

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, CONTABLES Y**  
**SOCIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**Tesis:**

**Control interno y la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy,  
Cusco, 2024**

**Asesor(a):**

**Mgt. CPC. Tapara Caceres, Maria Soledad**

**Autores:**

**Puma Caceres, Tania Liseth**

**Ugarte Zevallos, Yessenia Martha**

**Para optar el Título Profesional de:**

**Contador(a) Público**

**Cusco - Cusco - Perú**

**2026**



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, CONTABLES Y SOCIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TÍTULO PROFESIONAL**

**ACTA N°: 022**

En la ciudad de Cusco, a los 08 días del mes de mayo del 2026, siendo las 10:32 am horas, se reunieron los integrantes del Jurado designado por Resolución Sub Directoral N° 190-2026-UTEA-FC-FCJCS-EPC de la Escuela Profesional de Contabilidad, Facultad de Ciencias Jurídicas, Contables y Sociales:

Presidente:	Mag. Pipa Huamani, Erika
Dictaminante:	Mag. Sanchez Quispe, Daisy
Replicante:	Mag. Nahuamel Delgado, Gail Cliff

Para evaluar la sustentación, en la modalidad de :

Tesis       Trabajo de suficiencia profesional

Titulada:

Control interno y la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024

Desarrollado por el (los) Bachiller (es)

Br.: Ugarte Zevallos, Yessenia Martha  
(Apellidos y Nombres)

Br.: Puma Caceres, Tania Liseth  
(Apellidos y Nombres)

Para optar el Título Profesional de:

Contador(a) Público

(Denominación del Título)

Concluido el acto, el Jurado dictaminó que el (la) (los) mencionado(a) (s) bachiller (es) fue (ron) **APROBADO (S)**:

Por: Unanimidad  
(Unanimidad o Mayoría) (\*)

Emitiéndose el calificativo final de:

Bachiller (Apellidos y Nombres)	Calificación (**)
Br. Ugarte Zevallos, Yessenia Martha	Aprobado
Br. Puma Caceres, Tania Liseth	Aprobado

Siendo las 11:35 am horas concluyo la sesión, firmando los integrantes del Jurado.

Presidente: Mag. Pipa Huamani, Erika  
(Dr. Mg.). (Apellidos y Nombres)

(Firma)

Dictaminante: Mag. Sánchez Quispe, Daisy  
(Dr. Mg.). (Apellidos y Nombres)

(Firma)

Replicante: Mag. Nahuamel Delgado, Gail Cliff  
(Dr. Mg.). (Apellidos y Nombres)

(Firma)

(\*) **Mayoría:** Dos integrantes del jurado aprueban o desaprueban; **Unanimidad:** Todos los integrantes del jurado aprueban o desaprueban, Art. 18 RGGAT.

(\*\*): 0 a 10: Desaprobado, 11 a 15: Aprobado, 16 a 18: Aprobado Notable, 19 y 20: Aprobado con Distinción, Art. 18 RGGAT.




## 20% Similitud general

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

### Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

### Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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.

## Metadatos

<b>Datos del autor</b>	
Apellidos y nombres	: Puma Caceres, Tania Liseth
Tipo de documento de identidad	: DNI
Número de documento de identidad	: 48906275
URL ORCID	: <a href="https://orcid.org/0009-0008-1551-9653">https://orcid.org/0009-0008-1551-9653</a>
Apellidos y nombres	: Ugarte Zevallos, Yessenia Martha
Tipo de documento de identidad	: DNI
Número de documento de identidad	: 71843939
URL ORCID	: <a href="https://orcid.org/0009-0005-2145-580X">https://orcid.org/0009-0005-2145-580X</a>
<b>Datos del asesor</b>	
Apellidos y nombres	: Mgt. Tapara Caceres, Maria Soledad
Tipo de documento de identidad	: DNI
Número de documento de identidad	: 40679128
URL ORCID	: <a href="https://orcid.org/0009-0000-3083-0935">https://orcid.org/0009-0000-3083-0935</a>
<b>Datos de la investigación</b>	
Facultad	: Ciencias Jurídicas, Contables y Sociales.
Escuela profesional	: Contabilidad
Línea de investigación	: Contabilidad Pública, Privada y Negocios
Rango de años en que se realizó la investigación	: Febrero 2025 – abril 2026
Fuente de financiamiento	: Autofinanciamiento
Porcentaje de similitud	: 20%
URL de OCDE	: <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.09.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.09.02</a>

## **Dedicatoria**

A Dios, por haberme dado la vida, salud la sabiduría y fortaleza necesaria para alcanzar esta meta tan importante, porque en los momentos de duda y cansancio siempre me dio luz y la esperanza para seguir adelante.

A mis padres que han sabido formarme con buenos valores y sentimientos lo cual me ayudado a seguir adelante con mis proyectos en los momentos más difíciles. Por su amor incondicional, creer en mí y ser mi mayor fuente de motivación. A mis hermanos por su cariño, comprensión y alegrías compartidas. Ustedes son una parte fundamental de mi vida. A mí por no rendirme y confiar en mi capacidad para terminar esta etapa que es el inicio de muchos proyectos a futuro.

### **Tania Liseth**

A Dios, por darme la salud, la fortaleza y la sabiduría necesarias para superar cada obstáculo en esta trayectoria. Sin su guía, este logro no sería posible.

A mi madre **Juana Zevallos** que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores lo cual me ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles. A mi abuelo **Efraín Farfán** por sus palabras de alientos y tus consejos sabios, quiero agradecer por todo el amor y el apoyo que me brindaste durante mi camino académico para seguir adelante con mis metas y mis logros. A mis hermanos, a mi enamorado y demás familia en general por el apoyo que siempre me brindaron día a día en el transcurso de mi carrera universitaria.

### **Yessenia Martha**

## **Agradecimiento**

El principal agradecimiento a Dios por ser mi guía y darme fortaleza para seguir adelante. A mi familia por su amor incondicional, sacrificio apoyo constante en los momentos más difíciles y por inculcarme valores y principios. A la Universidad Tecnológica de los Andes del Cusco, institución que me acogió durante estos años de formación profesional y personal; así mismo a los docentes quienes me brindaron su paciencia, dedicación y comprensión con sus enseñanzas a lo largo de mi formación profesional.

***Tania Liseth***

Antes que todo, agradezco a Dios por darme siempre fuerzas, conocimiento por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y debilidad. A mi familia por su comprensión y amor incondicional, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos. Así mismo, el agradecimiento a nuestros docentes de la Universidad Tecnológica de los Andes (UTEA) que nos formaron con su ejemplo de honestidad, ética y mucho sacrificio, a ellos nuestra gratitud., así también agradecer a mis asesores de tesis por brindarme la oportunidad de recurrir capacidad y conocimiento, así como también haberme tenido toda la paciencia del mundo para guiarme durante todo el desarrollo de la tesis. A MI por no rendirme, por confiar en mis capacidades y por demostrar que con determinación todo es posible para lograr tus objetivos.

***Yessenia Martha***

## **Resumen**

El trabajo de investigación titulado “Control interno y la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024” tuvo como objetivo determinar la relación entre el control interno y la gestión de personal. Para alcanzar este propósito se desarrolló una investigación de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal. La muestra estuvo conformada por 30 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Poroy, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando criterios de inclusión y exclusión previamente establecidos. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento aplicado consistió en un cuestionario estructurado. Los datos obtenidos fueron procesados y analizados utilizando el software estadístico SPSS versión 27 y Microsoft Excel, permitiendo evaluar el comportamiento de las variables estudiadas y establecer su grado de relación.

Los resultados evidenciaron que el 45% de los funcionarios percibe el control interno en un nivel regular, mientras que el 48% considera que la gestión de personal también se encuentra en un nivel regular. Estos hallazgos reflejan la existencia de mecanismos básicos de control y administración del talento humano; sin embargo, aún se observan limitaciones en su aplicación sistemática y también en el seguimiento de las actividades institucionales. Asimismo, el análisis inferencial determinó una correlación positiva alta entre ambas variables ( $Rho = 0.875$ ) lo que demuestra que un adecuado control interno contribuye significativamente al fortalecimiento de la gestión de personal, favoreciendo una administración más eficiente, organizada y orientada al cumplimiento de los objetivos institucionales.

### **Palabras clave:**

Estado, gestión de personal, control interno, riesgos, municipalidad.

## **Abstract**

The research study entitled “Internal Control and Personnel Management in the District Municipality of Poroy, Cusco, 2024” aimed to determine the relationship between internal control and personnel management. To achieve this objective, an applied research approach was adopted, with a quantitative methodology, a non-experimental design, and a cross-sectional scope. The sample consisted of 30 public officials from the District Municipality of Poroy, selected through non-probabilistic convenience sampling, considering previously established inclusion and exclusion criteria. The data collection technique employed was a survey, and the instrument used was a structured questionnaire. The collected data were processed and analyzed using SPSS version 27 statistical software and Microsoft Excel, allowing the evaluation of the behavior of the studied variables and the determination of the degree of relationship between them.

The results showed that 45% of the officials perceived internal control at a moderate level, while 48% considered personnel management to be at a moderate level as well. These findings reflect the existence of basic control mechanisms and human resource management practices; however, limitations are still observed in their systematic implementation and in the monitoring of institutional activities. Furthermore, the inferential analysis determined a strong positive correlation between both variables (Spearman’s  $Rho = 0.875$ ), demonstrating that adequate internal control significantly contributes to strengthening personnel management, promoting a more efficient, organized administration oriented toward the achievement of institutional objectives.

### **Keywords:**

State, management, personnel, internal control, risks, municipality.

## Índice

Portada .....	i
Acta de sustentación .....	ii
Reporte de similitud .....	iii
Metadatos .....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
Índice .....	ix
Índice de tablas .....	xi
Índice de figuras .....	xiii
Índice de anexos .....	xiv
Lista de acrônimos.....	xv
<b>I. Introducción .....</b>	<b>16</b>
<b>II. Problema de investigación .....</b>	<b>18</b>
2.1. Descripción de la realidad problemática.....	18
2.2. Objetivos .....	21
2.2.1 Objetivo general .....	21
2.2.2. Objetivos específicos.....	22
2.3. Justificación e importancia .....	22
2.4. Hipótesis .....	24
2.5. Variables .....	25
<b>III. Marco Teórico .....</b>	<b>29</b>
3.1. Antecedentes .....	29
3.2. Bases teóricas.....	38
3.3. Definición de términos.....	54
<b>IV. Metodología .....</b>	<b>60</b>
4.1. Tipo y nivel de investigación .....	60
4.2. Ámbito temporal y espacial .....	62
4.3. Población y muestra.....	63
4.4. Instrumentos.....	69
4.5. Procedimientos.....	71
4.6. Análisis de datos .....	71

4.7. Consideraciones éticas .....	72
<b>V. Resultados y discusión.....</b>	<b>73</b>
<b>VI. Conclusiones .....</b>	<b>129</b>
<b>VII. Recomendaciones.....</b>	<b>131</b>
<b>VIII. Referencias.....</b>	<b>133</b>
<b>IX. Anexos .....</b>	<b>139</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Matriz operacional de la variable control interno .....	27
<b>Tabla 2:</b> Matriz operacional de la variable gestión de personal .....	28
<b>Tabla 3:</b> Personal de la municipalidad distrital de Poroy – 2024 .....	63
<b>Tabla 4:</b> Personal seleccionado como muestra .....	66
<b>Tabla 5:</b> Valoración de confiabilidad del instrumento por expertos .....	71
<b>Tabla 6:</b> Prueba de confiabilidad de control interno y gestión de personal.....	73
<b>Tabla 7:</b> Análisis de la variable 01 – control interno .....	74
<b>Tabla 8:</b> Análisis de la dimensión 01 – cultura organizacional.....	75
<b>Tabla 9:</b> Análisis de la dimensión 02 – gestión de riesgos.....	77
<b>Tabla 10:</b> Análisis de la dimensión 03 – supervisión.....	79
<b>Tabla 11:</b> Definición clara de funciones que desempeñan plasmada en el MOF.....	80
<b>Tabla 12:</b> Referencia clara para el desarrollo de las actividades plasmada en el MOF .....	82
<b>Tabla 13:</b> Normas internas claras y comprensibles .....	83
<b>Tabla 14:</b> Políticas institucionales claras.....	85
<b>Tabla 15:</b> Mecanismos para detectar riesgos.....	86
<b>Tabla 16:</b> Cultura de prevención frente a posibles riesgos.....	88
<b>Tabla 17:</b> Cruce de información entre áreas permite detectar errores oportunamente.....	89
<b>Tabla 18:</b> Revisión de documentos y procesos para mejorar el trabajo institucional .....	91
<b>Tabla 19:</b> Acciones de seguimiento implementadas en la municipalidad.....	92
<b>Tabla 20:</b> Análisis de la variable 02 – gestión de personal .....	94
<b>Tabla 21:</b> Análisis de la dimensión 01 – planificación .....	95
<b>Tabla 22:</b> Análisis de la dimensión 02 – organización.....	97
<b>Tabla 23:</b> Análisis de la dimensión 03 – Control .....	98
<b>Tabla 24:</b> Objetivos de gestión del personal claramente definidos .....	100
<b>Tabla 25:</b> Recursos suficientes para llevar a cabo los planes de gestión del personal .....	101
<b>Tabla 26:</b> Estrategias claras y efectivas para mejorar la productividad del personal.....	103
<b>Tabla 27:</b> Facilidad de comunicación a través de una estructura organizacional.....	104
<b>Tabla 28:</b> Coordinación entre las diferentes áreas de la municipalidad .....	106
<b>Tabla 29:</b> Decisiones sobre la gestión del personal en su área.....	107
<b>Tabla 30:</b> Evaluaciones de desempeño del personal .....	109
<b>Tabla 31:</b> Monitoreo constante del rendimiento del personal .....	110
<b>Tabla 32:</b> Acciones de seguimiento para el rendimiento del personal .....	112

<b>Tabla 33:</b> Prueba de normalidad de las variables y dimensiones .....	114
<b>Tabla 34:</b> Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis general .....	115
<b>Tabla 35:</b> Prueba de correlación de Spearman del objetivo general .....	116
<b>Tabla 36:</b> Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 01 .....	117
<b>Tabla 37:</b> Prueba de correlación de Spearman del objetivo específica 01 .....	118
<b>Tabla 38</b> Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 02.....	119
<b>Tabla 39:</b> Prueba de correlación de Spearman del objetivo específica 02 .....	120
<b>Tabla 40:</b> Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 03 .....	121
<b>Tabla 41:</b> Prueba de correlación de Spearman del objetivo específica 03 .....	122

## Índice de figuras

<b>Figura 1:</b> Análisis de la variable 01 – control interno .....	74
<b>Figura 2:</b> Análisis de la dimensión 01 – cultura organizacional .....	76
<b>Figura 3:</b> Análisis de la dimensión 02 – gestión de riesgos .....	77
<b>Figura 4:</b> Análisis de la dimensión 03 – supervisión .....	79
<b>Figura 5:</b> Definición clara de funciones que desempeñan plasmada en el MOF .....	81
<b>Figura 6:</b> Referencia clara para el desarrollo de las actividades plasmada en el MOF .....	82
<b>Figura 7:</b> Normas internas claras y comprensibles .....	84
<b>Figura 8:</b> Políticas institucionales claras .....	85
<b>Figura 9:</b> Mecanismos para detectar riesgos .....	87
<b>Figura 10:</b> Cultura de prevención frente a posibles riesgos .....	88
<b>Figura 11:</b> Cruce de información entre áreas permite detectar errores oportunamente .....	90
<b>Figura 12:</b> Revisión de documentos y procesos para mejorar el trabajo institucional .....	91
<b>Figura 13:</b> Acciones de seguimiento implementadas en la municipalidad .....	93
<b>Figura 14:</b> Análisis de la variable 02 – gestión de personal .....	94
<b>Figura 15:</b> Análisis de la dimensión 01 – planificación .....	96
<b>Figura 16:</b> Análisis de la dimensión 02 – organización .....	97
<b>Figura 17:</b> Análisis de la dimensión 03 – Control .....	99
<b>Figura 18:</b> Objetivos de gestión del personal claramente definidos .....	100
<b>Figura 19:</b> Recursos suficientes para llevar a cabo los planes de gestión del personal ...	102
<b>Figura 20:</b> Estrategias claras y efectivas para mejorar la productividad del personal .....	103
<b>Figura 21:</b> Facilidad de comunicación a través de una estructura organizacional .....	105
<b>Figura 22:</b> Coordinación entre las diferentes áreas de la municipalidad .....	106
<b>Figura 23:</b> Decisiones sobre la gestión del personal en su área .....	108
<b>Figura 24:</b> Evaluaciones de desempeño del personal .....	109
<b>Figura 25:</b> Monitoreo constante del rendimiento del personal .....	111
<b>Figura 26:</b> Acciones de seguimiento para el rendimiento del personal .....	112

## Índice de anexos

<b>Anexo 1:</b> Matriz de consistencia .....	140
<b>Anexo 2:</b> Matriz operacional de control interno .....	141
<b>Anexo 3:</b> Matriz operacional de gestión de personal .....	142
<b>Anexo 4:</b> Matriz instrumental de control interno .....	143
<b>Anexo 5:</b> Matriz instrumental de gestión de personal.....	144
<b>Anexo 6:</b> Carta de autorización de la municipalidad .....	145
<b>Anexo 7:</b> Validación de instrumentos .....	146
<b>Anexo 8:</b> Cuestionario de la variable control interno .....	149
<b>Anexo 9:</b> Cuestionario de la variable gestión de personal .....	150
<b>Anexo 10:</b> Base de datos del cuestionario.....	151
<b>Anexo 11:</b> Reporte del SPSS-27 .....	152
<b>Anexo 12:</b> Reporte fotográfico.....	153

## **Lista de acrônimos**

**CGR:** Contraloría General de la República

**GDR:** Gestión del rendimiento

**GDC:** Gestión de la capacitación

**MEF:** Ministerio de Economía y Finanzas

**MOF:** Manual de Organización y Funciones

**ROF:** Reglamento de Organización y Funciones

**SERVIR:** Autoridad Nacional del Servicio Civil

## **I. Introducción**

A nivel general, el control interno y la gestión del personal constituyen elementos fundamentales para el adecuado desempeño de las entidades públicas, ya que permiten asegurar el uso eficiente de los recursos, el cumplimiento de los objetivos institucionales y la prestación de servicios de calidad a la ciudadanía. Un sistema de control interno eficaz no se limita únicamente a la existencia de normas y procedimientos formales, sino que requiere servidores públicos competentes, capacitados y comprometidos con principios éticos y de responsabilidad funcional. De manera complementaria, una gestión adecuada del personal favorece la correcta aplicación de los procedimientos internos, fortalece la cultura organizacional y contribuye a la mejora continua de la gestión pública. En este contexto, el presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el control interno y la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024, para lo cual se recurrió a diversas fuentes de información que permitieron un análisis integral de las variables estudiadas.

