tabla presenta los niveles de frecuencia de la dimensión 3: Actividades de monitoreo – supervisión en tres niveles: Bajo, Medio y Alto; conforme a los baremos presentados en la página 36.

Figura 9

Nivel de la dimensión 3: Actividades de monitoreo - supervisión



Nota: La figura presente muestra los niveles en porcentajes.

5.2. Interpretación de resultados

La tabla y la figura 1 refleja el resultado conforme a la variable gestión del sistema administrativo de recursos humanos donde se determina en un nivel Bajo el 9,1%, nivel Medio el 72,7% y el nivel Alto el 18,2%. De tal manera, la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno; percibe la gestión del sistema administrativo de recursos humanos en un nivel medio (72,7%).

La tabla y la figura 2 refleja el resultado conforme a la dimensión 1: Planificación donde se determina en un nivel Bajo el 0,0%, nivel Medio el 57,6% y el nivel Alto el 42,4%. De tal manera, la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno; percibe la planificación en un nivel medio (57,6%).

La tabla y la figura 3 refleja el resultado conforme a la dimensión 2: Organización donde se determina en un nivel Bajo el 9,1%, nivel Medio el 54,5% y el nivel Alto el 36,4%. De tal manera, la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno; percibe la organización en un nivel medio (54,5%).

La tabla y la figura 4 refleja el resultado conforme a la dimensión 3: Dirección donde se determina en un nivel Bajo el 18,2%, nivel Medio el 66,7% y el nivel Alto el 15,2%. De tal manera, la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno; percibe la dirección en un nivel medio (66,7%).

La tabla y la figura 5 refleja el resultado conforme a la dimensión 4: Control de la gestión de recursos humanos donde se determina en un nivel Bajo el 30,3%, nivel Medio el 45,5% y el nivel Alto el 24,2%. De tal manera, la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno; percibe el control en un nivel medio (45,5%).

La tabla y la figura 6 refleja el resultado conforme a la variable control interno donde se determina en un nivel Bajo el 3,0%, nivel Medio el 78,8% y el nivel Alto el 18,2%. De tal manera, la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno; percibe el control interno en un nivel medio (78,8%).

La tabla y la figura 7 refleja el resultado conforme a la dimensión 1: Entorno de control donde se determina en un nivel Bajo el 3,0%, nivel Medio el 66,7% y el nivel Alto el 30,3%. De tal manera, la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno; percibe el entorno de control en un nivel medio (66,7%).

La tabla y la figura 8 refleja el resultado conforme a la dimensión 2: Evaluación de riesgos donde se determina en un nivel Bajo el 3,0%, nivel Medio el 81,8% y el nivel Alto el 15,2%. De tal manera, la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno; percibe la evaluación de riesgos en un nivel medio (81,8%).

La tabla y la figura 9 refleja el resultado conforme a la dimensión 3: Actividades de monitoreo - supervisión donde se determina en un nivel Bajo el 3,0%, nivel Medio el 75,8% y el nivel Alto el 21,2%. De tal manera, la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno; percibe las actividades de monitoreo - supervisión en un nivel medio (75,8%).

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Analisis inferencial.

Para la prueba de normalidad se empleó la prueba de Shapiro – Wilk, debido a que nuestra muestra es un total de 33 trabajadores, es decir por debajo de los 50 colaboradores; por lo tanto para ello si la significancia es mayor al 5% se aplicaría con una distribución normal, pero de ser el caso contrario donde sea menor al 5% se aplicaría con una distribución no normal. Dado los resultados es necesario emplear técnicas de inferencia paramétrica, si se tiene una distribución normal se emplea la de Pearson y de ser una distribución no normal se emplea Spearman u otro.

En consecuencia, dado los resultados obtenidos mediante la prueba de Shapiro – Wilk se evidencia la prueba de normalidad, por lo cual se determinó la significancia en 0,001 siendo menor al 0,05, por lo tanto se determina una distribución no normal.

Tabla 10

Prueba de normalidad.

	Shapiro-Wilk			
	Estadístico	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1	,387	,697	33	<.001
Variable 2	,452	,593	33	<.001

Nota: Datos obtenidos mediante el SPSS V.30

Se evidenció que la significancia es inferior al 5% por lo que se utilizó una prueba no paramétrica por lo tanto se empleó la técnica de Rho Spearman, para ello se analizó de la siguiente manera:

Criterios para determinar la hipótesis:

P – valor $\leq \alpha$ = La H_1 se aprueba. Es significativo.

P – valor $> \alpha$ = La H_0 se aprueba. No es significativo.

Nivel de significancia $\alpha=0,05$

H_1 : Existe relación significativa entre la gestión del sistema administrativo de recursos humanos y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión del sistema administrativo de recursos humanos y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.

Prueba estadística:

Prueba de la hipótesis general:

Tabla 11

Rho Spearman para la variable 1: Gestión del sistema administrativo de recursos humanos y variable 2: Control interno.