El planteamiento del problema constituye el eje central de la investigación, ya que en este apartado se desarrolla un análisis detallado de la situación que dio origen al estudio, considerando el contexto institucional, los antecedentes y las condiciones que justifican su realización. A partir de este análisis se formulan las preguntas de investigación, se establecen los objetivos generales y específicos, y se plantean las hipótesis que orientan el desarrollo del estudio. Asimismo, se expone la justificación del trabajo desde los enfoques teórico, práctico y metodológico, resaltando su relevancia para la gestión pública. En este apartado también se presentan las variables de estudio, precisando sus definiciones conceptual y operacional, así como las dimensiones consideradas para su análisis.

El desarrollo del estudio se complementa con un marco teórico que recoge antecedentes a nivel internacional, nacional y local, así como los principales enfoques conceptuales que sustentan la investigación. Del mismo modo, se describe la metodología empleada, detallando el enfoque, el diseño, la población, la muestra y las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección y análisis de datos, garantizando la coherencia del proceso investigativo. Posteriormente, se presentan los resultados obtenidos a partir de la aplicación del cuestionario, los cuales son analizados e interpretados a la luz de la teoría. Finalmente, el estudio concluye con la formulación de conclusiones y recomendaciones orientadas a mejorar el control interno y la gestión del personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, respaldadas por referencias bibliográficas y anexos que sustentan el trabajo realizado.

## **II. Problema de investigación**

### **2.1. Descripción de la realidad problemática**

A nivel internacional, la gestión pública refleja de manera constante que las deficiencias en el control interno constituyen un problema estructural que afecta el funcionamiento de las entidades públicas, particularmente en la gestión del personal. En muchos contextos, la debilidad de la cultura organizacional, expresada en la falta de claridad de los roles, la escasa difusión de normas internas y la limitada aplicación de políticas institucionales, genera confusión funcional y dificulta el desempeño adecuado de los servidores públicos. En este sentido, Marín (2018), sostiene que cuando el ambiente de control es débil, debido a la insuficiente competencia del personal y a una limitada internalización de valores éticos, se producen fallas en la ejecución de los procesos institucionales que terminan afectando la eficiencia organizacional.

De manera complementaria, los lineamientos de la Norma Internacional ISO 9001 (2015), precisan que la ausencia de controles efectivos sobre los procesos y la falta de personal capacitado inciden negativamente en la calidad de la gestión pública, generando problemas recurrentes en la continuidad de los procesos y en el cumplimiento de los objetivos institucionales. En esta misma línea, Cunya (2025), señala que la inexistencia de prácticas meritocráticas, de capacitación continua y de evaluaciones sistemáticas del desempeño incrementa los riesgos administrativos y debilita la gobernanza pública, situación que se agrava cuando las entidades no cuentan con mecanismos adecuados para la identificación y prevención de riesgos.

Asimismo, Bastidas y Pisconte (2009), advierten que la inadecuada planificación y desarrollo del talento humano, asociada a deficiencias en el control interno, reduce significativamente la eficiencia organizacional. Por su parte, Silva et al. (2020), sostienen

que la falta de políticas claras de recursos humanos y la debilidad de los mecanismos de supervisión afectan la cultura organizacional y dificultan el cumplimiento de los procedimientos internos, por lo que las fallas en el control interno no constituyen hechos aislados, sino una problemática persistente en la administración pública a nivel global.

En el contexto nacional, si bien el Estado peruano ha establecido un marco normativo orientado al fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las entidades públicas, su aplicación efectiva continúa presentando importantes limitaciones, especialmente en los gobiernos locales. Mendoza et al. (2018), señalan que el control interno es un proceso que involucra a todos los niveles de la entidad; sin embargo, en la práctica, su implementación suele ser parcial y poco articulada. En este sentido, Zavaleta et al. (2024), señalan que persisten debilidades en la supervisión de los procesos administrativos, en el cruce de información, la revisión y la verificación de los procedimientos internos, lo que genera retrasos, errores administrativos y una limitada capacidad de control institucional.

De forma paralela, la gestión de personal en el sector público peruano enfrenta dificultades estructurales que se ven agravadas por las debilidades del control interno. La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2022), identifica problemas recurrentes como la rotación frecuente del personal, la insuficiente capacitación y la ausencia de mecanismos formales de evaluación del desempeño, especialmente en los gobiernos locales. Estas condiciones afectan la planificación del personal, la definición de objetivos y la disponibilidad presupuestaria, limitando la capacidad de las entidades para organizar y controlar adecuadamente a su recurso humano. En este escenario, Marín y (2020), sostienen que la debilidad del control interno impide asegurar que los servidores cuenten con las competencias necesarias para cumplir eficazmente sus funciones.

Asimismo, Carrillo y Guevara (2019), señalan que la falta de controles internos efectivos repercute negativamente en la eficiencia administrativa, afectando la organización

del personal y la coordinación entre las áreas. En concordancia, Medina et al. (2024), concluyen que la deficiente planificación y capacitación del recurso humano, asociada a un control interno débil, deteriora los sistemas de control y reduce la calidad de los servicios públicos que brindan las entidades del Estado.

A nivel regional y local, esta problemática también se manifiesta en las municipalidades de la región Cusco, donde se presentan deficiencias en la aplicación del control interno que afectan directamente la gestión del personal. En particular, la Municipalidad Distrital de Poroy no es ajena a esta realidad, presentando limitaciones en la cultura organizacional, reflejadas en la aplicación parcial del Manual de Organización y Funciones (MOF) y del Reglamento de Organización y Funciones (ROF), así como en la limitada difusión de normas y políticas internas, lo que genera desorden funcional y dificultades en la asignación de responsabilidades.

De igual manera, la limitada gestión de riesgos, caracterizada por una insuficiente identificación y prevención de riesgos administrativos, afecta la planificación del personal, incidiendo en la definición de objetivos, la disponibilidad presupuestaria y la formulación de estrategias de gestión. A ello se suman las debilidades en los mecanismos de supervisión, reflejadas en el escaso cruce de información, la limitada revisión y la deficiente verificación del cumplimiento de los procedimientos internos, lo que reduce la capacidad de la entidad para evaluar, monitorear y hacer seguimiento al desempeño del personal.

Como consecuencia de estas deficiencias del control interno, la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy presenta dificultades en sus dimensiones de planificación, organización y control. Se observan limitaciones en la planificación del personal, objetivos poco claros y estrategias insuficientes; problemas en la organización, como una estructura poco funcional y deficiente coordinación entre áreas; y debilidades en el control del desempeño, reflejadas en la escasa evaluación, limitado monitoreo y deficiente

seguimiento de las funciones asignadas. En este sentido, Huaraca et al. (2023), señalan que una gestión de personal inadecuada, derivada de deficiencias en el control interno, reduce el desempeño laboral y debilita la responsabilidad funcional, afectando el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Por lo expuesto, resulta necesario analizar la influencia del control interno en la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy durante el periodo 2024, a fin de identificar las principales limitaciones existentes y proponer mejoras que contribuyan al fortalecimiento de la eficiencia institucional.

### **2.1.1. Problema general**

**P.G:** ¿Cuál es la relación entre el control interno y la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024?

### **2.1.2. Problemas específicos**

**P.E.1:** ¿Cuál es la relación entre el control interno y planificación de la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024?

**P.E.2:** ¿Cuál es la relación entre el control interno y la organización de la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024?

**P.E.3:** ¿Cuál es la relación entre el control interno y el control de la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024?

## **2.2. Objetivos**

### **2.2.1 Objetivo general**

**O.G.** Determinar la relación entre el control interno y la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024.

### **2.2.2. Objetivos específicos**

**O.E.1:** Determinar la relación entre el control interno y planificación de la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024.

**O.E.2:** Determinar la relación entre el control interno y la organización de la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024.

**O.E.3:** Determinar la relación entre el control interno y el control de la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024.

## **2.3. Justificación e importancia**

### **2.3.1. Justificación teórica**

La presente investigación es importante desde el punto de vista teórico porque contribuye al fortalecimiento de la teoría contable y de la administración pública al analizar de manera específica cómo el control interno influye en la gestión de personal en la municipalidad. El estudio permite profundizar el conocimiento sobre el rol del control interno no solo como un mecanismo normativo, sino como un factor determinante en el desempeño del personal, la planificación de actividades, la organización de funciones y el control del cumplimiento de los objetivos institucionales. En este sentido, la investigación aporta sustento empírico que ayuda a explicar de qué manera un control interno adecuado puede fortalecer la gestión del talento humano en el ámbito de los gobiernos locales, ampliando el enfoque teórico existente sobre control y gestión en el sector público.

### **2.3.2. Justificación práctica**

Desde el punto de vista práctico, la investigación es importante porque sus resultados servirán directamente a la Municipalidad Distrital de Poroy, al permitir identificar las principales debilidades y fortalezas del control interno y su incidencia en la gestión de personal. Esta información facilitará a las autoridades y funcionarios municipales la toma de decisiones orientadas a implementar o fortalecer medidas de control que contribuyan a mejorar la planificación del personal, la organización de funciones, el seguimiento del desempeño y la eficiencia administrativa. Asimismo, el estudio podrá servir como referente para otras municipalidades u entidades públicas con características similares, que busquen mejorar su gestión de personal a partir del fortalecimiento de sus mecanismos de control interno.

### **2.3.3. Justificación metodológica**

La investigación se justifica metodológicamente porque aplica un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal que permiten analizar de manera objetiva la relación entre el control interno y la gestión de personal. La metodología empleada es importante porque posibilita medir el grado de asociación entre ambas variables, aportando resultados claros, medibles y verificables. Asimismo, el uso de técnicas e instrumentos estructurados garantiza la validez y confiabilidad de la información obtenida, lo que permite que los resultados puedan ser replicados o utilizados como referencia en futuras investigaciones relacionadas con el control interno y la gestión de personal en el sector público.

### **2.3.4. Justificación social**

Desde el punto de vista social, la investigación es importante porque contribuye al fortalecimiento de la gestión pública local, al poner en manifiesto la necesidad de

articular adecuadamente el control interno con una gestión de personal eficiente y responsable. El estudio promueve una administración municipal más ordenada, transparente y orientada al cumplimiento de los procedimientos institucionales, lo que favorece el uso adecuado de los recursos públicos y la mejora en la calidad de los servicios brindados a la población del distrito de Poroy. De esta manera, los resultados del estudio aportan al fortalecimiento de la confianza ciudadana en la gestión municipal y pueden servir como referencia para otras entidades públicas interesadas en mejorar su desempeño institucional y su compromiso con el bienestar social.

## **2.4. Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

**H.G:** Existe relación significativa entre el control interno y la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

**H.E.1:** Existe relación significativa entre el control interno y planificación de la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024.

**H.E.2:** Existe relación significativa entre el control interno y la organización de la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024.

**H.E.3:** Existe relación significativa entre el control interno y el control de la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024.

## 2.5. Variables

### 2.5.1. Variable 01: Control interno

#### a. Definición conceptual

Ley N° 27785 – Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República (2018), se precia que: “el control interno comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente. Su ejercicio es previo, simultáneo y posterior” (p.5)

#### b. Definición operacional

De acuerdo a la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG “Implementación del sistema de control interno en las entidades del Estado” (2024), se precisa que el control interno contribuye a que la institución funcione de forma ordenada, eficiente y transparente, brindando claridad al personal. Se basa en tres elementos que actúan de manera integrada: la cultura organizacional, sustentada en el MOF, ROF, normas y políticas; la gestión de riesgos, que identifica y previene situaciones que puedan afectar la labor institucional; y la supervisión, que garantiza el adecuado desarrollo de los procesos mediante el cruce de información, la revisión y la verificación.

#### c. Dimensiones

- Cultura organizacional
- Gestión de riesgos
- Supervisión

## **2.5.2. Variable 02: Gestión de personal**

### **a. Definición conceptual**

Canaza (2021), la gestión de personal se refiere al proceso integral de administrar los recursos humanos dentro de una organización. Esto incluye actividades como la contratación, capacitación, desarrollo, evaluación, motivación y retención de empleados, con el objetivo de asegurar que la organización cuente con un equipo de trabajo competente y comprometido para cumplir con sus metas y ofrecer un servicio de calidad.

### **b. Definición operacional**

Cieza et al. (2021) La gestión de personal es el conjunto de estrategias orientadas a optimizar el desempeño de los empleados mediante su capacitación, motivación y compromiso. Sus dimensiones clave incluyen la planificación, que asegura la disponibilidad del personal adecuado; la organización, que distribuye roles y responsabilidades de manera eficiente; y el control, que evalúa y supervisa el desempeño para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

### **c. Dimensiones**

- Planificación
- Organización
- Control

**2.5.3. Matriz operacional de la variable control interno**

**Tabla 1:**

*Matriz operacional de la variable control interno*

Variable 01: Control interno		Dimensiones	Indicadores
Definición conceptual	Definición operacional		
Ley N° 27785 – Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República (2018), se precia que: “el control interno comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente. Su ejercicio es previo, simultáneo y posterior” (p.5)	De acuerdo a la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG “Implementación del sistema de control interno en las entidades del Estado” de la CGR (2024), se precisa que el control interno contribuye a que la institución funcione de forma ordenada, eficiente y transparente, brindando claridad al personal. Se basa en tres elementos que actúan de manera integrada: la <b>cultura organizacional</b> , sustentada en el MOF, ROF, normas y políticas; la <b>gestión de riesgos</b> , que identifica y previene situaciones que puedan afectar la labor institucional; y la <b>supervisión</b> , que garantiza el adecuado desarrollo de los procesos mediante el cruce de información, la revisión y la verificación.	<b>Cultura organizacional:</b> Directiva N° 006-2019-CG/INTEG “Implementación del sistema de control interno en las entidades del Estado” (2024), es el primer eje del control interno integrado por los componentes ambiente de control e información y comunicación, que promueve la generación de condiciones adecuadas para el logro de los objetivos institucionales.	MOF ROF Normas Políticas
		<b>Gestión de riesgos:</b> Directiva N° 006-2019-CG/INTEG “Implementación del sistema de control interno en las entidades del Estado” (2024), es el segundo eje del control interno conformado por los componentes evaluación de riesgos y actividades de control, que comprende la identificación, análisis y valoración de los factores o eventos que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Identificación de riesgos  Prevención de riesgos
		<b>Supervisión:</b> Directiva N° 006-2019-CG/INTEG “Implementación del sistema de control interno en las entidades del Estado” (2024), es el último eje del control interno constituido por el componente supervisión, que comprende el conjunto de acciones orientadas al seguimiento permanente de la ejecución de las medidas de remediación y de control establecidas en el Plan de Acción Anual, así como a la evaluación de la implementación del Sistema de Control Interno.	Cruce de información  Revisión  Verificación

*Nota:* La tabla representa la operacionalización de control interno

**2.5.4. Matriz operacional de la variable gestión de personal**

**Tabla 2:**

*Matriz operacional de la variable gestión de personal*

<b>Variable 02: Gestión de personal</b>		<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>		
<p>Canaza (2021), la gestión de personal se refiere al proceso integral de administrar los recursos humanos dentro de una organización. Esto incluye actividades como la contratación, capacitación, desarrollo, evaluación, motivación y retención de empleados, con el objetivo de asegurar que la organización cuente con un equipo de trabajo competente y comprometido para cumplir con sus metas y ofrecer un servicio de calidad.</p>	<p>Cieza et al. (2021) La gestión de personal es el conjunto de estrategias orientadas a optimizar el desempeño de los empleados mediante su capacitación, motivación y compromiso. Sus dimensiones clave incluyen la <b>planificación</b>, que asegura la disponibilidad del personal adecuado; la <b>organización</b>, que distribuye roles y responsabilidades de manera eficiente; y el <b>control</b>, que evalúa y supervisa el desempeño para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.</p>	<p><b>Planificación:</b> Montes y Pulla (2019), es el proceso de visualizar un futuro específico y, a través de metas, objetivos y propósitos estratégicos, garantizar el crecimiento viable y eficiente de la organización. Su objetivo es definir el curso de acción a seguir, estableciendo principios orientadores, la secuencia de operaciones necesarias y los plazos de tiempo correspondientes.</p>	Objetivos
		<p><b>Organización:</b> Parrales et al. (2022), la organización es el proceso mediante el cual se dividen las tareas dentro de una empresa o institución, y se asignan responsabilidades y autoridad a las personas encargadas de realizarlas. Este proceso implica tomar decisiones clave sobre la estructuración de los recursos humanos, materiales y financieros.</p>	Disponibilidad presupuestaria
		<p><b>Control:</b> Montes y Pulla (2019), el control es el proceso de delimitar funciones, medir y corregir el desempeño de los colaboradores de la organización para garantizar que todo se haga conforme a lo planeado. Esto incluye establecer estándares para alcanzar metas, comparar el desempeño real contra esos estándares y realizar cambios necesarios.</p>	Estrategias
			Estructura
			Coordinación
			Concertación
			Evaluación
			Monitoreo
			Seguimiento

**Nota:** La tabla representa la operacionalización de gestión de personal

### **III. Marco Teórico**

#### **3.1. Antecedentes**

##### **3.1.1. A nivel internacional**

Mayanquer (2023) en su tesis titulado “Efecto de los procesos administrativos de la Jefatura de Talento Humano del Municipio de Tulcán en el desempeño laboral: un proceso para su mejoramiento”; presentado en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi de Ecuador; tuvo como objetivo proponer alternativas que agilicen los procesos administrativos para mejorar el desempeño laboral del personal de la Jefatura de Talento Humano del Municipio de Tulcán; la metodología mediante el cual se realizó el estudio fue a través del tipo aplicado, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel explicativo, la población estuvo constituida por 403 funcionarios públicos y la muestra estuvo conformada por 197 funcionarios públicos, la técnica e instrumento que se utilizó fue la encuesta mediante un cuestionario; donde los resultados principales demuestran que la jefatura de municipalidad enfrenta varias áreas de mejora, como la insuficiente capacitación y evaluación del desempeño laboral (solo el 40% de los empleados reciben formación), la insatisfacción con la remuneración (30% no está conforme), y la falta de conocimiento sobre los procesos administrativos y el manual de procedimientos (solo el 10% está informado); en base a ello concluyen que la implementación de las mejoras propuestas transformará el proceso de selección de personal, haciéndolo más eficiente, transparente y alineado con los objetivos estratégicos de la entidad. Esta propuesta fortalecerá la gestión del talento humano, optimizando los subsistemas de la jefatura y mejorando la toma de decisiones. El objetivo es alcanzar un nivel óptimo de gestión, beneficiando tanto a la institución como a sus funcionarios, y logrando buenos resultados.

Navarro y Delgado (2022) en su artículo de investigación denominada “El control interno en la ejecución presupuestal municipal” presentado por la revista de Ciencia Latina, tiene como objetivo identificar las características del control interno en la ejecución presupuestal municipal, usando como metodología de investigación tipo básica, descriptiva, donde se concluyó que el control interno es deficiente, dado que las recomendaciones emitidas no se aplican de manera efectiva. Esta insuficiencia se refleja en la gestión de los recursos financieros, donde, pese a la disponibilidad de fondos, los pagos a funcionarios y empleados se realizan con retraso. Asimismo, las adquisiciones de bienes y servicios se efectúan a precios sobrevalorados, lo que muestra posibles indicios de corrupción que requieren atención inmediata. La ausencia de sanciones ejemplares y estrictas para los responsables perpetúa estas prácticas, afectando la eficiencia, transparencia y responsabilidad esperadas por la sociedad en el manejo de los recursos públicos.

Cieza et al. (2021) en su artículo titulado “Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales”; publicado en la revista Polo del Conocimiento de Ecuador; tuvo como objetivo analizar la gestión y desempeño laboral de trabajadores municipales; la metodología mediante el cual se realizó el estudio fue a través del tipo básica, diseño bibliográfico documental, nivel descriptivo, no cuenta con población y muestra ya que más se centró en un análisis teórico conceptual, la técnica e instrumento que se utilizó fue la revisión sistemática; donde los resultados principales demuestran que una gestión de recursos humanos estratégica y centrada en el empleado puede tener influencia en el desempeño de los mismos y, por tanto, en los resultados económicos de la entidad; en base a ello concluyen que la falta de motivación y capacitación del personal en las instituciones municipales impacta negativamente en el desempeño laboral, resultando en baja productividad y, en

algunos casos, una deficiente atención a los ciudadanos, la carencia de conocimientos en software administrativo especializado y en procedimientos gubernamentales, sumada a la falta de formación tanto técnica como motivacional, limita la eficiencia de las funciones municipales y la implementación de políticas organizacionales adecuadas.

Quezada et al. (2020) en su artículo titulado “Trabajo en equipo, comunicación y desempeño laboral en las organizaciones del sector público”; publicado en la Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA de Venezuela; tuvo como objetivo analizar el desempeño laboral en el Municipio de Girón a partir del trabajo en equipo y comunicación; la metodología mediante el cual se realizó el estudio fue a través del tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo, teniéndose como muestra poblacional 78 servidores públicos, la técnica e instrumento que se utilizó fue la encuesta mediante un cuestionario dicotómico; donde los resultados principales demuestran que el 89,7% de los servidores públicos del Gobierno Municipal comprenden el concepto de trabajo en equipo y el 73,1% lo considera muy importante, aunque el 26,9% tiene malas experiencias en estos grupos. En cuanto a comunicación, el 100% reconoce su importancia, pero el 67,9% opina que no es adecuada, y el 65,4% desconoce su desempeño o el de otras áreas. A pesar de que el 65,4% se siente comprometido, el 48,7% considera que no se cumplen los objetivos institucionales; en base a ello concluyen que la implementación de equipos de trabajo en la municipalidad fortalecerá el compromiso de los servidores públicos, promoviendo un desempeño colaborativo que optimice los procesos y logre los objetivos institucionales, resultando en mayor productividad. Trabajar en equipo permite aprovechar las habilidades y perspectivas de los miembros para abordar problemas y mejorar procesos. Además, es esencial desarrollar un plan de

comunicación interna adaptado a las necesidades de la organización, que utilice los canales más eficaces para garantizar su alcance a todo el personal municipal.

Ruíz y Delgado (2020) en su estudio denominado: “El control interno en el proceso de contrataciones en las instituciones públicas”, presentada a la Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, tuvo como objetivo conocer y proponer mejoras en el control interno de las contrataciones en las instituciones públicas, el cual se realizó en base a una metodología de tipo aplicada, con diseño no experimental y de manera descriptiva, usando la revisión de artículos científicos y un método deductivo en el análisis respectivo, donde se concluyó que el control interno en las instituciones públicas tiene como objetivo principal proteger los recursos y apoyar la gestión administrativa en el logro de sus metas, mediante procedimientos claros y bien estructurados. Sin embargo, la falta de claridad en dichos procedimientos puede dar lugar a prácticas irregulares, incluyendo actos de corrupción. En el contexto de las contrataciones estatales, aunque existen marcos legales destinados a prevenir la corrupción y garantizar eficiencia, su aplicación ambigua genera diversas interpretaciones. Por ello, es esencial estandarizar e institucionalizar estos procesos, asegurando transparencia, coherencia y el cumplimiento adecuado de la normativa vigente.

### **3.1.2. A nivel nacional**

Mamani (2022) en su tesis denominado “El sistema de control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos de la municipalidad provincial de Puno, periodo 2020 -2021”, presentado a la universidad nacional del Altiplano facultad de ciencias contables y administrativas , para optar el título profesional de contador público, donde se tuvo como objetivo Determinar la incidencia del Sistema de Control Interno en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de

Puno, periodo 2020 - 2021., este estudio se desarrolló bajo un marco metodológico cuantitativo, con un diseño no experimental, descriptivo y explicativo, donde se concluye que el Sistema de Control Interno incide de manera significativa en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Puno. Los resultados presentados sostienen que el 65.62% de los trabajadores considera que el Sistema de Control Interno contribuye a una gestión eficaz en la institución. En consecuencia, se acepta la hipótesis general, la cual establece que el Sistema de Control Interno ejerce una influencia significativa sobre la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Puno.

Mamani (2022) en su tesis denominado “Influencia del control interno en la gestión de recursos humanos de la municipalidad distrital de Ite, año 2019”, presentado a la universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, para optar el título profesional de contador público, donde se tuvo como objetivo identificar de qué manera influye el control interno en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019, este estudio se desarrolló bajo un marco metodológico de tipo cuantitativo con el diseño no experimental – transeccional y descriptivo, donde se concluyó que el 55,7 % de los encuestados percibe que tanto el control interno como la gestión de recursos humanos se presentan como regularmente adecuados. Asimismo, al aplicar el coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo un valor de 0,856, lo cual demuestra la existencia de una relación entre moderada y fuerte entre ambas variables. De igual manera, el valor de significancia (sig.) obtenido fue de 0,000, inferior al nivel de 0,05, lo que confirma que dicha relación es estadísticamente significativa. En consecuencia, se afirma que existe una correlación fuerte y cercana a la perfección entre el control interno y la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, correspondiente al año 2019.

Estela (2021), en su tesis denominado “El control interno y la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huanuco 2019”, presentado en la Universidad de Huánuco, para optar el título profesional de contador público, donde se tuvo como objetivo determinar qué relación existe entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, este estudio se desarrolló bajo un marco metodológico aplicada, con un enfoque cuantitativo y nivel de investigación descriptivo, así mismo tiene un diseño de investigación no experimental transversa , Los resultados muestran que el control interno y la gestión de recursos humanos están claramente relacionados, con una correlación positiva alta ( $r = 0.531$ ). En la práctica, las actividades de control ayudan a que el personal se sienta más motivado en su trabajo, mientras que la supervisión y el monitoreo permiten contar con información útil, aunque todavía con algunas fallas en su manejo. Además, la mayoría de los trabajadores percibe el control interno como regular (52%) y la gestión de recursos humanos en un nivel mayoritariamente favorable (76%). En conclusión, un control interno bien aplicado tiene un impacto directo en la forma en que se gestiona al personal. Cuando existen mejores controles y seguimiento, el desempeño y la motivación de los trabajadores mejoran. Sin embargo, aún es necesario fortalecer la gestión de la información y los procesos internos para lograr una administración más eficiente y ordenada.

Vicente y Chavez (2019) en su artículo titulado “Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de un municipio provincial”; publicado en la revista Veritas Et Scientia de Tacna – Perú; tuvo como objetivo explicar de qué manera las competencias laborales para la gestión pública afecta en la productividad de las unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial

Jorge Basadre, en el año 2018, la metodología mediante el cual se realizó el estudio fue a través del tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel explicativo, la población y muestra estuvo constituida por 108 trabajadores, la técnica utilizada fue la encuesta y análisis documental, el instrumento fue un test de competencias laborales y una ficha de registro documental; donde los resultados principales que se obtuvieron demuestran que las competencias laborales se encuentran mayoritariamente en un nivel regular, con una media de 44,54%, destacando conocimientos regulares (63,9%), habilidades regulares (59,3%) y actitudes indiferentes (67,6%). En cuanto a la productividad, con una puntuación promedio de 49.14%, se refleja un nivel en proceso, siendo la Sub Gerencia de Liquidación de Proyectos la de menor rendimiento (26.67%) y la Sub Gerencia de Contabilidad la de mayor desempeño (70.0%); en base a ello concluyen que es importante para la Municipalidad mejore las competencias laborales de sus empleados, enfocándose en el conocimiento especializado sobre gestión pública, las habilidades técnicas y las actitudes necesarias para enfrentar los desafíos operativos. A través de un monitoreo continuo y programas de capacitación adecuados, es posible fortalecer las capacidades de los trabajadores, optimizar su desempeño y alcanzar los objetivos institucionales de manera efectiva, la alta dirección debe implementar un enfoque estratégico para el desarrollo profesional, asegurando que cada unidad orgánica cuente con el personal capacitado y las herramientas necesarias para cumplir con los estándares de calidad y eficiencia esperados, esto permitirá no solo mejorar la productividad interna, sino también la prestación de servicios a la comunidad, promoviendo un impacto positivo en la gestión pública y el desarrollo sostenible de la región.

Umpire (2019), en su estudio titulado “Análisis de la implementación del sistema de control interno en las contrataciones del Estado de la Municipalidad Provincial de Sullana 2016-2017”, presentado a la Universidad Nacional de Piura, para optar por el título profesional de Contador público, donde tuvo como objetivo de analizar la implementación del Sistema de Control Interno de las contrataciones del estado. Así mismo este presentó un enfoque cualitativo, diseño narrativo, la técnica fue el análisis documental y el instrumento se realizó a través de una revisión bibliográfica, en donde se concluyó que: el comportamiento de las empresas que realizan labores en el sector público es manera general uno de los más importantes ya que, de ellas depende la correcta gestión de los recursos públicos, tomando siempre como modelo y base la normativa que se sigue para la realización de sus procesos, de manera transparente y estructurada orientadas a maximizar el valor de los recursos públicos que se invierten y a promover la actuación bajo el enfoque de gestión por resultados en contrataciones, la conducta de los partícipes en cualquier etapa del proceso de contratación está guiada por la honestidad y veracidad, evitando cualquier práctica indebida, la misma que en caso de producirse, debe ser comunicada de manera directa y oportuna.

### **3.1.3. A nivel regional y local**

Galea (2025) en su tesis denominado “Relación entre el control interno y la gestión administrativa en la eficacia y eficiencia de la Ugel de Sicuani de Cuzco del primer semestre 2024”, presentado a la universidad Continental, para optar el título profesional de licenciado en Administración y Gestión Pública, donde se tuvo como objetivo Evaluar la asociación entre el CI y la gestión administrativa en la eficacia y eficiencia de la UGEL de Sicuani de Cuzco, del primer semestre 2024, este estudio se desarrolló bajo un marco metodológico de enfoque cuantitativo-correlacional, no

experimental, donde se concluyó que el fortalecimiento del control interno (CI) se encuentra directamente asociado con una gestión administrativa idónea y eficiente en la UGEL de Sicuani. La correcta implementación de los componentes del control interno permite optimizar los procesos administrativos, fortalecer la transparencia institucional y mejorar la toma de decisiones. Asimismo, un sistema de control interno fortalecido contribuye a la adecuada utilización de los recursos públicos, a la prevención de riesgos y al cumplimiento de los objetivos institucionales, consolidando una gestión administrativa orientada a la eficiencia y la mejora continua.

Chavez (2025) en su tesis denominado “Control interno y la gestión del área de personal de la municipalidad distrital de San Jerónimo departamento de Cusco, periodo 2022”, presentado a la universidad nacional de San Antonio Abad del Cusco, para optar el Grado académico de maestro en contabilidad mención auditoría, donde se tuvo como objetivo Determinar cómo el control interno influye en la gestión del área de personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Departamento del Cusco, Periodo 2022, este estudio se desarrolló bajo un marco metodológico de tipo básico, descriptivo, mediante un diseño no experimental, donde se concluye que el control interno ejerce una influencia significativa en la gestión del área de personal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, departamento del Cusco, durante el período 2022. La adecuada implementación, aplicación y supervisión de los mecanismos de control interno favorece una administración más eficiente, ordenada y transparente de los recursos humanos, asegurando el cumplimiento de las políticas, normas y procedimientos institucionales. Asimismo, la capacidad del control interno para identificar, prevenir y mitigar riesgos incide directamente en la mejora de la calidad y efectividad de la gestión del personal. En consecuencia, el fortalecimiento

de los sistemas de control interno contribuye sustancialmente al desempeño, la funcionalidad y la mejora continua del área de personal, promoviendo una gestión pública más eficiente y responsable.

Serrano y Quintana (2022) en su tesis denominado “Control interno y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de La Convención, 2021”, presentado a la universidad Andina del Cusco, para optar el título profesional de contador público, donde se tuvo como objetivo Establecer la relación del Control Interno y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de La Convención, 2021, este estudio se desarrolló bajo un marco metodológico cuantitativo, el tipo de investigación es correlacional, donde se concluyó que existe una relación entre el control interno y la gestión administrativa, la cual se constata a través del coeficiente de correlación de Spearman de 0.377. Este resultado, al ser menor a 0.5, permitió aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula planteada en la investigación. En ese sentido, los hallazgos indican que la relación entre el control interno y la gestión administrativa es de nivel bajo, pero estadísticamente significativa dentro de la entidad.

## **3.2. Bases teóricas**

### **3.2.1. Control interno**

De acuerdo a la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG “Implementación del sistema de control interno en las entidades del Estado” (2024), se precisa que el control interno contribuye a que la institución funcione de forma ordenada, eficiente y transparente, brindando claridad al personal. Se basa en tres elementos que actúan de manera integrada: la cultura organizacional, sustentada en el MOF, ROF, normas y políticas; la gestión de riesgos, que identifica y previene situaciones que puedan

afectar la labor institucional; y la supervisión, que garantiza el adecuado desarrollo de los procesos mediante el cruce de información, la revisión y la verificación.