			Gestión del sistema administrativo de recursos humanos	Control interno
Rho de Spearman	Gestión del sistema administrativo de recursos humanos	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 33	,215 ,230 33
	Control interno	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,215 ,230 33	1,000 . 33

Nota: Datos obtenidos mediante SPSS V.30

- **Interpretación:** El p-valor es $0,230 > 0,05$ y coeficiente de correlación igual a $0,215$.
- **Conclusión:** El valor de Rho Spearman es de $0,215$ que nos indica que la relación es directa débil y el nivel de significancia (p-valor= $0,230 > 0,05$) que indica que la relación no es significativa.
- **Decisión:** Se rechaza la hipótesis alternativa (H_i) y se acepta la hipótesis nula (H_0) que determina que no existe relación significativa entre la gestión del sistema administrativo de recursos humanos y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024. (p-valor= $0,230 > 0,05$).

Prueba de la hipótesis específica 1:

H_i : Existe relación significativa entre planificación y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.

H_0 : No existe relación significativa entre planificación y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.

Tabla 12

Rho Spearman para planificación y control interno.

			Planificación	Control interno
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,553**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	33	33
	Control interno	Coeficiente de correlación	,553**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	33	33

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

- **Interpretación:** El p-valor es $0,001 < 0,05$ y coeficiente de correlación igual a 0,553.
- **Conclusión:** El valor de Rho Spearman es de 0,553 que nos indica que la relación es directa moderada y el nivel de significancia (p-valor= $0,001 < 0,05$) que indica que la relación es significativa.
- **Decisión:** Se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_i) que determina que existe relación significativa entre la planificación y control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024. (p-valor= $0,001 < 0,05$).

Prueba de la hipótesis específica 2:

H_i: Existe relación significativa entre organización y control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.

H₀: No existe relación significativa entre organización y control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.

Tabla 13

Rho Spearman para organización y control interno.

			Organización	Control interno
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,513**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	33	33
	Control interno	Coeficiente de correlación	,513**	1,000
Sig. (bilateral)		,002	.	
N		33	33	

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

- **Interpretación:** El p-valor es $0,002 < 0,05$ y coeficiente de correlación igual a 0,513.
- **Conclusión:** El valor de Rho Spearman es de 0,513 que nos indica que la relación es directa moderada y el nivel de significancia (p-valor= $0,002 < 0,05$) que indica que la relación es significativa.
- **Decisión:** Se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_i) que determina que existe relación significativa entre la organización y control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024. (p-valor= $0,002 < 0,05$).

Prueba de la hipótesis específica 3:

H_i: Existe relación significativa entre dirección y control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.

H₀: No existe relación significativa entre dirección y control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.

Tabla 14

Rho Spearman para dirección y control interno.

			Dirección	Control interno
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,267
		Sig. (bilateral)	.	,133
		N	33	33
	Control interno	Coeficiente de correlación	,267	1,000
		Sig. (bilateral)	,133	.
		N	33	33

Nota: Datos obtenidos mediante SPSS V.30

- **Interpretación:** El p-valor es $0,133 > 0,05$ y coeficiente de correlación igual a $0,267$.
- **Conclusión:** El valor de Rho Spearman es de $0,267$ que nos indica que la relación es directa débil y el nivel de significancia (p-valor= $0,133 > 0,05$) que indica que la relación no es significativa.
- **Decisión:** Se rechaza la hipótesis alternativa (H_i) y se acepta la hipótesis nula (H_0) que determina que no existe relación significativa entre la dirección y control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024. (p-valor= $0,133 > 0,05$).

Prueba de la hipótesis específica 4:

H_i : Existe relación significativa entre control de la gestión de recursos humanos y control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.

H_0 : No existe relación significativa entre control de la gestión de recursos humanos y control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.

Tabla 15

Rho Spearman para control de la gestión de recursos humanos y control interno.

			Control de la gestión de recursos humanos	Control interno
Rho de Spearman	Control de la gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 33	,414* ,017 33
	Control interno	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,414* ,017 33	1,000 . 33

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

- **Interpretación:** El p-valor es $0,017 < 0,05$ y coeficiente de correlación igual a 0,414.
- **Conclusión:** El valor de Rho Spearman es de 0,414 que nos indica que la relación es directa débil y el nivel de significancia (p-valor= $0,017 < 0,05$) que indica que la relación es significativa.
- **Decisión:** Se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_i) que determina que existe relación significativa entre el control de la gestión de recursos humanos y control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024. (p-valor= $0,017 < 0,05$).

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados.

Dado que ya se obtuvo los resultados del objetivo general se muestra que no existe una relación significativa entre la gestión del sistema administrativo de recursos humanos y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024. ($p=0,230>0,05$). Reflejándose que la mayoría de los trabajadores percibe que el nivel de gestión del sistema administrativo de recursos humanos es medio (72,7%) y que el control interno tiene un nivel medio (78,8%).

En tal sentido, un estudio de investigación similar en Ecuador, Paute (2024) coincide en que la falta de compromiso en los cargos y responsabilidades asignadas influyen en el desarrollo y cumplimiento de objetivos institucionales generando una desorganización y falta de toma de decisiones adecuadas. A su vez, coinciden en que existen deficiencias en la estructura organizacional a consecuencia de que la máxima autoridad no toma decisiones pertinentes.

Por consiguiente, un estudio en Riobamba, Pereira (2022) comparten la misma idea, de que la administración de recursos humanos necesita realizar controles permanentes, evaluación de desempeño laboral, crear un ambiente laboral positivo, realizar capacitaciones, reestructurar los cargos conforme a las necesidades de la municipalidad, implementar mecanismos y procedimientos que ayuden a mejorar el control interno.