Contraloría General de la República (2021) “El control interno es un proceso integral efectuado por el titular, funcionario y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la entidad, se alcanzaran los objetivos de la misma, es decir, es la gestión misma orientada a minimizar los riesgos” (p.9).

El control interno abarca un conjunto de acciones preventivas, concurrentes y de verificación posterior que son ejecutadas por la propia entidad bajo supervisión, con el propósito de asegurar que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se realice de manera correcta y eficiente. Dichas acciones se ejercen en las etapas previa, simultánea y posterior al desarrollo de las actividades institucionales. Contraloría General de la República del Perú (2021)

“El control interno consta de cinco componentes funcionales y diecisiete principios que representan los conceptos fundamentales asociados a cada componente, los componentes del Sistema de control interno está relacionado con el ambiente de control, evaluación de riesgo, actividades de control, información y comunicación, así como las actividades de supervisión” Contraloría General de la República (2021, pág. 32).

Ley N° 27785 – Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República (2018), se precia que: “el control interno comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente. Su ejercicio es previo,

simultáneo y posterior” (p.5)

Finalmente, en la Resolución de Contraloría N° 072-98-CG - Aprueban normas técnicas de control interno para el Sector Público (1998), menciona que un control interno: “es un proceso continuo realizado por la dirección, gerencia y, el personal de la entidad; para proporcionar seguridad razonable, respecto a si están lográndose los objetivos” (p. 161606).

### **3.2.1.1. Dimensiones del control interno**

#### **a. Cultura organizacional**

De acuerdo a lo plasmando en la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG “Implementación del sistema de control interno en las entidades del Estado” (2024), es el primer eje del control interno integrado por los componentes ambiente de control e información y comunicación, que promueve la generación de condiciones adecuadas para el logro de los objetivos institucionales. Comprende la estructura orgánica, la asignación clara de responsabilidades, los canales de comunicación efectivos, la gestión del talento humano y el fortalecimiento de valores éticos y reglas de conducta dentro de la entidad.

Yopan et al. (2020) señala que la cultura organizacional se fundamenta en los valores, las creencias y los principios que constituyen las raíces del sistema gerencial de una organización, así como también al conjunto de procedimientos y conductas gerenciales que sirven de soporte a esos principios básicos.

Ortega (2020) precisa que la cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias y normas compartidas que guían el comportamiento, la toma de decisiones y la ejecución de las actividades dentro de una organización. Establecida inicialmente por los líderes y reforzada mediante diversos mecanismos de comunicación y práctica, esta cultura moldea las percepciones, actitudes y conductas de los empleados, definiendo lo que se considera un comportamiento adecuado y contribuyendo al funcionamiento coherente y armonioso de la institución.

#### **b. Gestión de riesgos**

De acuerdo a lo plasmando en la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG “Implementación del sistema de control interno en las entidades del Estado” (2024), es el segundo eje del control interno conformado por los componentes evaluación de riesgos y actividades de control, que comprende la identificación, análisis y valoración de los factores o eventos que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales y la provisión de bienes o servicios públicos, así como la determinación de medidas de control destinadas a reducir la probabilidad o el impacto de dichos riesgos.

Ortega (2020) precisa que la gestión de riesgos es el proceso mediante el cual una entidad pública identifica, analiza y valora los factores o eventos que pueden afectar el cumplimiento de sus objetivos institucionales y la prestación de bienes o servicios, con el fin de implementar medidas que reduzcan la probabilidad o el impacto de dichos riesgos.

Yopan et al. (2020) señala que la gestión de riesgos constituye un componente del control interno que permite anticipar amenazas, evaluar su relevancia y establecer controles adecuados, asegurando que los recursos y procesos de la institución se utilicen de manera eficiente y que los objetivos organizacionales se cumplan de forma segura y confiable.

### **c. Supervisión**

De acuerdo a lo plasmado en la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG “Implementación del sistema de control interno en las entidades del Estado” (2024), es el último eje del control interno constituido por el componente supervisión, que comprende el conjunto de acciones orientadas al seguimiento permanente de la ejecución de las medidas de remediación y de control establecidas en el Plan de Acción Anual, así como a la evaluación de la implementación del Sistema de Control Interno, con el fin de identificar deficiencias y asegurar su adecuado funcionamiento.

Yopan et al. (2020) señala que la supervisión es el proceso mediante el cual se realiza un seguimiento sistemático de las acciones de control y remediación, evaluando su eficacia en la implementación del Sistema de Control Interno. Este proceso permite detectar oportunamente deficiencias y aplicar ajustes necesarios para mejorar el desempeño institucional y garantizar el cumplimiento de los objetivos

Ortega (2020) precisa que la supervisión constituye un mecanismo del control interno que asegura la correcta aplicación de los controles y la ejecución de planes de acción. A través de la revisión y evaluación

continua, contribuye a fortalecer la eficiencia, la transparencia y la confiabilidad de los procesos dentro de la entidad pública.

#### **2.2.1.2. Objetivos de las normas de control interno**

“Las normas de control interno tienen como objetivo propiciar al fortalecimiento de los sistemas de control interno y mejorar la gestión pública, en relación a la protección del patrimonio público y al logro de los objetivos y metas institucionales, en este contexto, los objetivos de las normas de control interno sirven como marco de referencia para la emisión de la respectiva normativa institucional, así como para la regulación de los procedimientos administrativos y operativos derivados de la misma, orientar la formulación de normas específicas para el funcionamiento de los procesos de gestión e información gerencial en las entidades y orientar y unificar la aplicación del control interno en las entidades (Contraloría General de la República, 2006, pág. 5)”.

#### **2.2.1.3. Importancia del control interno**

Contraloría General de la República (2021) “La implementación y el fortalecimiento del control interno en una entidad no solo garantizan el cumplimiento de sus objetivos, sino que también promueven la eficiencia en la utilización de recursos, la transparencia en la gestión, la prevención de fraudes y errores, la mitigación de riesgos, la mejora continua de los procesos, la generación de confianza y la protección de los activos y la reputación de la organización, a continuación, se presentan los principales beneficios” (p. 12)

#### **2.2.1.4. Limitaciones del control interno**

“Como se ha visto en el acápite anterior, el control interno puede proporcionar información administrativa sobre las operaciones de la entidad y apoyar a la toma de decisiones de una manera informada, ayudando con el logro de sus objetivos, sin embargo, frecuentemente, se tiene expectativas mayores de lo que puede brindar. un sistema de control interno, aun cuando haya sido bien diseñado, puede proveer solamente seguridad razonable no absoluta del logro de los objetivos por parte de la administración, la probabilidad de conseguirlos está afectada por limitaciones inherentes al entorno del sistema de control interno (Contraloría General de la República, 2021, pág. 12)”.

#### **2.2.1.5. Ámbito de aplicación de las normas de control interno**

Según la Ley N° 27785 (2022), “las normas de control interno se aplican a todas las entidades comprendidas en el ámbito de competencia del SNC, bajo la supervisión de los titulares de las entidades y de los jefes responsables de la administración gubernamental o de los funcionarios que hagan sus veces, en el supuesto que las Normas de Control Interno, no resulten aplicables en determinadas situaciones, corresponderá mencionarse específicamente en el rubro limitaciones el alcance de cada norma, la CGR establecerá los procedimientos para determinar las excepciones a que hubiere lugar, las citadas normas no interfieren con las disposiciones establecidas por la legislación, ni limitan las normas dictadas por los sistemas administrativos, así como otras normas que se encuentren vigentes”.

#### **2.2.1.4. Características.**

Según la Ley N° 27785 (2022), “las normas de Control Interno se aplican a todas las entidades comprendidas en el ámbito de competencia del SNC, bajo la supervisión de los titulares de las entidades y de los jefes responsables de la administración gubernamental o de los funcionarios que hagan sus veces, en el supuesto que las Normas de Control Interno, no resulten aplicables en determinadas situaciones, corresponderá mencionarse específicamente en el rubro limitaciones el alcance de cada norma, la CGR establecerá los procedimientos para determinar las excepciones a que hubiere lugar, las citadas normas no interfieren con las disposiciones establecidas por la legislación, ni limitan las normas dictadas por los sistemas administrativos, así como otras normas que se encuentren vigentes. La aplicación de estas normas contribuye al fortalecimiento de la estructura de control interno establecida en las entidades”.

#### **2.2.1.6. Sistema de control interno**

Camacho et al (2017), El sistema de control interno se configura como un entramado de componentes organizacionales interdependientes que convergen para alcanzar las metas y políticas institucionales de manera efectiva. Este sistema no opera de forma lineal, donde una parte afecta únicamente a la siguiente, sino que se caracteriza por ser multidireccional. Cada componente interactúa con los demás, formando un sistema dinámico e integrado capaz de adaptarse a las circunstancias cambiantes del entorno. En resumen, el control interno es un proceso complejo y holístico que requiere la coordinación y sincronización de diversos elementos para garantizar el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

## **2.2.1.6. Componentes del control interno**

### **A. Ambiente de control**

“El ambiente de control se refiere al conjunto de normas, procesos y estructuras que sirven de base para llevar a cabo el adecuado control interno en la entidad, los funcionarios, partiendo del más alto nivel de la entidad, deben destacar la importancia del control interno, incluidas las normas de conducta que se espera. un buen ambiente de control tiene un impacto sustantivo en todo el sistema general de control interno, el ambiente de control comprende los principios de integridad y valores éticos que deben regir en la entidad, los parámetros que permitan las tareas de supervisión, la estructura organizativa alineada a objetivos, el proceso para atraer, desarrollar y retener a personal competente y el rigor en torno a las medidas de desempeño, incentivos y recompensas (Contraloría General de la República, 2021, pág. 35)”.

### **B. Evaluación de riesgo**

“El riesgo es la posibilidad que un evento ocurra u afecte adversamente el cumplimiento de objetivos, la evaluación del riesgo se refiere a un proceso permanente a fin de que la entidad pueda prepararse para enfrentar dichos eventos, la evaluación del riesgo comprende los principios de definición de los objetivos e identificación y evaluación de los riesgos, determinación de la gestión de riesgos, evaluación de la probabilidad de fraude y evaluación de sucesos o cambios que afecten al sistema de control interno (Contraloría General de la República, 2021, pág. 37)”.

### **C. Actividades de control**

“Las actividades de control se refieren a aquellas políticas y procedimientos establecidos para disminuir los riesgos que pueden afectar el logro de objetivos de la entidad, para ser efectivas deben ser apropiadas, funcionar consistentemente de acuerdo a un plan a lo largo de un periodo determinado y tener un costo adecuado, que sea razonable y relacionado directamente con los objetivos del control, las actividades de control se dan en todos los procesos, operaciones, niveles y funciones de la entidad y pueden ser preventivas o detectables, por lo que se debe buscar un balance adecuado entre la prevención y la detección en las actividades de control, las acciones correctivas son un complemento necesario para las actividades de control, las actividades de control comprenden los principios de desarrollo de actividades de control para mitigar los riesgos, control sobre la tecnología de la información y comunicación y el establecimiento de políticas para las actividades de control (Contraloría General de la República, 2021, pág. 38)”.

### **D. Información y comunicación**

“La información y comunicación para mejorar el control interno se refiere a la información necesaria para que la entidad pueda llevar a cabo las responsabilidades de control interno que apoyen el logro de sus objetivos, la administración obtiene, genera y utiliza la información relevante y de calidad a partir de fuentes internas y externas para apoyar el funcionamiento de los otros componentes del control interno, la información y comunicación para mejorar el control interno comprende los principios de obtención y utilización de información relevante y de

calidad, comunicación interna para apoyar el buen funcionamiento del sistema de control interno y comunicación con partes externas sobre aspectos que afectan el funcionamiento del control interno (Contraloría General de la República, 2021, pág. 40)”.

### **E. Actividades de supervisión**

“Las actividades de supervisión del control interno se refieren al conjunto de actividades de autocontrol incorporadas a los procesos y operaciones de supervisión o seguimiento de la entidad con fines de mejora y evaluación, el sistema de control interno debe ser objeto de supervisión para valorar la eficacia y calidad de su funcionamiento en el tiempo y permitir su retroalimentación, las evaluaciones continuas, evaluaciones independientes o una combinación de ambas son usadas para determinar si cada uno de los componentes y sus principios está funcionando, las actividades de supervisión del control interno comprenden los principios de selección y desarrollo de evaluaciones continuas o periódicas y la evaluación y comunicación de las deficiencias de control interno (Contraloría General de la República, 2021, pág. 42)”.

### **3.2.2. Gestión del personal**

Canaza (2021), la gestión de personal se refiere al proceso integral de administrar los recursos humanos dentro de una organización. Esto incluye actividades como la contratación, capacitación, desarrollo, evaluación, motivación y retención de empleados, con el objetivo de asegurar que la organización cuente con un equipo de trabajo competente y comprometido para cumplir con sus metas y ofrecer un servicio de calidad.

Por otro lado, Cieza et al. (2021), se refiere al conjunto de estrategias y prácticas que se implementan para optimizar los recursos humanos dentro de una organización pública. Su objetivo es asegurar que los empleados estén bien capacitados, motivados y comprometidos, con el fin de mejorar la eficiencia, productividad y calidad de los servicios que se ofrecen. Involucra aspectos como la planificación, la organización de empleados, y la evaluación del desempeño, todo enfocado en lograr una mayor eficacia en el funcionamiento de las instituciones públicas.

Así también Palomino et al. (2022), la gestión del personal es una función administrativa que supervisa la contratación, organización y apoyo de los empleados en la empresa. Esta área de los recursos humanos se encarga de reclutar a las personas adecuadas para cada puesto, así como de proporcionar apoyo a los empleados ya existentes dentro de la organización.

Por otra parte, Armas et al. (2017), es un proceso integral que tiene como objetivo asegurar la adecuada administración de los recursos humanos dentro de una organización, con el fin de lograr la eficiencia en el cumplimiento de sus objetivos. En este contexto, la gestión de personal se convierte en un apoyo esencial para la organización, orientada a crear un entorno laboral armonioso y eficiente. Se enfoca en proveer empleados idóneos, comprometidos y alineados con las políticas y metas institucionales.

### **3.2.1.1. Dimensiones de la gestión del personal**

#### **a. Planificación**

Montes y Pulla (2019), es el proceso de visualizar un futuro específico y, a través de metas, objetivos y propósitos estratégicos,

garantizar el crecimiento viable y eficiente de la organización. Su objetivo es definir el curso de acción a seguir, estableciendo principios orientadores, la secuencia de operaciones necesarias y los plazos de tiempo correspondientes. Además Martínez y Vargas (2019), la planificación consiste en analizar las demandas y ofertas de los puestos o cargos a seleccionar, obteniendo información detallada sobre cada uno de ellos. Esto se logra mediante la creación de una lista de tareas, condiciones de trabajo y responsabilidades, lo cual contribuye al diseño del perfil del candidato ideal, alineado con las necesidades y el desarrollo local.

Armas et al. (2017), la planificación es el proceso de establecer objetivos y determinar las acciones y recursos necesarios para alcanzarlos de manera eficiente y efectiva. Implica anticipar el futuro, identificar metas y trazar un curso de acción para lograrlas, considerando tanto las condiciones internas como externas del entorno. La planificación es una herramienta clave en cualquier organización, ya que permite anticiparse a los problemas, optimizar recursos, coordinar esfuerzos y asegurar que las actividades se alineen con los objetivos estratégicos establecidos.

## **b. Organización**

Parrales et al. (2022), la organización es el proceso mediante el cual se dividen las tareas dentro de una empresa o institución, y se asignan responsabilidades y autoridad a las personas encargadas de realizarlas. Este proceso implica tomar decisiones clave sobre la estructuración de los recursos humanos, materiales y financieros, con el objetivo de

coordinar eficazmente los esfuerzos individuales y grupales para alcanzar los objetivos organizacionales. Por otro lado, Montes y Pulla (2019), es el proceso de agrupar reglas, responsabilidades y comportamientos que deben ser respetados por las personas dentro de una organización. Incluye atraer personas, especificar responsabilidades de trabajo, agrupar tareas en unidades de trabajo, asignar recursos y crear condiciones para que las personas y los recursos trabajen juntos. Además, coordina todos los recursos disponibles en la organización, tales como humanos, materiales, financieros, tecnológicos y económicos.

### **c. Control**

Cieza et al. (2021), El control es el proceso mediante el cual se supervisan y valoran las actividades que se están llevando a cabo dentro de una organización para asegurar que se ejecuten conforme a lo planificado. Este proceso implica identificar cualquier desviación significativa de los objetivos establecidos y aplicar medidas correctivas para alinear el desempeño con los planes previamente establecidos. El control garantiza la correcta ejecución de las acciones y contribuye a alcanzar los objetivos organizacionales. Así también Montes y Pulla (2019), el control es el proceso de delimitar funciones, medir y corregir el desempeño de los colaboradores de la organización para garantizar que todo se haga conforme a lo planeado. Esto incluye establecer estándares para alcanzar metas, comparar el desempeño real contra esos estándares y realizar cambios necesarios para que el desempeño se ajuste nuevamente a los estándares.