Tal que, una investigación realizada en Ambato, Garcés (2021) coinciden en que la administración de recursos humanos no cuenta con procedimientos para la contratación del personal idóneo y a su vez la falta de un control interno conlleva a que no se estén ejecutando las actividades conforme a las normas de gestión pública y documentación que respalden la transparencia de la gestión actual que contribuyen a un manejo correcto de los recursos públicos.

Por su lado, la investigación efectuada en Ecuador, Sánchez (2020) tiene una similitud de resultados con la presente investigación de estudios determinando que la inexistencia de una plataforma digital que ayuda en la selección del personal hace que no se muestre una confianza y transparencia en el proceso de selección, por lo que se recomendó adaptarse a la modernización utilizando plataformas digitales, siendo clave para el reclutamiento de personal capacitado y así pueda mejorarse la efectividad de la gestión.

Por otra parte, Monge (2019) en su investigación similar a la presente señalan que la dirección de administración debería de alinearse a las normas y políticas de control interno, ya que se demostraron que en algunas áreas se encontraron deficiencias que impiden a alcanzar los objetivos institucionales poniendo en riesgo la operatividad y la atención al público, la entidad no está siendo regulado por la unidad de control interno por lo que podrían estar sujetos a graves consecuencias como a la intervención de la contraloría y sanciones administrativas a los responsables y a la misma entidad y que éstas puedan afectar en su desarrollo.

Al respecto, un estudio de investigación similar en Chimbote, Mejía & Romero (2023) coinciden en que se proponga estrategias que ejecuten procedimientos de control interno con el objetivo de evaluar el cumplimiento de los instrumentos y documentos de gestión conforme lo establece la Ley de Administración y Control Gubernamental, relacionados al manual de organizaciones y funciones, cuadro de asignaciones de personal, plan estratégico institucional, control institucional y otros que la ley establezca.

Del mismo modo, Curi (2023) en su estudio de investigación similar determinó con una confiabilidad de Cronbach de 0,826 misma que se asemeja a la confiabilidad de la gestión del sistema administrativo de recursos humanos con un valor de Cronbach de 0,842. Por lo que se

llegó a las recomendaciones similares, tales como a que la administración de recursos humanos debería de realizar capacitaciones, orientaciones sobre el manejo de la gestión pública y aspectos básicos de procedimientos administrativos, como también promover una supervisión constante a cada unidad u oficina existente para establecer una relación de confianza con el fin de coordinar de manera eficaz.

En los resultados del objetivo específico 1 proyectan que existe una relación significativa entre la planificación y control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024. ($r=0,553$; $p=0,001<0,05$). Donde la mayoría de los trabajadores se encuentran en un nivel medio (57,6%). En tal sentido en el estudio de investigación de Vizcarra (2023) coincide en que la planificación incide significativamente en el control interno por lo que se recomendó realizar una planificación de gestión en las unidades orgánicas de la Municipalidad Distrital de Chucuito, que ayudará a mejorar en la ejecución de actividades.

Por otro lado, Estela (2021) en su investigación coincide con las recomendaciones dadas en esta investigación indicando que debería de reforzarse el control interno y priorizar la transparencia en la selección del personal, como también se recomendó a la administración de recursos humanos a actualizar y alinearse a los documentos de gestión institucional que para ello efectuarse capacitaciones, y de ser necesario reestructurar a los responsables de cada área y realizar una convocatoria para que puedan ocupar el puesto únicamente aquellos que realmente estén capacitados y cumplan con los requisitos mínimos conforme lo establece el manual de organizaciones y funciones.

En los resultados alcanzados en el objetivo general proyectan que no existe una relación significativa entre la gestión del sistema administrativo de recursos humanos y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024. ($r=0,215$; $p=0,230>0,05$). Donde la mayoría de los trabajadores percibe que el nivel de gestión del sistema administrativo de

recursos humanos es medio (72,7%) y que el control interno se encuentra en un nivel medio (78,8%). Por lo tanto en el estudio de investigación de Astuvilca (2020) si existe relación significativa entre el control interno y la administración de gestión de recursos humanos, por lo cual podemos decir que las variables de nuestra investigación no tiene relación entre sí, siendo así se recomendó una intervención inmediata en la administración de recursos humanos y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, invocando al titular de la entidad a entablar reuniones y proponer estrategias que puedan ayudar a mejorar aquellas deficiencias existentes en algunas unidades u oficinas; por consiguiente, dejo constancia del presente estudio para futuras discusiones a realizarse.

En tal sentido, Córdova (2024) en su estudio de investigación coincide en que la alta dirección administrativa debe de realizar seguimiento del cumplimiento del plan anual conjuntamente a las evaluaciones del sistema del control interno para determinar si realmente las actividades y procesos administrativos están siendo efectuados conforme a las normativas dadas por el estado y establecidas internamente por la entidad, de tal manera evaluar y tomar acciones correctivas.

En los resultados obtenidos en el objetivo general proyectan que no existe una relación significativa entre la gestión del sistema administrativo de recursos humanos y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024. ($r=0,215$; $p=0,230 > 0,05$). De tal modo, Borda (2023) coincide con los resultados de nuestra investigación determinando que no existe relación entre las dos variables, dado a ello se sugiere evaluar, analizar a mayor profundidad mediante una auditoría interna y comparar con una auditoría externa para verificar en qué áreas exactamente existen mayores deficiencias para así poder mejorar y proponer nuevas estrategias que ayuden a superar aquellos errores que impiden a brindar un servicio de calidad a la población. Por lo tanto, dejo constancia los resultados obtenidos para futuras investigaciones.

CONCLUSIONES

PRIMERO. - Se ha concluido que no existe una relación significativa entre la gestión del sistema administrativo de recursos humanos y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024. ($r=0,215$; $p=0,230>0,05$). Donde la mayoría de los trabajadores percibe que el nivel de gestión del sistema administrativo de recursos humanos es medio (72,7%) y que el control interno se encuentra en un nivel medio (78,8%).

SEGUNDO. - Se ha determinado que existe una relación significativa entre la planificación y control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024. ($r=0,553$; $p=0,001<0,05$). Donde la mayoría de los trabajadores se encuentran en un nivel medio (57,6%).

TERCERO. - Se ha concluido que existe una relación significativa entre la organización y control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024. ($r=0,513$; $p=0,002<0,05$). Donde la mayoría de los trabajadores se encuentran en un nivel medio (54,5%).

CUARTO. - Se ha determinado que no existe una relación significativa entre la dirección y control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024. ($r=0,267$; $p=0,133>0,05$). Donde la mayoría de los trabajadores se encuentran en un nivel (66,7%).

QUINTO. - Se ha concluido que existe una relación significativa entre el control de la gestión de recursos humanos y control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024. ($r=0,414$; $p=0,017<0,05$). Donde la mayoría de los trabajadores se encuentran en un nivel medio (45,5%).

RECOMENDACIONES

PRIMERO. – Se recomienda a la máxima autoridad de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno; evaluar la efectividad de la gestión del sistema administrativo de recursos humanos y el control interno, la falta de relación entre los dos aspectos podría ser la ausencia de la evaluación objetiva desde un punto de vista externo. Se sugiere realizar una auditoría interna y externa dado que el resultados de estos dos análisis arrojaría aquellas deficiencias no son percibidas por los propios servidores, funcionarios y trabajadores, a su vez; se recomienda también realizar un estudio comparativo entre la gestión de recursos humanos y el control interno en distintas municipalidades de la región dado que se podrían identificar mejores prácticas en otras municipalidades y que éstas puedan aplicarse y adaptarse al caso de este estudio para su mejora.

SEGUNDO. – Al titular de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno; conjuntamente con los responsables directos de recursos humanos y control interno se les recomienda entablar una reunión de manera inmediata para la toma de decisiones conforme a cómo mejorar el control interno a través de la optimización de los procesos de planificación, por lo que se podrían sugerir estrategias y modificaciones en los procedimientos de planificación que ayuden a fortalecer y mejorar la supervisión y el monitoreo interno; con el objetivo de reducir riesgos y mejorar la transparencia en la gestión.

TERCERO. – Se sugiere al titular de la entidad a la intervención en aquellas unidades donde reflejan un desempeño débil, donde podría optimizarse la estructura organizacional, mejorar los procesos de control interno, incrementar la efectividad de la entidad a través de una buena organización y controles internos; una reorganización o la clarificación de responsabilidades podrían mejorar la comunicación interna entre oficinas y niveles jerárquicos a través de capacitaciones y desarrollo de habilidades organizaciones tales como: liderazgo, trabajo en equipo y toma de decisiones para que así se pueda brindar un servicio de calidad a la población.

CUARTO. – Se recomienda al titular de la entidad y a los responsables de cada unidad u oficina a colaborar y proponer estrategias que ayuden a mejorar los procesos administrativos y de control, asistir a capacitaciones de gestión pública y control interno. La falta de relación entre la dirección y control interno podría ser a causa de una escasa comunicación y trabajo en equipo entre los niveles jerárquicos que para ello se sugiere analizar si hay una desalineación entre los objetivos establecidos por la dirección y los procedimientos de control interno; a su vez, se recomienda evaluar si la estructura actual de la municipalidad está alineada con las necesidades de control interno y si hay toma de decisiones transparentes por parte de los directivos.

QUINTO. – Finalmente, se recomienda fortalecer las capacitaciones y desarrollo de habilidades relacionadas con la gestión de personal y la administración pública que influyen en la mejoría del control interno dentro de la entidad; a su vez, analizar si los procedimientos actuales de contratación de personal son eficientes y transparentes conforme a los lineamientos de control interno. Se sugiere realizar controles y evaluaciones permanentes acerca del desempeño laboral del personal y proponer estrategias para mejorar el ambiente laboral positivo y motivador, como también adaptarse a la modernización de gestión pública utilizando la tecnología que permite garantizar que los procedimientos sean mas eficientes y transparentes mejorando la efectividad de la gestión pública en la municipalidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas, Editorial Episteme.
- Astuvilca, (2020). *Implementación del control interno y la administración de la gestión de recursos humanos de los colaboradores de la Empresa de Transportes de Turismo Ramón, Huancayo 2020*. (Tesis de titulación). Recuperado de repositorio Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11236/1/IV_FCE_308_TI_Astuvilca_Arzapalo_2020.pdf
- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, (s.f). *Sistema Administrativo de gestión de recursos humanos - SAGRH*. <https://www.servir.gob.pe/gestores-de-rrhh/%20gestores-de-rrhh-2/gestores-de-rrhh/>
- B. Werther y Keith Davis, (1991). *Administración de recursos humanos gestión del capital humano*. Editorial Mc Graw-Hill. México.
- Borda, (2023). *Control interno y su relación con la gestión de recursos humanos en los establecimientos de rubro hotelero de la ciudad de Puno, 2022*. (Tesis de titulación). Recuperado de repositorio Universidad Privada San Carlos. https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/458/Luis_Miguel_BORDA_MAMANI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Boudreau, J. (1983). *Economic considerations in estimating the utility of human resource productivity improvement programs*. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb02235.x>
- Briones, G. (1996). Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales. Módulo 3. <https://metodoinvestigacion.wordpress.com/wp-content/uploads/2008/02/metodologia-de-la-investigacion-guillermo-briones.pdf>
- Capelli, P. & Singh, H. (1992). *Integrating strategic human resources and strategic management*. En: Lewin, d., Mitchell, O. & Sherer, P. (Eds.) Research frontiers in industrial relations and human resources, 165-192. Madison, WI: IRRA.
- Chiavenato, (1999). *Administración de recursos humanos*. Quinta Edición. Editorial Mc Graw-Hill. México.