### 3.1.2.2. Objetivos de la gestión del personal

Según Basurto et al. (2022), los objetivos de la gestión del personal se centran en lo siguiente:

- Formar, mantener y desarrollar un equipo de Recursos Humanos altamente capacitado y motivado para lograr los objetivos de la organización.
- Transformar la función de gestión de personal en un asesoramiento estratégico para la dirección de la empresa en temas como contratación, formación, gestión, remuneración, conservación y desarrollo de los recursos humanos.
- Abordar de manera ética y socialmente responsable los retos que la sociedad impone, reduciendo las tensiones o demandas negativas que puedan surgir hacia la organización.
- Crear un entorno organizacional que permita el pleno desarrollo y satisfacción de los Recursos Humanos, a la vez que facilita el cumplimiento de los objetivos individuales.
- Optimizar el uso de los Recursos Humanos disponibles para lograr eficiencia y eficacia.
- Aportar al éxito global de la empresa o corporación.
- Apoyar las metas y aspiraciones de los empleados dentro de la organización.
- Cumplir con todas las normativas y obligaciones legales aplicables.

### 3.1.2.3. Herramientas de la gestión del personal

La Gestión del Rendimiento (GDR) y la Gestión de la Capacitación (GDC) son herramientas clave en la gestión del talento del personal, como menciona la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2022):

**a. Gestión del Rendimiento (GDR):** Es un subsistema del Sistema de Administración de Recursos Humanos (SAGRH) que se enfoca en evaluar el desempeño de los servidores civiles, promoviendo su aporte al cumplimiento de los objetivos de la entidad. A través de esta herramienta, se identifican las necesidades para mejorar el rendimiento tanto individual como institucional.

**b. Gestión de la Capacitación (GDC):** Es un proceso dentro del Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación que busca mejorar el desempeño de los servidores civiles mediante el desarrollo de competencias, conocimientos y el cierre de brechas. Esta herramienta se centra en la mejora continua del personal, asegurando que esté capacitado para enfrentar los desafíos.

#### 3.1.2.3.1. Implicancias de la GDR y la GDC en la gestión institucional

La Gestión del Rendimiento (GDR) y la Gestión de la Capacitación (GDC) tienen implicancias clave en la gestión institucional, especialmente en el contexto de la modernización de la gestión pública, que busca mejorar la eficiencia y los resultados para el bienestar de la población. Se mencionan las siguientes:

- **Entregar buenos productos:** Los servidores públicos enfrentan procesos complejos para entregar bienes, servicios y

regulaciones a la ciudadanía, lo que requiere concertar intereses y voluntades diversas. La GDR permite evaluar y mejorar el desempeño de los servidores, asegurando que contribuyan efectivamente al logro de los objetivos institucionales.

- **Tener competencias fortalecidas:** La GDC juega un papel fundamental en el fortalecimiento de las competencias del personal (conocimientos, habilidades y actitudes), lo que optimiza su desempeño. Al cerrar brechas de habilidades y mejorar continuamente sus capacidades, la GDC asegura que los servidores civiles estén mejor preparados para enfrentar los desafíos y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente.

### 3.3. Definición de términos

#### 3.3.1. Coordinación

Ruiz (2023), la coordinación es la acción y efecto de coordinar o coordinarse. Puede referirse a unir o juntar dos o más cosas para que formen un conjunto armonioso o sincronizado. También puede referir la acción de dirigir o poner a trabajar varios elementos con un objetivo común.

#### 3.3.2. Concertación

Parrales et al. (2022), la concertación es un término que hace referencia a la acción de llegar a un acuerdo o entendimiento entre dos o más partes, a través del diálogo y la negociación. En el ámbito legal, la concertación juega un papel importante en la resolución de conflictos y la toma de decisiones en conjunto.

### **3.3.3. Cruce de información**

Parrales et al. (2022), el cruce de información consiste en analizar y comparar datos administrativos y de recursos humanos con el fin de garantizar su exactitud y coherencia. Este proceso permite identificar errores, inconsistencias o posibles irregularidades, facilitando la toma de decisiones informadas y oportunas. Además, contribuye a optimizar los procedimientos internos, mejorar la eficiencia en la gestión del personal y fortalecer la transparencia y control dentro de la entidad.

### **3.3.4. Disponibilidad presupuestaria**

MEF (2011), el propósito de la disponibilidad presupuestal es asegurar una gestión responsable de los recursos del Estado, evitando que los administradores públicos asuman compromisos sin capacidad de pago. A pesar de tener disponibilidad presupuestal, no garantiza que el dinero esté efectivamente disponible en los bancos.

### **3.3.5. Estrategias**

Armas et al. (2017), las estrategias son los planes de acción que definen cómo una organización alcanzará sus objetivos a largo plazo. Las estrategias describen, diseñan y coordinan las acciones necesarias para alcanzar los objetivos, respondiendo a la pregunta de cómo lograr esos resultados.

### **3.3.6. Evaluación**

Armas et al. (2017), es el proceso sistemático mediante el cual se mide y analiza el desempeño de los empleados, con el fin de mejorar sus resultados y contribuciones a la organización.

### **3.3.7. Estructura**

Alvarez y Delgado (2020), señalan que la estructura organizacional es la forma en que una empresa o entidad reparte las tareas y responsabilidades entre sus miembros para alcanzar sus objetivos. Dicho de forma sencilla, es cómo se organiza internamente una empresa o entidad para que todo funcione bien.

### **3.3.8. Identificación de riesgos**

González (2019), La identificación de riesgos es el proceso mediante el cual se detectan, registran y clasifican posibles eventos o circunstancias que podrían afectar el cumplimiento de los objetivos de una organización. Este proceso permite anticipar problemas, evaluar su probabilidad e impacto, y establecer medidas preventivas o correctivas para minimizar pérdidas, optimizar recursos y garantizar la continuidad y eficiencia de las operaciones.

### **3.3.9. Monitoreo**

González (2019), el monitoreo, a nivel general, es el acto y resultado de observar y controlar el desarrollo de uno o varios parámetros, situaciones o procesos para detectar anomalías, evaluar el progreso y asegurar que se cumplan los objetivos establecidos. Es un proceso sistemático y continuo que implica la recopilación, análisis y uso de información para guiar la toma de decisiones, mejorar la gestión y asegurar el buen desempeño de un proyecto, programa, actividad o sistema.

### **3.3.10. MOF**

Ríos (2019) indica que el MOF es el Manual de Organización y Funciones, que viene a ser un documento de gestión donde se describe la macro estructura de una empresa que se representa gráficamente en un organigrama, a su vez también se describe la micro estructura que son las funciones, el perfil y las relaciones de los

puestos de trabajo dentro de una organización.

### **3.3.11. Normas**

Saldívar (2025) Las normas son disposiciones creadas con la finalidad de regular las conductas de las personas, con el objetivo de mantener un orden establecido y una convivencia armoniosa. Estas reglas sirven como base para definir los comportamientos socialmente aceptados, ya sea en una sociedad o dentro de una organización, y permiten orientar las acciones de los individuos conforme a principios comunes que favorecen la cohesión, el respeto y el cumplimiento de objetivos colectivos.

### **3.3.12. Objetivos**

Armas et al. (2017), los objetivos representan las metas que se desean alcanzar, ya sea en un contexto real o ideal, hacia el cual se dirige un proyecto o acción. Definir un objetivo es esencial en cualquier plan, ya que proporciona una dirección clara al determinar el camino a seguir.

### **3.3.13. Políticas**

Escuela de Gobierno y Economía (2024) define como el conjunto de decisiones, acciones y estrategias orientadas a regular la convivencia humana y organizar la distribución del poder y los recursos dentro de una sociedad. Representa el arte y la ciencia de gobernar, promoviendo el orden, el bienestar colectivo y la resolución de conflictos a través de mecanismos institucionales y acuerdos entre los diversos actores sociales.

### **3.3.14. Prevención de riesgos**

González (2019), la prevención de riesgos es el conjunto de acciones y estrategias orientadas a minimizar la probabilidad de ocurrencia de eventos que

puedan afectar negativamente a una organización. Implica identificar posibles amenazas, establecer controles adecuados y fomentar prácticas seguras que protejan los recursos, el personal y los procesos, asegurando la continuidad, eficiencia y seguridad de las operaciones.

### **3.3.15. Revisión**

Jimenez (2024) es el proceso de examinar cuidadosamente un objeto, documento, acción o situación con el propósito de evaluar su estado, identificar posibles errores, inconsistencias o mejoras necesarias, y garantizar su conformidad con los estándares establecidos.

### **3.3.16. ROF**

Ríos (2019) sostiene que el ROF es el Reglamento de Organización y Funciones, que también es un documento de gestión que delimita las competencias, finalidades, estructuras y relaciones de una entidad pública, además determina las funciones y atribuciones que se dan a los directivos y demás dependencias de la organización.

### **3.3.17. Seguimiento**

Alianza Mundial para la Participación Ciudadana (2020), el seguimiento consiste en el análisis y recopilación sistemáticos de información a medida que avanza un proyecto. Su objetivo es mejorar la eficacia y efectividad de un proyecto y organización. Se basa en metas establecidas y actividades planificadas durante las distintas fases del trabajo de planificación. Ayuda a que se siga una línea de trabajo, y, además, permite a la administración conocer cuando algo no está funcionando.

### **3.3.18. Verificación**

Soto (2024) es el proceso de comprobar o examinar rigurosamente si algo cumple con los requisitos, estándares o normativas establecidas. Implica evaluar la exactitud, integridad y conformidad de un objeto, acción o sistema con los criterios predefinidos, asegurando que se ajusta a lo esperado o estipulado.

## **IV. Metodología**

### **4.1. Tipo y nivel de investigación**

#### **4.1.1. Tipo de investigación**

Carrasco (2019) señala que la investigación aplicada “se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad y así poder dar alternativas de solución” (p.43). En este sentido, el presente estudio se desarrolló como una investigación de tipo aplicada, dado que tuvo como finalidad profundizar el conocimiento científico sobre el control interno y la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, durante el año 2024. Este tipo de investigación permitió generar información útil y relevante para comprender cómo se articulan la cultura organizacional, la gestión de riesgos y la supervisión con los procesos de planificación, organización y control del personal, contribuyendo al análisis reflexivo de la realidad institucional y a la formulación de alternativas que podrían fortalecer la gestión del talento humano y mejorar el desempeño administrativo en el ámbito del sector público.

#### **4.1.2. Nivel de la investigación**

Hernández et al. (2014) “Los estudios correlacionales tienen la finalidad de conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular, también ofrecen predicciones y cuantifican relaciones entre variables” (p.90). La investigación se desarrolló con un nivel correlacional, debido a que se buscó determinar la relación existente entre el control interno y la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy. Este nivel permitió analizar si ambas variables se encuentran vinculadas entre sí y en qué

medida, a partir de la percepción de los trabajadores. Así, se logró comprender cómo el funcionamiento del control interno puede estar asociado con la forma en que se gestiona el recurso humano dentro de la entidad.

#### **4.1.3. Enfoque cuantitativo**

Hernández et al. (2014) señala que un “el enfoque cuantitativo representa, un conjunto de procesos es secuencial y probatorio, cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase, el cual parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica de tal forma que se pueda cumplir con los objetivos presentados en la investigación” (p.37). El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, ya que se recolectó información mediante instrumentos que permitieron obtener datos numéricos y analizarlos de manera objetiva. Este enfoque facilitó la medición de las variables de estudio y el uso de técnicas estadísticas para determinar la relación entre el control interno y la gestión de personal. Gracias a ello, los resultados obtenidos fueron claros, ordenados y fáciles de interpretar, lo que permitió sustentar las conclusiones del estudio.

#### **4.1.4. Diseño no experimental**

Hernández et al. (2014) indican que el diseño no experimental “se podría definir como investigación que se lleva a cabo sin manipular deliberadamente variables; es decir, se refiere a estudios en los cuales no se modifican intencionalmente las variables independientes para observar su impacto en otras variables” (p.154). La investigación se realizó bajo un diseño no experimental, puesto que no se manipuló ninguna de las variables estudiadas. Tanto el control interno como la gestión de personal fueron observados tal como se presentan en la realidad

de la Municipalidad Distrital de Poroy. Este diseño permitió analizar la situación real de la entidad sin alterar su funcionamiento, lo que contribuyó a obtener información confiable y acorde al contexto institucional.

#### **4.1.5. Diseño transversal**

Hernández et al. (2014) “Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. (p.154). Asimismo, el estudio fue de diseño transversal, debido a que la recolección de datos se efectuó en un solo momento del tiempo, durante el año 2024. Este diseño permitió conocer la situación actual del control interno y la gestión de personal, brindando una visión general del estado en el que se encuentran ambas variables dentro de la municipalidad.

### **4.2. Ámbito temporal y espacial**

#### **4.2.1. Delimitación temporal**

La investigación se desarrolló considerando información correspondiente al año 2024, lo cual permitió analizar una realidad reciente y actual de la Municipalidad Distrital de Poroy. Esta delimitación temporal garantizó que los resultados obtenidos sean pertinentes y reflejen las condiciones vigentes de la entidad.

#### **4.2.2. Delimitación espacial**

El estudio se realizó en la Municipalidad Distrital de Poroy, ubicada en la provincia y región Cusco. Este espacio fue elegido debido a la relevancia que tiene la gestión municipal en el desarrollo local y en la prestación de servicios a la población. Los resultados del estudio aportan información útil para identificar oportunidades de mejora en el control interno y la gestión de personal, contribuyendo al fortalecimiento de la administración pública local.

### 4.3. Población y muestra

#### 4.3.1. Población

Hernández et al. (2014) “es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas específicas”. Así comenta al respecto “una vez que se ha definido la unidad de análisis, se delimitara la población a estudiar y se generalizaran los resultados” (p.174). En el presente trabajo de investigación, la población estuvo conformada por los 82 funcionarios públicos que realizan sus actividades laborales en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, durante el año 2024; el cual se muestra a continuación:

**Tabla 3:**

*Personal de la municipalidad distrital de Poroy – 2024*

<b>GERENCIAS, ÁREAS Y OFICINAS</b>	<b>N°</b>
<b>GERENCIA MUNICIPAL</b>	
Gerente Municipal	1
Secretaria II	1
<b>OFICINA DE ADMINISTRACIÓN</b>	
Jefe de la Oficina General de Administración	1
Secretaria II	1
<b>ÁREA DE CONTABILIDAD</b>	
Jefe de la Oficina de Contabilidad	1
Auxiliar Contable I	1
<b>ÁREA DE RECURSOS HUMANOS</b>	
Jefe de Recursos Humanos	1
Secretaria II	1
<b>ÁREA DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES</b>	
Jefe de la Oficina de Logística y de Abastecimiento	1
Especialista en Abastecimiento I	1
Especialista en Adquisiciones I	1
<b>ÁREA DE PATRIMONIO</b>	
Jefe del área Patrimonio I	1
<b>ÁREA DE FISCALIZACIÓN</b>	
Jefe de Fiscalización	1
<b>ÁREA DE EJECUCIÓN COACTIVA</b>	
Ejecutor Coactivo	1
<b>ÁREA DE TESORERÍA</b>	
Jefe de Oficina de Tesorería	1
<b>ÁREA DE RENTAS</b>	

Jefe de la Oficina General de Tributación	1
Técnico Administrativo II - Registro de Contribuyente y Orientación	1
<b>ÁREA DE INFORMÁTICA</b>	
Jefe de la Oficina de Informática y Estadística	1
<b>OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO</b>	
Jefe de la Oficina General de Planificación y Presupuesto	1
<b>ÁREA DE PLANEAMIENTO Y MODERNIZACIÓN</b>	
Planificador I	1
<b>ÁREA DE PRESUPUESTO</b>	
Especialista de Presupuesto	1
<b>ÁREA DE PROGRAMACIÓN MULTIANUAL DE INVERSIONES</b>	
Especialista en Programación e Inversiones I	1
<b>OFICINA DE ASESORIA LEGAL</b>	
Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica	1
Secretaría I	1
<b>GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE OBRAS PÚBLICAS Y MANTENIMIENTO</b>	
Sub Gerente	1
Ingeniero y/o arquitecto II	1
Secretaria II	1
Jefe de Difusión	1
Chofer II	2
<b>ÁREA DE EQUIPO MECÁNICO MUNICIPAL</b>	
Técnico Mecánico I	2
Operador de Maquinaria I	3
<b>SUB GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL</b>	
Sub Gerente	1
Ingeniero I	1
Arquitecto I	1
<b>ÁREA DE CATASTRO</b>	
Inspector Urbano I	1
Secretaria II	1
<b>GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO Y GESTIÓN AMBIENTAL</b>	
Gerente	1
Secretaria II	1
<b>SUB GERENCIA DE PROMOCIÓN AGROPECUARIA, COMERCIALIZACIÓN, FOMENTO DE LA INVERSIÓN Y TURISMO</b>	
Jefe de la Oficina de Comercialización y Fomento a la Inversión	1
Secretaria I	1
Especialista Administrativo I	1
Especialista Administrativo II	1
<b>SUB GERENCIA DE GESTIÓN AMBIENTAL Y RRNN</b>	
Sub Gerente	1
Secretaria I	1
Técnico Administrativo I	1
Operador de Compactadora	2
Ayudante de Compactadora	2

<b>ÁREA DE LIMPIEZA Y ORNATO</b>	
Secretaria I	1
<b>ATM RURAL</b>	
Especialista Ambientalista	1
<b>ÁREA DE AGUA Y SANEAMIENTO URBANO</b>	
Trabajador de Servicios I	5
<b>GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y PROMOCIÓN SOCIAL</b>	
Gerente	1
Secretaria I	1
<b>ÁREA DE PROMOCIÓN SOCIAL E LA SALUD, EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE</b>	
Sub Gerente	1
Secretaria I	1
Especialista en Turismo y Gastronomía	1
Especialista en Deporte y Juventudes I	1
Especialista en Promoción en Cultura	1
<b>SUB GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y POLICIA NACIONAL</b>	
Jefe de la Oficina de Seguridad Ciudadana	1
Agente de Seguridad I	6
Chofer II	1
<b>SUB GERENCIA DE PROGRAMAS SOCIALES Y SERVICIOS MUNICIPALES</b>	
Jefe de la Oficina	1
<b>DEMUNA</b>	
Especialista Administrativo I – DEMUNA	1
<b>OMA – PEDCIAM</b>	
Especialista Administrativo I - OMAPED – CIAM	1
Especialista en Apoyo a la Persona con Discapacidad y Adulto Mayor	1
<b>PVL</b>	
Nutricionista I	1
<b>REGISTRO CIVIL Y CEMENTERIO</b>	
Asistente Administrativo I - Especialista en Cementerios	1
<b>ULE</b>	
Especialista Administrativa I	1
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>

**Nota:** La tabla muestra la lista del personal de la municipalidad distrital de Poroy – Fuente: CAP obtenido del Portal de Transparencia de la municipalidad distrital de Poroy

#### 4.3.2. Muestra

Hernández et al. (2014) “la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, este deberá ser representativo de dicha población” (p.174). Se selecciono una muestra de 30 funcionarios públicos de las diferentes gerencias,

áreas y oficinas de la Municipalidad Distrital de Poroy, quienes estuvieron directamente relacionados con el control interno y la gestión de personal en la entidad.

**Tabla 4:**

Personal seleccionado como muestra

<b>GERENCIAS, ÁREAS Y OFICINAS</b>	<b>CANTIDAD</b>
<b>GERENCIA MUNICIPAL</b>	<b>1</b>
Gerente Municipal	
<b>OFICINA DE ADMINISTRACIÓN</b>	<b>1</b>
Jefe de la Oficina General de Administración	
<b>ÁREA DE CONTABILIDAD</b>	<b>1</b>
Jefe de la Oficina de Contabilidad	
<b>ÁREA DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>1</b>
Jefe de Recursos Humanos	
<b>ÁREA DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES</b>	<b>1</b>
Jefe de la Oficina de Logística y de Abastecimiento	
<b>ÁREA DE PATRIMONIO</b>	<b>1</b>
Jefe del área de patrimonio	
<b>ÁREA DE FISCALIZACIÓN</b>	<b>1</b>
Jefe de Fiscalización	
<b>ÁREA DE EJECUCIÓN COACTIVA</b>	<b>1</b>
Ejecutor Coactivo	
<b>ÁREA DE TESORERIA</b>	<b>2</b>
Jefe de Oficina de Tesorería	
Técnico Administrativo II - Registro de Contribuyente y Orientación	
<b>ÁREA DE RENTAS</b>	<b>1</b>
Jefe de la Oficina General de Tributación	
<b>ÁREA DE INFORMÁTICA</b>	<b>1</b>
Jefe de la Oficina de Informática y Estadística	
<b>OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO</b>	<b>1</b>
Jefe de la Oficina General de Planificación y Presupuesto	
<b>ÁREA DE PLANEAMIENTO Y MODERNIZACIÓN</b>	<b>1</b>
Planificador I	
<b>ÁREA DE PRESUPUESTO</b>	<b>1</b>
Especialista de Presupuesto	
<b>ÁREA DE PROGRAMACIÓN MULTIANUAL DE INVERSIONES</b>	<b>1</b>
Especialista en Programación e Inversiones I	
<b>OFICINA DE ASESORIA LEGAL</b>	<b>1</b>
Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica	
<b>GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE OBRAS PÚBLICAS Y MANTENIMIENTO</b>	<b>1</b>
Sub Gerente	
<b>SUB GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL</b>	<b>1</b>

Sub Gerente	
<b>GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO Y GESTIÓN AMBIENTAL</b>	<b>1</b>
Gerente	
<b>SUB GERENCIA DE PROMOCIÓN AGROPECUARIA, COMERCIALIZACIÓN, FOMENTO DE LA INVERSIÓN Y TURISMO</b>	<b>1</b>
Jefe de la Oficina de Comercialización y Fomento a la Inversión	
<b>SUB GERENCIA DE GESTIÓN AMBIENTAL Y RRNN</b>	<b>1</b>
Sub Gerente	
<b>GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y PROMOCIÓN SOCIAL</b>	<b>1</b>
Gerente	
<b>ÁREA DE PROMOCIÓN SOCIAL E LA SALUD, EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE</b>	<b>1</b>
Sub Gerente	
<b>SUB GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y POLICIA NACIONAL</b>	<b>1</b>
Jefe de la Oficina de Seguridad Ciudadana	
<b>SUB GERENCIA DE PROGRAMAS SOCIALES Y SERVICIOS MUNICIPALES</b>	<b>1</b>
Jefe de la Oficina	
<b>DEMUNA</b>	<b>1</b>
Especialista Administrativo I – DEMUNA	
<b>OMA – PEDCIAM</b>	<b>1</b>
Especialista Administrativo I - OMAPED – CIAM	
<b>REGISTRO CIVIL Y CEMENTERIO</b>	<b>1</b>
Asistente Administrativo I - Especialista en Cementerios	
<b>ULE</b>	<b>1</b>
Especialista Administrativa I	
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

**Nota:** La tabla muestra la lista del personal seleccionado como muestra – Fuente: CAP obtenido del Portal de Transparencia de la municipalidad distrital de Poroy

#### **4.3.3. Muestreo**

Hernández et al. (2014) “El muestreo cualitativo es propositivo, las primeras acciones para elegir la muestra ocurren desde el planteamiento mismo y cuando seleccionamos el contexto, en el cual esperamos encontrar los casos que nos interesan” (p.174). Para la selección de la muestra se empleó un muestreo no probabilístico ya que la muestra se seleccionó de manera intencional y por conveniencia considerando los criterios de inclusión y exclusión.

#### **4.3.3.1. Criterios de inclusión**

Para el desarrollo del presente estudio se incluyó a los servidores públicos que ocupan cargos de dirección, jefatura o puestos administrativos especializados dentro de la estructura organizacional de la municipalidad, tales como gerentes, subgerentes, jefes de oficina, ejecutores coactivos, especialistas y técnicos administrativos que desempeñan funciones vinculadas a la gestión institucional. La selección de estos participantes se justifica debido a que, por la naturaleza de sus responsabilidades, intervienen directamente en la planificación, ejecución, supervisión y control de los procesos administrativos, así como en la aplicación de los mecanismos de control interno y gestión del personal dentro de la entidad.

Asimismo, estos funcionarios tienen a su cargo la toma de decisiones, el seguimiento del cumplimiento de las normas institucionales y la supervisión de las actividades desarrolladas por el personal bajo su responsabilidad. En ese sentido, su participación en el estudio resulta relevante, ya que poseen un conocimiento directo de los procedimientos internos, de las políticas de gestión del talento humano y de las acciones de control que se implementan para garantizar el adecuado funcionamiento de la administración municipal. Por ello, su experiencia y rol dentro de la organización permiten obtener información más precisa y pertinente para el análisis de los procesos objeto de investigación.

#### **4.3.3.2. Criterios de exclusión**

No se consideró a los demás funcionarios y servidores de la municipalidad que no forman parte de los cargos directivos, de jefatura o

administrativos especializados incluidos en la muestra. Esta decisión se sustenta en que muchos de ellos desempeñan funciones orientadas principalmente a la ejecución de tareas operativas o de apoyo dentro de sus respectivas áreas, sin participar de manera directa en la planificación, supervisión o evaluación de los procesos administrativos. Asimismo, su nivel de intervención en la toma de decisiones institucionales y en la verificación del cumplimiento de los procedimientos vinculados al control interno y la gestión del personal es limitado. Por tal motivo, su inclusión en el estudio no habría aportado información suficientemente pertinente para el análisis de las variables investigadas.

#### **4.4. Instrumentos**

##### **4.4.1. Técnica**

Hernández et al. (2014) “Las técnicas son los recursos de que dispone el investigador para su trabajo, las técnicas necesitan los instrumentos para su realización” (p.217). La técnica empleada en la presente investigación fue la encuesta, debido a que permitió recopilar información directa y sistemática de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Poroy. Esta técnica resultó pertinente para conocer la percepción de los colaboradores respecto al nivel de aplicación del control interno y la forma en que se gestiona el personal dentro de la entidad. Asimismo, la encuesta facilitó la obtención de datos homogéneos y comparables, lo que contribuyó a un análisis objetivo de las variables de estudio, considerando la realidad institucional y el contexto administrativo en el que se desempeñan los participantes.

#### **4.4.2. Instrumentos**

Hernández et al. (2014) “En la investigación disponemos de múltiples tipos de instrumentos para medir las variables de interés y en algunos casos llegan a combinarse varias técnicas de recolección de los datos” (p.217). El instrumento utilizado fue el cuestionario, el cual estuvo estructurado con preguntas cerradas organizadas en una escala tipo Likert, permitiendo medir de manera cuantificable las percepciones de los encuestados. El cuestionario fue diseñado considerando los componentes del control interno y los principales aspectos de la gestión de personal, lo que permitió recoger información clara y precisa sobre ambas variables. La utilización de este instrumento facilitó el procesamiento estadístico de los datos y garantizó una adecuada interpretación de los resultados, acorde con los objetivos planteados en la investigación.

#### **4.4.3. Validación**

Hernández et al (2014), “La validación es el proceso mediante el cual se verifica la adecuación de un instrumento de medición en una investigación”. Para garantizar que el cuestionario sea adecuado para medir las variables de interés, se realizó un proceso de validación con la participación de expertos en el área de control interno y gestión de personal. Los expertos evaluaron la validez de contenido del instrumento, es decir, la pertinencia y adecuación de las preguntas con respecto a los objetivos de la investigación. Este proceso de validación aseguro que el cuestionario cubra los aspectos clave de las variables estudiadas y que las preguntas sean claras, comprensibles y relevantes para la Municipalidad Distrital de Poroy.

Para este estudio, se solicitó el apoyo de tres expertos con grado de Magíster y especialización en el área de contabilidad.

**Tabla 5:***Valoración de confiabilidad del instrumento por expertos*

<b>Expertos</b>	<b>DNI</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Opinión</b>
Dr. Fanny Molero Castro	63963657	Gestión Pública y Gobernabilidad	84%
Mg. Nilo Pizarro Esquivel	40752420	Auditoria	84.6%
Mg. Elaine Sandra Monterroso Achahui	45752124	Auditoria	84.8%

*Nota.* La tabla muestra la valoración favorable de los expertos

#### **4.5. Procedimientos**

El desarrollo de la investigación siguió un procedimiento ordenado y sistemático. Inicialmente, se realizó la revisión de literatura especializada relacionada con el control interno y la gestión de personal, lo cual permitió sustentar teóricamente el estudio. Posteriormente, se elaboró el cuestionario y se sometió a un proceso de validación por juicio de expertos. Una vez validado, el instrumento fue aplicado a una muestra de 30 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Poroy, seleccionados mediante muestreo no probabilístico, considerando su disponibilidad y vinculación directa con los procesos administrativos. Finalmente, los datos recolectados fueron codificados, organizados y procesados utilizando los programas SPSS versión 27 y Microsoft Excel, lo que permitió realizar los análisis estadísticos correspondientes.

#### **4.6. Análisis de datos**

Para el análisis de los datos se emplearon técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales. En primer lugar, se utilizó el análisis descriptivo mediante frecuencias y porcentajes, lo que permitió identificar el nivel de percepción de los trabajadores respecto al control interno y la gestión de personal. Posteriormente, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, con la finalidad de determinar el grado de relación existente entre ambas variables, permitiendo contrastar las hipótesis planteadas y obtener conclusiones

sustentadas en resultados estadísticos.

#### **4.7. Consideraciones éticas**

La presente investigación se desarrolló respetando los principios éticos fundamentales de la investigación académica. Se garantizó la confidencialidad y el anonimato de los participantes, evitando la recolección de información personal sensible. Asimismo, se informó a los trabajadores sobre los objetivos del estudio y la naturaleza voluntaria de su participación, asegurando que los datos obtenidos sean utilizados exclusivamente con fines académicos. El manejo de la información se realizó con responsabilidad, transparencia y rigor metodológico, en concordancia con las normas éticas vigentes y el respeto a la dignidad de los participantes.

## V. Resultados y discusión

### 5.1. Resultados

#### 5.1.1. Prueba de confiabilidad

De acuerdo a lo enmarcado por Hernández et al. (2014), la confiabilidad del cuestionario se evaluó utilizando la prueba de Alfa de Cronbach, que permitió medir la consistencia interna del instrumento. Un valor de Cronbach superior a 0.70 es considerado adecuado, indicando que las preguntas dentro de cada dimensión son coherentes y confiables para medir la misma variable.

**Tabla 6:**

*Prueba de confiabilidad de control interno y gestión de personal*

<b>Variables</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
Control interno y gestión de personal	0.823	18

**Nota:** La tabla representa la prueba de confiabilidad de control interno y gestión de personal – Fuente: SPSS-27

#### **Interpretación**

Según el coeficiente del Alfa de Cronbach nos dio como resultado 0.823 para las 18 preguntas del instrumento esto nos indica que la consistencia interna es buena en razón a que se aproxima a la unidad en este sentido podemos afirmar que el instrumento es confiable para su aplicación.

### 5.1.2. Resultados de la variable 01 – control interno y sus dimensiones

#### Variable 01 – Control interno

**Tabla 7:**

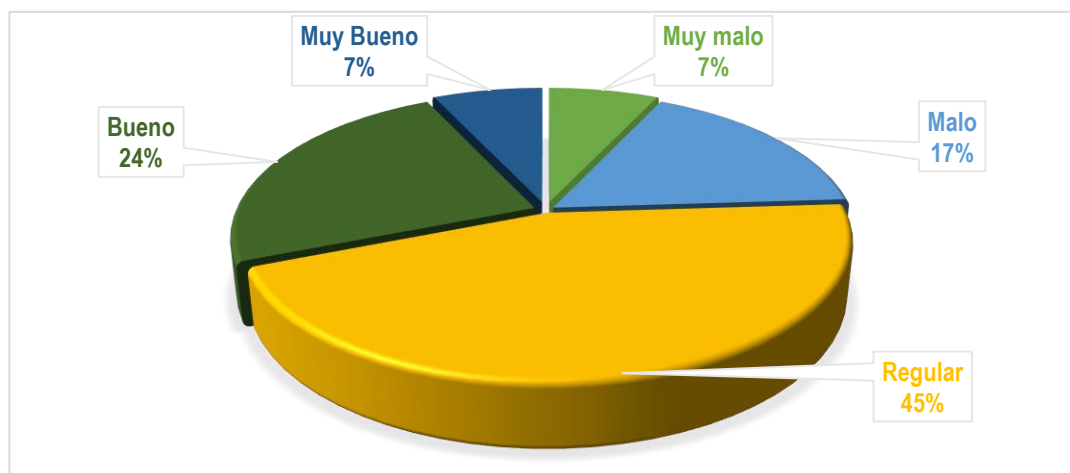
*Análisis de la variable 01 – control interno*

	Escala Valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
	Muy malo	2	7%	7%
	Malo	5	17%	24%
<b>Valido</b>	Regular	13	45%	69%
	Bueno	7	24%	93%
	Muy bueno	2	7%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** La tabla representa el análisis de la variable 01 – control interno – Fuente: SPSS-27

**Figura 1:**

*Análisis de la variable 01 – control interno*



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

#### Interpretación

En relación con el control interno, los funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Poroy manifiestan diversas percepciones respecto a su aplicación dentro de la entidad. Los resultados de la encuesta aplicada a 30 funcionarios revelan que el 45% considera que el control interno se aplica de manera regular, el 24% opina que es buena y solo el 7% señala que es muy buena; mientras que el 17% la califica como mala y el 7% como muy mala. Esta distribución de respuestas permite observar que la mayoría del

personal percibe el control interno en un nivel intermedio, lo que sugiere que, aunque existen normas, procedimientos y mecanismos orientados al control de las actividades institucionales, estos no siempre se aplican con la misma consistencia en todas las áreas de la entidad. En otras palabras, los funcionarios reconocen la presencia de disposiciones y lineamientos que regulan el funcionamiento institucional; sin embargo, también identifican ciertas limitaciones en su aplicación cotidiana, lo cual puede estar relacionado con el nivel de conocimiento de las normas, la cultura organizacional y el seguimiento que se realiza a los procesos. En este sentido, la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG (2024), señala que el control interno contribuye a que las instituciones funcionen de manera ordenada, eficiente y transparente, sustentándose en tres elementos que actúan de manera integrada: la cultura organizacional, la gestión de riesgos y la supervisión de los procesos. A partir de estos resultados, se puede apreciar que en la entidad el control interno se encuentra en proceso de consolidación, por lo que resulta necesario fortalecer la cultura institucional, promover una mayor comprensión de las normas y reforzar las acciones de supervisión, a fin de que los mecanismos de control se apliquen de manera más efectiva y contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales.