- Choquehuanca, (2022). *Gestión administrativa y calidad de servicio de la Municipalidad Distrital de Conima, Región Puno – 2021*. (Tesis de Maestría). Recuperado de repositorio Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84246/Choquehuanca_AE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Córdova, (2024). *El control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos del centro de salud de Ollachea, del distrito de Ollachea, Carabaya, Puno, 2022*. (Tesis de titulación). Recuperado de repositorio Universidad Privada San Carlos. http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/776/Ronald_CORDOVA_CANAZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Coso. (2013). *Control Interno - Marco Integrado*. Lima.
- Curi, (2023). *Control interno y su relación con la gestión del capital humano – Caso Mype Fluitronic SAC, Lima 2022*. (Tesis de titulación). Recuperado de repositorio Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/6c7ce7dd-28b6-48a3-9c9b-08ebd9a55612/content>
- De Rada, Vidal (2009). *Análisis de datos de encuesta*. Universidad Oberta de Cataluña, UOC, Editorial UOC.
- Dubois, A (2002). *Un concepto de desarrollo para el siglo XXI*. Revista *Lúmina*. Universidad de Manizales. <https://www.institutodeestudiosglobales.org/resources/Un%20concepto%20de%20desarrollo%20para%20el%20siglo%202021..pdf>
- Estela, (2021). *El control interno y la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2019*. (Tesis de titulación). Recuperado de repositorio Universidad de Huánuco. <https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3214/Estela%20Ortegui%2c%20Sofia%20Viviana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fajardo, Carlos. (2005). *Gestión, Entorno y Competitividad de las Organizaciones*. Citado por Vicerrectoría de investigación y transferencia. Universidad la Salle. Bogotá, Colombia.
- Garcés, (2021). *Evaluación de control interno al departamento de talento humano de la constructora “Constructek” por el periodo 2019*. (Tesis de titulación).

- Recuperado de repositorio Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
<https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/7c28cdb7-cefb-433f-af8d-99f33cce7c0f/content>
- Hernández, Fernández y Baptista, (2003). *Metodología de la investigación*. Sexta Edición. Editorial Mc Graw-Hill. México.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2002). *Administración - Una Perspectiva Global*. 11^o Edición. México.
- Lavell, A. (2001). *Sobre la Gestión del Riesgo: Apuntes hacía una Definición*. De: <http://www.ceprode.org.sv/staticpages/pdf/spa/doc15036/doc15036.htm>
- Magdalena, Fernando G, (1992). *Sistemas administrativos*. Editorial Macchi, 3a Edición, Buenos Aires.
- Mamani, (2022). *El sistema de control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2020-2021*. (Tesis de titulación). Recuperado de repositorio Universidad Nacional del Altiplano.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/18579/Mamani_Mamani_Dalma_Marlube.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Marín Portillo y Cárdenas, (2008). *Proceso Académico-Administrativo de la Revista Científica y Ética del Investigador: estudio de un caso*. Omnia, vol. 14, núm. 3, 2008, pp. 160-183. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73711121009>
- Mejía & Romero, (2023). *Control interno y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú – 2023*. (Tesis de titulación). Recuperado de repositorio Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/137636/Mej%c3%ada_RGS-Romero_QSN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza, (2023). *Relación entre el control interno y la gestión administrativa en la dirección regional de transportes y comunicaciones en la ciudad de Puno, el año 2021*. (Tesis de titulación). Recuperado de repositorio Universidad Privada San Carlos.
http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/524/Nelly_Sarita_MENDOZA_CUPI.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Monge, (2019). *Importancia del control interno en una asociación civil: Estudio de caso X, A.C.* (Tesis de Maestría). Recuperado de repositorio Benemérita

Universidad Autónoma de Puebla.
<https://repositorioinstitucional.buap.mx/server/api/core/bitstreams/d9ba895d-3630-4178-9071-911a6a9e2943/content>

Paute, (2024). *Control interno y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano en el sindicato de choferes profesionales del Azuay, periodo 2023*. (Tesis de titulación). Recuperado de repositorio de la Universidad Católica de Cuenca. <https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/635ef9e9-bdc6-46f8-bc87-34c3064ae12f/content>

Pereira, (2022). *Auditoría de gestión al departamento de talento humano de la Gobernación de Sucumbíos, periodo 2019*. (Tesis de titulación). Recuperado de repositorio de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. <http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/16668/1/82T01259.pdf>

Plataforma Digital Única del Estado Peruano, (s.f). *Sistema de Control Interno*. <https://www.presidencia.gob.pe/portal/sistema-control-interno>

Real Academia Española (2017). Procedimiento. <http://www.rae.es/>

Robbins, Stephen P. y Coulter, Mary (2005). *Administración*. Octava edición. Editorial Pearson Educación, México.

Samuelson, A. P. y Nordhaus, W. D. (2002). *Macroeconomía*. 17ª edición. <https://www.casadellibro.com/libro-macroeconomia-17-ed/9788448137298/842778>

Sánchez, (2020). *El control interno y la eficiencia en los procesos de talento humano de la universidad regional autónoma de los andes en la matriz Ambato*. (Tesis de Maestría). Recuperado de repositorio Universidad Regional Autónoma de los Andes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/11736/1/ACTFMCYAGT019-2020.pdf>

Stoner, Freeman y Gilbert, (1996). *Administración*. 6ta. Edición. <https://www.docdroid.net/qTdJwnK/administracion-6ta-edicion-j-a-f-stoner-r-e-freeman-d-r-gilbert-jr-bypriale-fl-pdf>

Torres, L. & Díaz, J. (2010). *Organizaciones basadas en inteligencia: aproximación a una realidad del siglo XXI*. *Revista científica teorías enfoques y aplicaciones en las ciencias sociales*. <https://revistas.uclave.org/index.php/teacs/article/view/1766>

Van de Velde, Herman, (2009). *Cuadernos del desarrollo comunitario No. 4: sistema de evaluación, monitoreo, seguimiento y evaluación de proyectos sociales SEMSE*. Primera edición. Editorial Estelí CICAP.

Vizcarra, (2023). *Gestión de recursos humanos y conocimiento de la normatividad de control interno en la Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna – 2023*. (Tesis de maestría). Recuperado de repositorio Escuela de Posgrado Newman.

https://repositorio.epnewman.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12892/895/vizcarra_tesis_final.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Gestión del sistema administrativo de recursos humanos y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.

Responsables: Yuri Medina Bustamante.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión del sistema administrativo de recursos humanos y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>P.E.1 ¿Cuál es la relación entre la planificación y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024?</p> <p>P.E.2 ¿Cuál es la relación entre la organización y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024?</p> <p>P.E.3 ¿Cuál es la relación entre la dirección y el control</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión del sistema administrativo de recursos humanos y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>O.E.1 Identificar la relación entre la planificación y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.</p> <p>O.E.2 Identificar la relación entre la organización y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.</p> <p>O.E.3 Identificar la relación entre la dirección y el control</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación significativa entre la gestión del sistema administrativo de recursos humanos y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H.E.1 Existe una relación significativa entre la planificación y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.</p> <p>H.E.2 Existe una relación significativa entre la organización y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.</p> <p>H.E.3 Existe una relación significativa entre la dirección</p>	<p>Variable 1: Gestión del sistema administrativo de recursos humanos.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.1: Planificación. - D.2: Organización. - D.3: Dirección. - D.4: Control de la gestión de recursos humanos. <p>Variable 2: Control Interno</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.1: Entorno de control. - D.2: Evaluación de riesgos. - D.3: Actividades de monitoreo-supervisión. 	<p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Tipo de investigación: Básico.</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptivo Correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, correlacional.</p> <p>Población: 33 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chucuito.</p> <p>Muestra: 33 trabajadores</p> <p>Técnica instrumentos: e</p> <p>Técnica: Encuesta.</p>

<p>interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024?</p> <p>P.E.4 ¿Cuál es la relación entre el control de la gestión de recursos humanos y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024?</p>	<p>interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.</p> <p>O.E.4 Identificar la relación entre el control de la gestión de recursos humanos y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.</p>	<p>y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.</p> <p>H.E.4 Existe una relación significativa entre el control de la gestión de recursos humanos y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.</p>		<p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de datos Descriptivo e inferencial</p>
---	--	---	--	---

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO

En este estudio de investigación será de uso válido únicamente para la tesis denominada: Gestión del sistema administrativo de recursos humanos y el control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, Puno, 2024.

VARIABLE 1: Gestión del sistema administrativo de recursos humanos.

NOTA: Lea y analice detalladamente cada interrogante conforme a lo planteado en el siguiente recuadro marcando con una X, con los siguientes valores:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ÍTEMS	VALORES				
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Planificación					
1) ¿Usted conoce los documentos normativos de gestión (ROF, MOF y CAP) de la Municipalidad?					
2) ¿Usted cree que se cuenta con procedimientos de transparencia para la contratación de personal?					
3) ¿Usted cree que se aplica de manera adecuada conforme a los lineamientos el Reglamento Interno de Trabajo en la Municipalidad?					
Dimensión 2: Organización					
4) ¿Las metas y objetivos programados en el Plan Operativo Institucional se cumplen?					
5) ¿Considera que el Plan Estratégico Institucional actualizado cumplen con las necesidades requeridas para el cumplimiento de sus metas?					
6) ¿Usted cree que la estructura organizacional de la municipalidad es adecuada para sus funciones para el cumplimiento de sus actividades?					
Dimensión 3: Dirección					
7) ¿Usted considera que la administración de recursos humanos realiza de manera oportuna capacitaciones en el tema de gestión al personal que labora?					
8) ¿Se cuenta con un ambiente laboral idóneo en donde se pueda trabajar en equipo para el cumplimiento de metas?					