### **Dimensión 01 – Cultura organizacional**

#### **Tabla 8:**

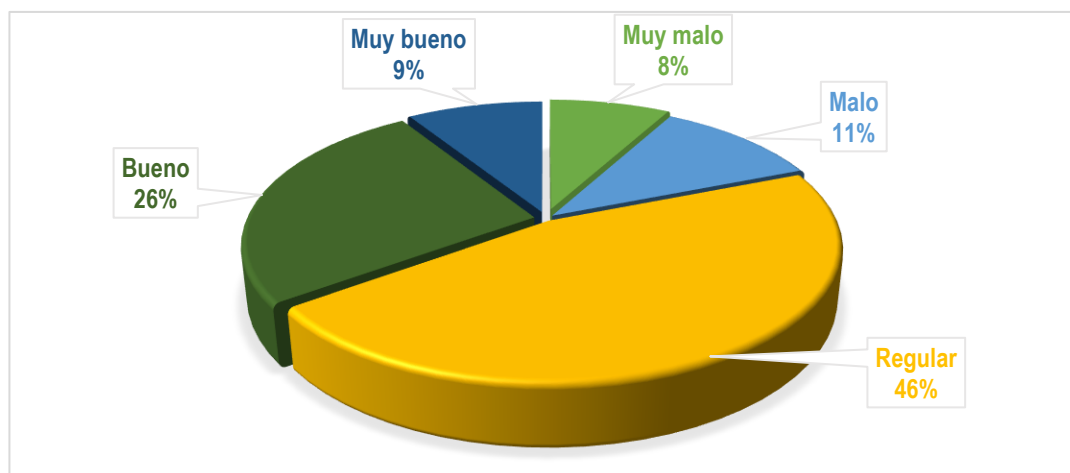
*Análisis de la dimensión 01 – cultura organizacional*

<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Muy malo	2	8%	8%
Malo	3	11%	19%
<b>Valido</b> Regular	14	46%	65%
Bueno	8	26%	91%
Muy bueno	3	9%	100%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** La tabla representa el análisis de la dimensión 01 – cultura organizacional – Fuente: SPSS-27

**Figura 2:**

*Análisis de la dimensión 01 – cultura organizacional*



**Nota:** La figura representa el análisis de la dimensión 01 – cultura organizacional – Fuente: SPSS-27

**Interpretación**

En relación con la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Poroy, los resultados de la encuesta aplicada a 30 funcionarios muestran que el 46% la percibe como regular, el 26% como buena y el 9% como muy buena; mientras que el 11% la considera mala y el 8% muy mala. Estos resultados reflejan que la percepción predominante del personal se ubica en un nivel intermedio, lo que permite comprender que, si bien dentro de la entidad existen normas, procedimientos y lineamientos institucionales orientados a organizar el trabajo y guiar el comportamiento de los servidores públicos, su comprensión y aplicación no siempre se desarrollan de manera homogénea en todas las áreas. En otras palabras, algunos funcionarios reconocen la importancia de instrumentos como el MOF, el ROF, las normas internas y las políticas institucionales para mantener el orden organizacional y fortalecer el control interno; sin embargo, también se perciben ciertas limitaciones relacionadas con la difusión, el entendimiento y la aplicación práctica de estos documentos. En este sentido, la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG (2024), señala que la cultura organizacional constituye el primer eje del sistema de control interno, integrado por el ambiente de control y la información y comunicación, elementos que permiten generar condiciones adecuadas para el logro de los objetivos institucionales mediante una adecuada

estructura organizacional, la asignación clara de responsabilidades y el fortalecimiento de valores éticos dentro de la entidad. A partir de estos resultados, se puede apreciar que la cultura organizacional en la municipalidad se encuentra en proceso de fortalecimiento, por lo que resulta necesario promover una mayor difusión de las normas internas, fortalecer la comunicación institucional y fomentar el compromiso del personal para consolidar un ambiente organizacional que contribuya al cumplimiento eficiente de las funciones y objetivos institucionales.

### Dimensión 02 – Gestión de riesgos

**Tabla 9:**

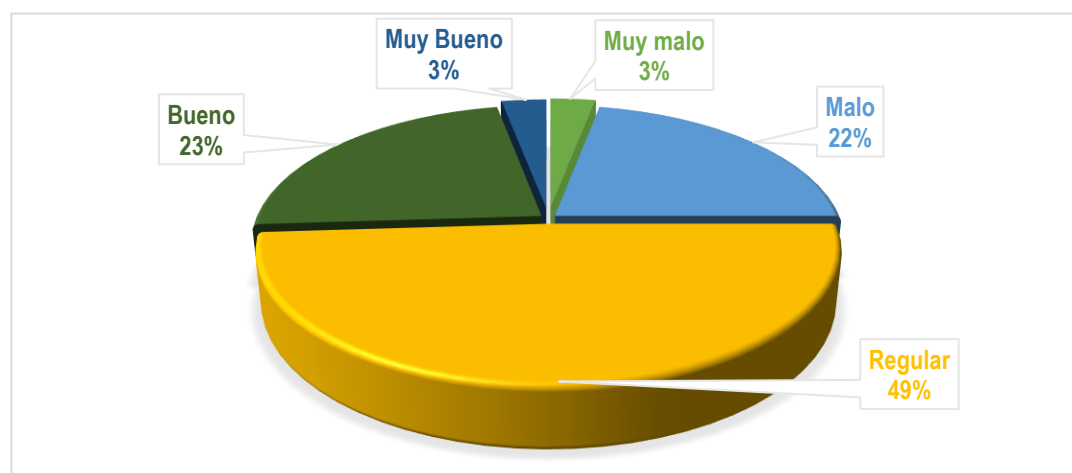
*Análisis de la dimensión 02 – gestión de riesgos*

Escaleta Valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy malo	1	3%	3%
Malo	7	22%	25%
<b>Valido</b> Regular	14	49%	74%
Bueno	7	23%	97%
Muy bueno	1	3%	100%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** La tabla representa el análisis de la dimensión 02 – gestión de riesgos – Fuente: SPSS-27

**Figura 3:**

*Análisis de la dimensión 02 – gestión de riesgos*



**Nota:** La figura representa el análisis de la dimensión 02 – gestión de riesgos – Fuente: SPSS-27

## **Interpretación**

En relación con la gestión de riesgos en la Municipalidad Distrital de Poroy, los resultados de la encuesta aplicada a 30 funcionarios muestran que el 49% la percibe como regular, el 23% como buena y el 3% como muy buena; mientras que el 22% la considera mala y el 3% muy mala. Estos resultados ponen en manifiesto que la percepción predominante del personal se ubica en un nivel intermedio, lo que permite entender que, aunque dentro de la municipalidad se realizan algunas acciones orientadas a identificar y controlar posibles riesgos en los procesos administrativos, dichas prácticas no se desarrollan con la misma consistencia en todas las áreas de la entidad. En otras palabras, algunos funcionarios reconocen que existen esfuerzos por analizar y prevenir situaciones que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales; sin embargo, también se perciben limitaciones en la forma en que estos procedimientos se aplican en la práctica, lo que genera diferencias en la identificación y tratamiento de los riesgos. En este sentido, la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG (2024), señala que la gestión de riesgos constituye el segundo eje del control interno, conformado por los componentes de evaluación de riesgos y actividades de control, los cuales permiten identificar, analizar y valorar los factores que podrían afectar negativamente el logro de los objetivos institucionales, así como establecer medidas para reducir su probabilidad o impacto. A partir de estos resultados, se puede apreciar que la gestión de riesgos en la entidad aún se encuentra en proceso de fortalecimiento, por lo que resulta necesario promover una mayor cultura de prevención, mejorar el conocimiento de los procedimientos de gestión de riesgos y reforzar el compromiso de los funcionarios para garantizar una administración pública más eficiente, preventiva y orientada al logro de los objetivos institucionales.

### Dimensión 03 – Supervisión

**Tabla 10:**

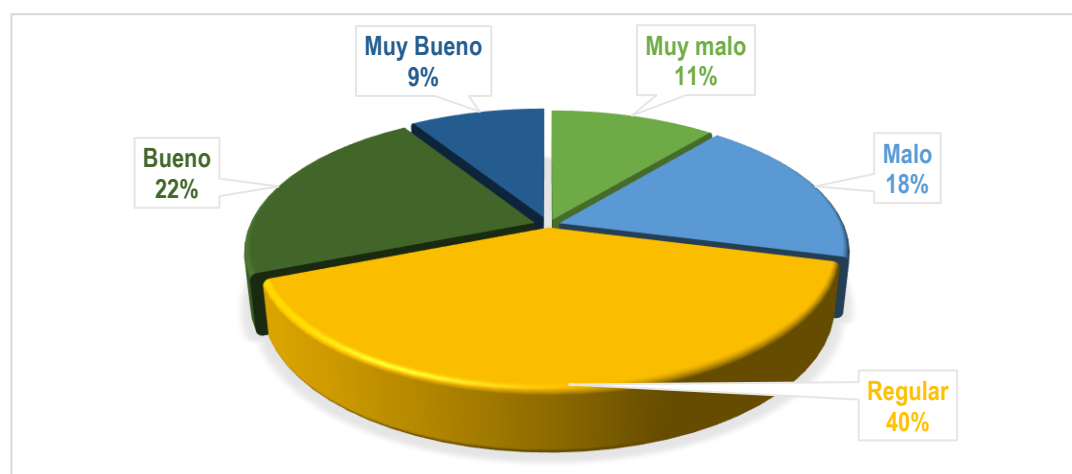
*Análisis de la dimensión 03 – supervisión*

Escala Valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy malo	3	11%	11%
Malo	5	18%	29%
<b>Valido</b> Regular	12	40%	69%
Bueno	7	22%	91%
Muy bueno	3	9%	100%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** La tabla representa el análisis de la dimensión 03 – supervisión – Fuente: SPSS-27

**Figura 4:**

*Análisis de la dimensión 03 – supervisión*



**Nota:** La figura representa el análisis de la dimensión 03 – supervisión – Fuente: SPSS-27

### Interpretación

En relación con la supervisión en la Municipalidad Distrital de Poroy, los resultados de la encuesta aplicada a 30 funcionarios muestran que el 40% la percibe como regular, el 22% como buena y el 9% como muy buena; mientras que el 18% la considera mala y el 11% muy mala. Estos resultados señalan que la percepción predominante del personal se sitúa en un nivel intermedio, lo que permite comprender que, aunque dentro de la entidad se desarrollan algunas acciones orientadas al seguimiento y control de las actividades administrativas, estas no se ejecutan de manera constante ni uniforme en todas las áreas. En

otras palabras, algunos funcionarios reconocen la existencia de prácticas de supervisión relacionadas con la revisión de documentos, el cruce de información y la verificación de los procedimientos internos; sin embargo, también se identifican ciertas limitaciones en la continuidad y alcance de estas acciones, lo que genera diferencias en la forma en que se supervisan los procesos dentro de la municipalidad. En este sentido, la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG (2024), señala que la supervisión constituye el último eje del control interno y comprende el seguimiento permanente de la ejecución de las medidas de control y de remediación establecidas en el Plan de Acción Anual, así como la evaluación del funcionamiento del Sistema de Control Interno, con la finalidad de identificar deficiencias y asegurar su adecuado desarrollo. A partir de estos resultados, se puede apreciar que la supervisión en la entidad presenta avances en determinados procesos, pero aún requiere fortalecerse mediante una mayor planificación, continuidad en las acciones de control y compromiso institucional, a fin de garantizar un seguimiento más constante y efectivo que contribuya al logro de los objetivos institucionales.

### **Preguntas relacionadas con los indicadores de la variable 01 – control interno**

#### **Indicador 01: MOF**

**Ítems 01:** ¿Considera que el MOF define claramente las funciones que desempeña dentro de la municipalidad?

**Tabla 11:**

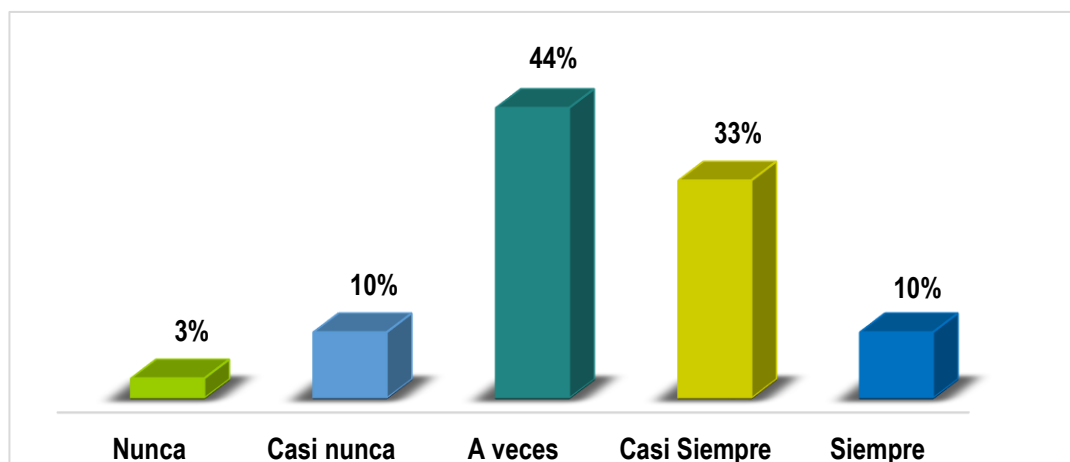
*Definición clara de funciones que desempeñan plasmada en el MOF*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Nunca	1	3%	3%
	Casi nunca	3	10%	13%
<b>Valido</b>	A veces	13	44%	57%
	Casi Siempre	10	33%	90%
	Siempre	3	10%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** La tabla representa los recursos humanos con los que cuenta la municipalidad – Fuente: SPSS-27

**Figura 5:**

*Definición clara de funciones que desempeñan plasmada en el MOF*



**Nota:** La figura representa los recursos humanos con los que cuenta la municipalidad – Fuente: SPSS-27

### **Interpretación**

En base a la respuesta de los 30 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Poroy a la interrogante 01: ¿Considera que el MOF define claramente las funciones que desempeña dentro de la municipalidad?; respondieron el 3% nunca, 10% casi nunca, 44% a veces, 33% casi siempre y solo el 10% siempre. Estos resultados constatan que la claridad del MOF en la definición de funciones se percibe principalmente en un nivel intermedio, lo que sugiere que, aunque este documento existe dentro de la entidad, su comprensión y aplicación en el trabajo cotidiano aún presentan ciertas limitaciones. En este contexto, Ríos (2019) señala que el MOF es un documento de gestión que describe la estructura organizacional, así como las funciones, perfiles y relaciones de los puestos dentro de una entidad. En relación con esta definición, los resultados permiten comprender que es necesario fortalecer la difusión y el uso práctico del MOF dentro de la municipalidad, ya que ello contribuiría a brindar mayor claridad en las responsabilidades del personal y a mejorar la organización del trabajo institucional.

**Indicador 02: ROF**

**Ítems 02:** ¿En su opinión, el ROF es utilizado como referencia para el desarrollo de las actividades institucionales?

**Tabla 12:**

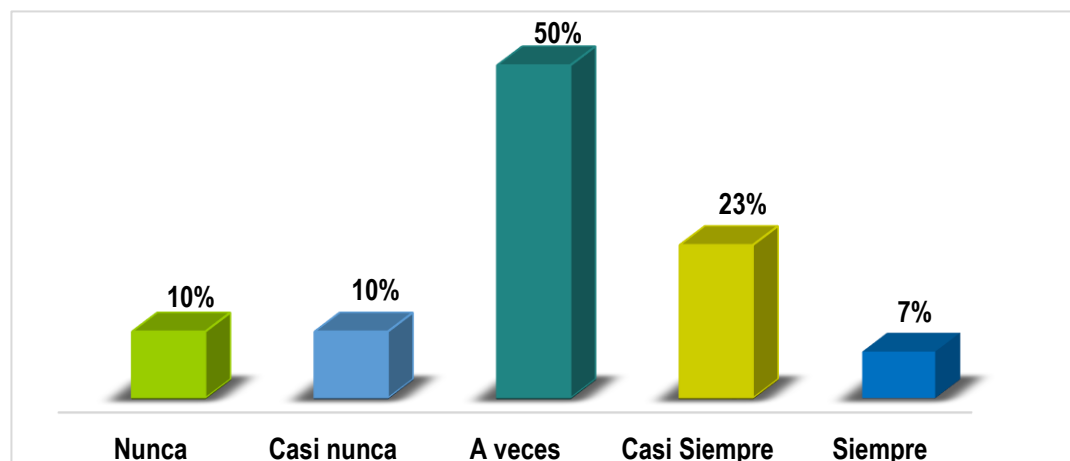
*Referencia clara para el desarrollo de las actividades plasmada en el MOF*

Escala Valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	10%	10%
Casi nunca	3	10%	20%
<b>Valido</b> A veces	15	50%	70%
Casi Siempre	7	23%	93%
Siempre	2	7%	100%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** La tabla representa la referencia clara para el desarrollo de las actividades plasmada en el MOF  
– Fuente: SPSS-27

**Figura 6:**

*Referencia clara para el desarrollo de las actividades plasmada en el MOF*



**Nota:** La figura representa la referencia clara para el desarrollo de las actividades plasmada en el MOF  
– Fuente: SPSS-27

**Interpretación**

En base a la respuesta de los 30 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Poroy a la interrogante 02: ¿En su opinión, el ROF es utilizado como referencia para el desarrollo de las actividades institucionales?; respondieron el 10% nunca, 10% casi nunca, 50% a veces, 23% casi siempre y solo el 7% siempre. Estos resultados indican que el uso

del ROF como referencia para el desarrollo de las actividades institucionales se percibe principalmente en un nivel intermedio, lo que sugiere que, aunque este documento existe dentro de la municipalidad, su aplicación no siempre se integra de manera constante en las labores diarias. En este contexto, Ríos (2019) señala que el ROF es un documento de gestión que delimita las competencias, finalidades, estructura y relaciones de una entidad pública, además de establecer las funciones y atribuciones de los directivos y de las diferentes dependencias de la organización. En relación con esta definición, los resultados permiten comprender que es necesario fortalecer el uso del ROF como guía para la ejecución de las actividades institucionales, a fin de mejorar la coordinación entre áreas y el desarrollo ordenado de las funciones dentro de la municipalidad.