9) ¿Considera que la administración de recursos humanos actúa de manera inmediata y toma decisiones oportunas ante posibles conflictos laborales?					
Dimensión 4: Control de la gestión de recursos humanos					
10) ¿Considera que la administración de recursos humanos realiza de manera permanente la supervisión y control para evaluar el rendimiento de las funciones de puesto?					
11) ¿Considera que la administración de recursos humanos aplica sanciones administrativas al personal de forma transparente?					
12) ¿Usted cree que la administración de recursos humanos está cumpliendo de manera adecuada conforme a sus funciones?					

VARIABLE 2: Control interno.

NOTA: Lea y analice detalladamente cada interrogante conforme a lo planteado en el siguiente recuadro marcando con una X, con los siguientes valores:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ÍTEMS	VALORES				
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Entorno de control					
1) ¿Considera que la actualización del manual de procedimientos es indispensable en el desarrollo de las actividades de la municipalidad?					
2) ¿La municipalidad realiza capacitaciones acerca de la aplicación de control interno?					
3) ¿Considera que se divulga información de manera oportuna y confiable sobre el cumplimiento de metas?					
4) ¿Usted considera que el control interno influye a que la municipalidad tenga una gestión transparente?					
Dimensión 2: Evaluación de riesgos					
5) ¿En la municipalidad se cuenta con procedimientos administrativos para afrontar posibles riesgos?					
6) ¿La municipalidad realiza evaluaciones a toda las unidades u oficinas para identificar y valorar los riesgos?					

7) ¿Usted conoce cuáles son las funciones y que limitaciones tiene para identificar riesgos el control interno?					
8) ¿En caso de haberse identificado los riesgos, usted cree que algún funcionario, servidor pudo estar motivado, inducido o presionado a recibir sobornos?					
Dimensión 3: Actividades de monitoreo-supervisión					
9) ¿Los problemas detectados se comunican de manera oportuna a los responsables con el fin de que se tomen acciones y decisiones para su corrección?					
10) ¿Existe un registro o antecedentes que fueron evidenciadas las deficiencias de toda las unidades u oficinas de la municipalidad?					
11) ¿En la municipalidad las actividades y actos administrativos son autorizados y ejecutados por funcionarios y personal autorizado?					
12) ¿Las actividades de supervisión ejecutado a todas las unidades u oficinas se realizan de manera transparente?					

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Gestión del sistema administrativo de recursos humanos y control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, 2024, Puno.

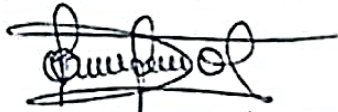
Nombre del Experto: ...MARIVEL CONORZI QUISPE.....

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	

10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	
-----------------	--	--------	--

III. OBSERVACIONES GENERALES



CONDORI QUISPE MARIVEL

Apellidos y Nombres del validador: CONDORI QUISPE MARIVEL

Grado académico: CONTADOR PÚBLICO

N°. DNI: 45145519

N° MAT: 3481



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Gestión del sistema administrativo de recursos humanos y control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, 2024, Puno.

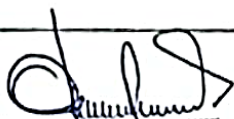
Nombre del Experto: Fabiano T. Flores Perez.....

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	

10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	
-----------------	--	--------	--

III. OBSERVACIONES GENERALES



CPC. Feliciano T. Flores Pérez
MATRICULA N° 1397

Apellidos y Nombres del validador: FLORES PÉREZ FELICIANO T.

Grado académico: C.P.C.

N°. DNI: 01275068



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Gestión del sistema administrativo de recursos humanos y control interno de la Municipalidad Distrital de Chucuito, 2024, Puno.

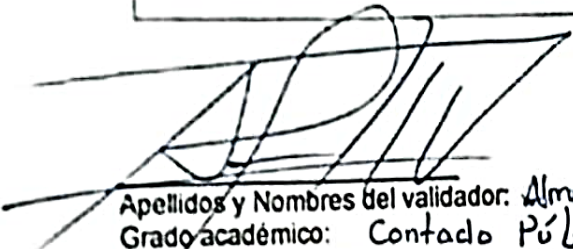
Nombre del Experto: Jarry Alexander Almonte Machaca...

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	<i>Cumple</i>	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	<i>Cumple</i>	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	<i>Cumple</i>	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	<i>Cumple</i>	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	<i>Cumple</i>	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	<i>Cumple</i>	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos técnicos del tema investigado	<i>Cumple</i>	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	<i>Cumple</i>	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	<i>Cumple</i>	

10 Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	
----------------	--	--------	--

III. OBSERVACIONES GENERALES



Apellidos y Nombres del validador: Almonte Machaca Jarry Alexander
Grado académico: Contado Público
N° DNI: 47792839
COP. 04847.

Anexo 4: Base de datos

Encuestados	ITEMS																							
	VARIABLE 1												VARIABLE 2											
	D1			D2			D3			D4			D1				D2				D3			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
E1	4	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2	1	5	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1
E2	5	1	3	2	2	3	1	2	2	1	2	2	4	2	2	5	2	2	3	5	1	3	2	1
E3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	5	2	3	3	3	3
E4	5	1	1	4	4	4	2	3	2	1	3	3	5	1	3	5	3	1	4	5	2	3	4	3
E5	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3
E6	5	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	4	3	2	4	2	2	3	5	3	3	3	1
E7	5	3	2	2	2	4	1	2	1	2	1	2	5	2	2	4	2	2	4	5	2	3	3	3
E8	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3
E9	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3
E10	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4
E11	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4
E12	4	3	3	4	3	4	1	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2
E13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	1	5	1	4	4
E14	4	3	3	4	3	2	2	4	4	4	2	2	5	2	4	4	2	2	2	3	3	3	4	3
E15	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	1	3	3	4	3
E16	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
E17	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	3
E18	5	2	1	3	1	2	3	2	5	5	5	5	5	3	3	3	1	3	4	3	2	2	3	3
E19	5	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	5	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2
E20	5	3	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	5	3	3	2	3	3	5	4	3	3	4	4
E21	4	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	1	1	2	4	2
E22	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
E23	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
E24	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	5	4	2	4	4
E25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3
E26	2	3	3	3	3	4	1	3	3	1	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	1
E27	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
E28	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3
E29	5	3	3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	4	2	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3
E30	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
E31	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
E32	5	4	5	2	2	4	2	2	4	2	2	2	5	4	4	4	3	2	2	2	4	2	4	4
E33	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4

Anexo 5: Evidencia fotográfica



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA AMÉRICA LATINA
CUESTIONARIO

VARIABLE 1: Calidad del sistema administrativo de recursos humanos.
NOTA: Lee y analiza detenidamente cada enunciado conforme a lo planteado en el siguiente recuadro marcando con una X, con los siguientes valores:

Enunciado en el cuestionario	El desarrollo	No se ajusta, ni se desajusta	De acuerdo		Totalmente de acuerdo		
			3	4			
ITEMS							
VALORES							
			1	2	3	4	5
Dimensión 1: Planificación							
1) ¿Listado conoce los documentos normativos de gestión (ROF, MOF, CAP) de la Municipalidad?					X		
2) ¿Unidad cree que se cuenta con procedimientos de transparencia para la contratación de personal?						X	
3) ¿Unidad cree que se aplica de manera adecuada conforme a los documentos el Reglamento Interno de Trabajo en la Municipalidad?					X		
Dimensión 2: Organización							
4) ¿Las metas y objetivos programados en el Plan Operativo Institucional se cumplen?					X		
5) ¿Considera que el Plan Estratégico Institucional actualizado responde con las necesidades requeridas para el cumplimiento de sus metas?						X	
6) ¿Unidad cree que la estructura organizacional de la municipalidad es adecuada para sus funciones para el cumplimiento de sus actividades?						X	
Dimensión 3: Dirección							
7) ¿Unidad considera que la administración de recursos humanos realiza de manera oportuna capacitaciones en el tema de gestión al personal que labora?						X	
8) ¿Se cuenta con un ambiente laboral idóneo en donde se pueda trabajar en equipo para el cumplimiento de metas?						X	
9) ¿Considera que la administración de recursos humanos actúa de manera inmediata y toma decisiones oportunas ante posibles conflictos laborales?						X	
Dimensión 4: Control de la gestión de recursos humanos							
10) ¿Considera que la administración de recursos humanos realiza de manera permanente la supervisión y control para evaluar el rendimiento de las funciones de puesto?						X	
11) ¿Considera que la administración de recursos humanos aplica sanciones administrativas al personal de forma transparente?						X	
12) ¿Unidad cree que la administración de recursos humanos está cumpliendo de manera adecuada conforme a sus funciones?						X	



Anexo 6: Informe de turnitin al 28% de similitud

19. Medina_Tesis_investigación.docx

 Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:416945354

Fecha de entrega

17 dic 2024, 12:07 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

17 dic 2024, 12:30 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

19. Medina_Tesis_investigación.docx

Tamaño de archivo

4.1 MB

85 Páginas

13,765 Palabras

79,317 Caracteres



Página 1 of 89 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid:::3117:416945354




18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe


- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
241 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 16% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.upla.edu.pe	6%
2	Internet	repositorio.autonmadeica.edu.pe	4%
3	Internet	hdl.handle.net	3%
4	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
5	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2017-08-26	1%
6	Trabajos entregados	uncedu on 2024-10-31	0%
7	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-28	0%
8	Internet	www.repositorio.autonmadeica.edu.pe	0%
9	Trabajos entregados	uncedu on 2024-09-23	0%
10	Publicación	Rozo González, Juan Carlos. "Ejes Estratégicos para la Gestión Ambiental de los H..."	0%
11	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-28	0%

12	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-09	0%
13	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-12-19	0%
14	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2022-08-10	0%
15	Trabajos entregados	Universidad Nacional de Cañete on 2024-09-17	0%
16	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2017-05-24	0%
17	Internet	repositorio.unh.edu.pe	0%
18	Trabajos entregados	uncedu on 2024-09-27	0%
19	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-23	0%
20	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2019-04-21	0%
21	Trabajos entregados	Universidad Andina del Cusco on 2018-06-05	0%