### **Indicador 03: Normas**

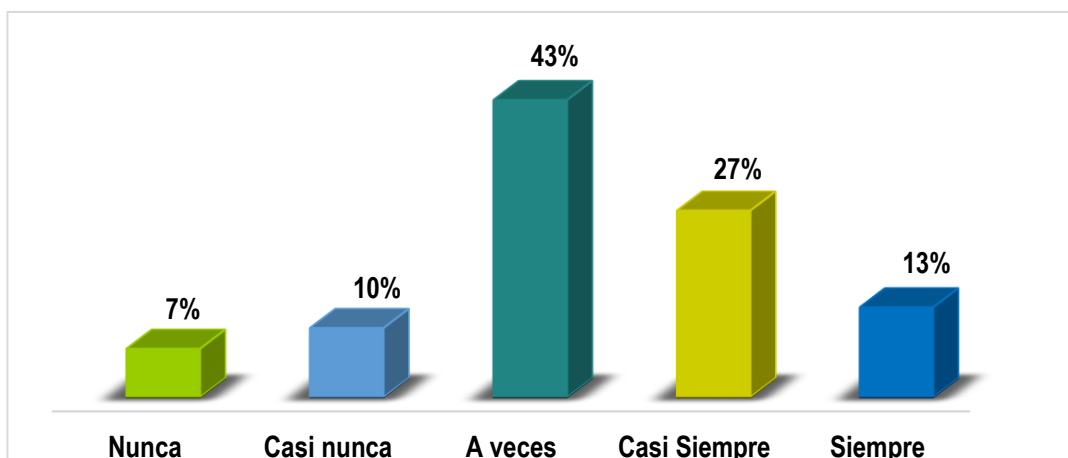
**Ítems 03:** ¿Considera que las normas internas son claras y comprensibles para el personal municipal?

**Tabla 13:**

*Normas internas claras y comprensibles*

<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	2	7%	7%
Casi nunca	3	10%	17%
<b>Valido</b> A veces	13	43%	60%
Casi Siempre	8	27%	87%
Siempre	4	13%	100%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** La tabla representa las normas internas claras y comprensibles – Fuente: SPSS-27

**Figura 7:***Normas internas claras y comprensibles*

**Nota:** La figura representa las normas internas claras y comprensibles – Fuente: SPSS-27

### **Interpretación**

En base a la respuesta de los 30 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Poroy a la interrogante 03: ¿Considera que las normas internas son claras y comprensibles para el personal municipal?; respondieron el 7% nunca, 10% casi nunca, 43% a veces, 27% casi siempre y solo el 13% siempre. Estos resultados reflejan que la claridad y comprensión de las normas internas se percibe principalmente en un nivel intermedio, lo que sugiere que, aunque dichas normas existen dentro de la municipalidad, no siempre son plenamente entendidas por todo el personal. En este contexto, Saldívar (2025) señala que las normas son disposiciones creadas para regular la conducta de las personas y mantener el orden dentro de una organización. En relación con esta definición, los resultados permiten comprender que es necesario fortalecer la difusión y explicación de las normas internas para asegurar una aplicación uniforme de los procedimientos y un adecuado cumplimiento de las funciones institucionales.

#### Indicador 04: Políticas

**Ítems 04:** ¿En su opinión las políticas institucionales promueven un comportamiento ético en la municipalidad?

**Tabla 14:**

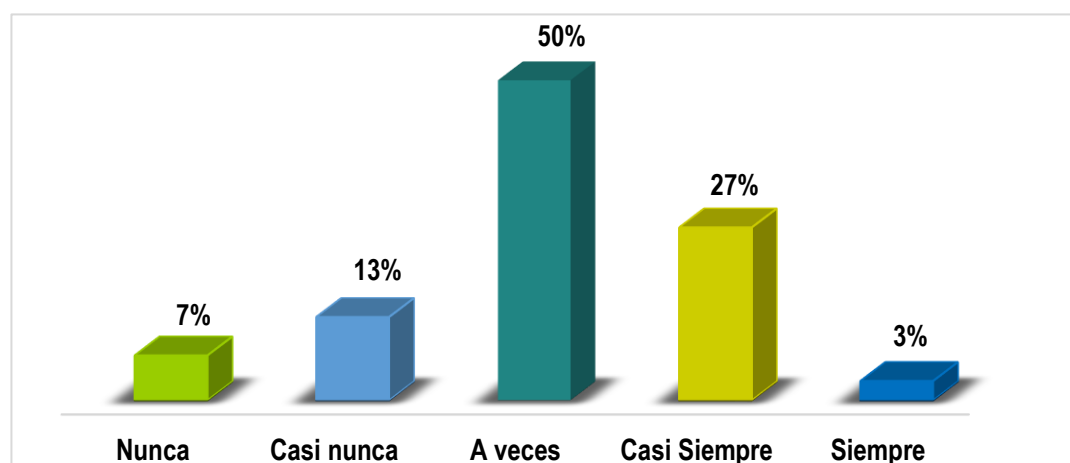
*Políticas institucionales claras*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Nunca	2	7%	7%
	Casi nunca	4	13%	20%
<b>Valido</b>	A veces	15	50%	70%
	Casi Siempre	8	27%	97%
	Siempre	1	3%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** La tabla representa las políticas institucionales claras – Fuente: SPSS-27

**Figura 8:**

*Políticas institucionales claras*



**Nota:** La figura representa las políticas institucionales claras – Fuente: SPSS-27

#### Interpretación

En base a la respuesta de los 30 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Poroy a la interrogante 04: ¿En su opinión las políticas institucionales promueven un comportamiento ético en la municipalidad?, respondieron el 7% nunca, 13% casi nunca, 50% a veces, 27% casi siempre y solo el 3% siempre. Estos resultados demuestran que la promoción del comportamiento ético a través de las políticas institucionales se percibe

principalmente en un nivel intermedio, lo que sugiere que, aunque existen lineamientos orientados a fortalecer la ética en la gestión municipal, su aplicación e interiorización aún no se desarrollan de manera constante entre todo el personal. En este contexto, la Escuela de Gobierno y Economía (2024) señala que las políticas constituyen un conjunto de decisiones, acciones y estrategias orientadas a regular la convivencia y organizar el funcionamiento de una sociedad o institución. En relación con esta definición, los resultados permiten comprender que es necesario fortalecer la difusión y aplicación de las políticas institucionales para promover de manera más efectiva los principios éticos y el compromiso de los funcionarios en el desempeño de sus funciones dentro de la municipalidad.

#### **Indicador 05: Identificación de riesgos**

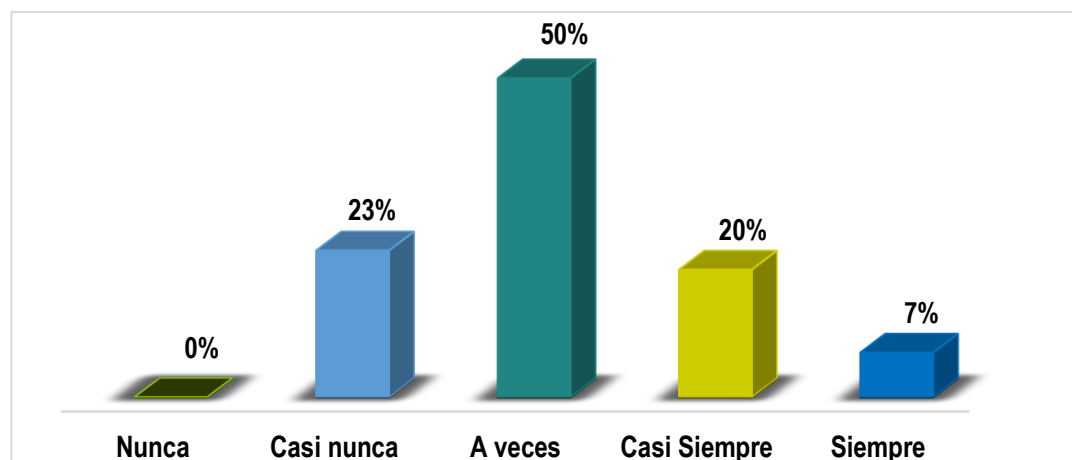
**Ítems 05:** ¿Cree que la municipalidad cuenta con mecanismos para detectar riesgos en los procesos administrativos?

**Tabla 15:**

*Mecanismos para detectar riesgos*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Nunca	0	0%	0%
	Casi nunca	7	23%	23%
<b>Valido</b>	A veces	15	50%	73%
	Casi Siempre	6	20%	93%
	Siempre	2	7%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** La tabla representa los mecanismos para detectar riesgos – Fuente: SPSS-27

**Figura 9:***Mecanismos para detectar riesgos*

**Nota:** La figura representa los mecanismos para detectar riesgos – Fuente: SPSS-27

### **Interpretación**

En base a la respuesta de los 30 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Poroy a la interrogante 05: ¿Cree que la municipalidad cuenta con mecanismos para detectar riesgos en los procesos administrativos?, respondieron el 0% nunca, 23% casi nunca, 50% a veces, 20% casi siempre y 7% siempre. Estos resultados especifican que la existencia de mecanismos para detectar riesgos en los procesos administrativos se percibe principalmente en un nivel intermedio, lo que sugiere que, aunque la municipalidad cuenta con algunas herramientas para identificar riesgos, estas no se aplican de manera sistemática ni uniforme en todas las áreas. En este contexto, González (2019) señala que la identificación de riesgos es el proceso mediante el cual se detectan y analizan posibles eventos que podrían afectar el cumplimiento de los objetivos organizacionales, permitiendo anticipar problemas y establecer medidas preventivas. En relación con esta definición, los resultados permiten comprender que es necesario fortalecer los mecanismos de identificación de riesgos dentro de la municipalidad, a fin de prevenir posibles irregularidades y garantizar una gestión administrativa más eficiente y segura.

## Indicador 06: Prevención de riesgos

**Ítems 06:** ¿En su opinión, la municipalidad promueve una cultura de prevención frente a posibles riesgos?

**Tabla 16:**

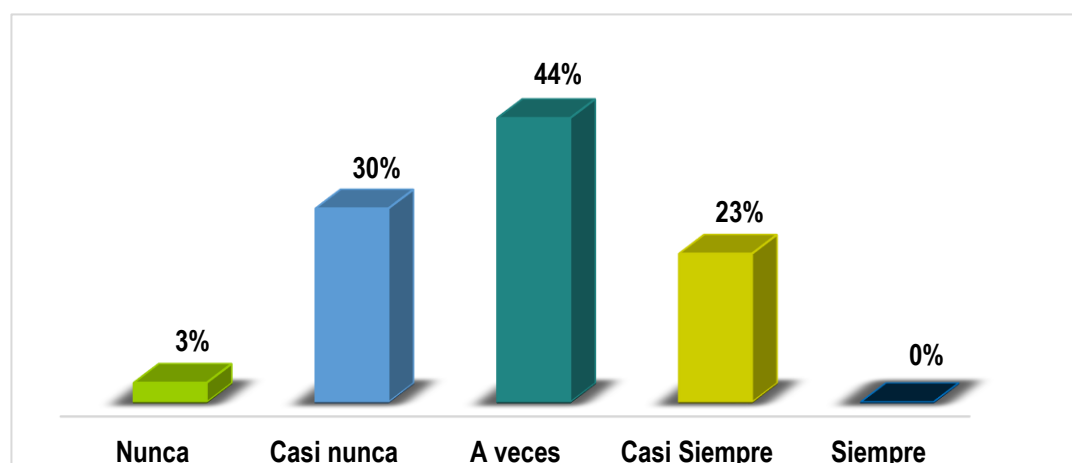
*Cultura de prevención frente a posibles riesgos*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Nunca	1	3%	3%
	Casi nunca	9	30%	33%
<b>Valido</b>	A veces	13	44%	77%
	Casi Siempre	7	23%	100%
	Siempre	0	0%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** La tabla representa la cultura de prevención frente a posibles riesgos – Fuente: SPSS-27

**Figura 10:**

*Cultura de prevención frente a posibles riesgos*



**Nota:** La figura representa la cultura de prevención frente a posibles riesgos – Fuente: SPSS-27

### Interpretación

En base a la respuesta de los 30 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Poroy a la interrogante 06: ¿En su opinión, la municipalidad promueve una cultura de prevención frente a posibles riesgos?, respondieron el 3% nunca, 30% casi nunca, 44% a veces, 23% casi siempre y 0% siempre. Estos resultados demuestran que la promoción de una cultura de prevención frente a posibles riesgos se percibe principalmente en un nivel

intermedio, lo que sugiere que, aunque existen algunas acciones orientadas a prevenir riesgos dentro de la municipalidad, estas no se desarrollan de manera constante ni suficientemente fortalecida. En este contexto, Gonzáles (2019) señala que la prevención de riesgos comprende el conjunto de acciones y estrategias destinadas a minimizar la probabilidad de ocurrencia de eventos que puedan afectar negativamente a una organización. En relación con esta definición, los resultados permiten comprender que es necesario fortalecer la capacitación, sensibilización y compromiso del personal para consolidar una verdadera cultura de prevención que contribuya a mejorar la eficiencia y seguridad de los procesos administrativos dentro de la municipalidad.

#### **Indicador 07: Cruce de información**

**Ítems 07:** ¿Considera que el cruce de información entre áreas permite detectar errores oportunamente?

**Tabla 17:**

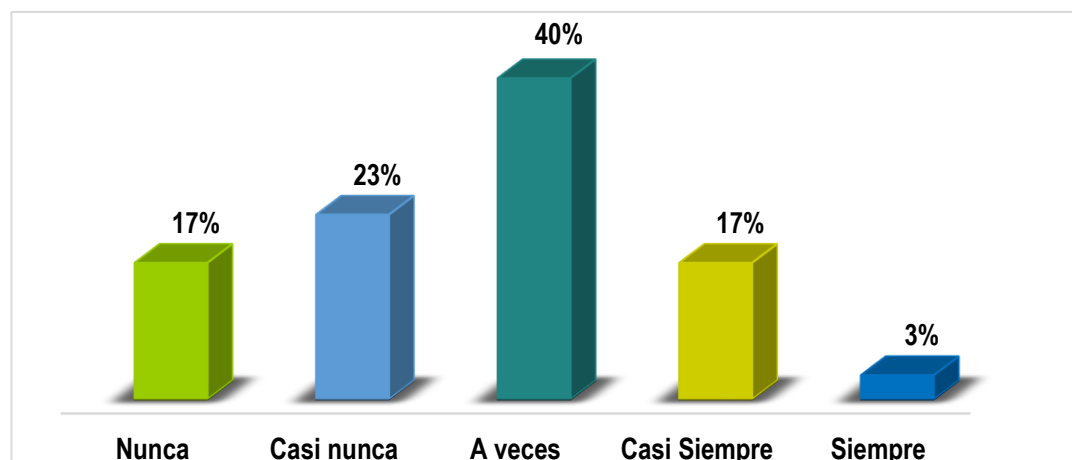
*Cruce de información entre áreas permite detectar errores oportunamente*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Nunca	5	17%	17%
	Casi nunca	7	23%	40%
<b>Valido</b>	A veces	12	40%	80%
	Casi Siempre	5	17%	97%
	Siempre	1	3%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** La tabla representa el cruce de información entre áreas permite detectar errores oportunamente  
– Fuente: SPSS-27

**Figura 11:**

*Cruce de información entre áreas permite detectar errores oportunamente*



**Nota:** La figura representa el cruce de información entre áreas permite detectar errores oportunamente – Fuente: SPSS-27

### **Interpretación**

En base a la respuesta de los 30 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Poroy a la interrogante 07: ¿Considera que el cruce de información entre áreas permite detectar errores oportunamente?, respondieron el 17% nunca, 23% casi nunca, 40% a veces, 17% casi siempre y 3% siempre. Estos resultados ponen en manifiesto que el cruce de información entre las áreas de la municipalidad se percibe en un nivel bajo a intermedio, lo que sugiere que el intercambio de datos y la coordinación entre dependencias no se realiza de manera constante ni sistemática. En este contexto, Parrales et al. (2022) señala que el cruce de información consiste en analizar y comparar datos administrativos con el fin de garantizar su exactitud y detectar posibles errores o inconsistencias. En relación con esta definición, los resultados permiten comprender que es necesario fortalecer los mecanismos de comunicación y coordinación entre las áreas para mejorar la detección oportuna de errores y contribuir a una gestión administrativa más eficiente y transparente dentro de la municipalidad.

## Indicador 08: Revisión

**Ítems 08:** ¿Cree que la revisión de documentos y procesos ayuda a mejorar el trabajo institucional?

**Tabla 18:**

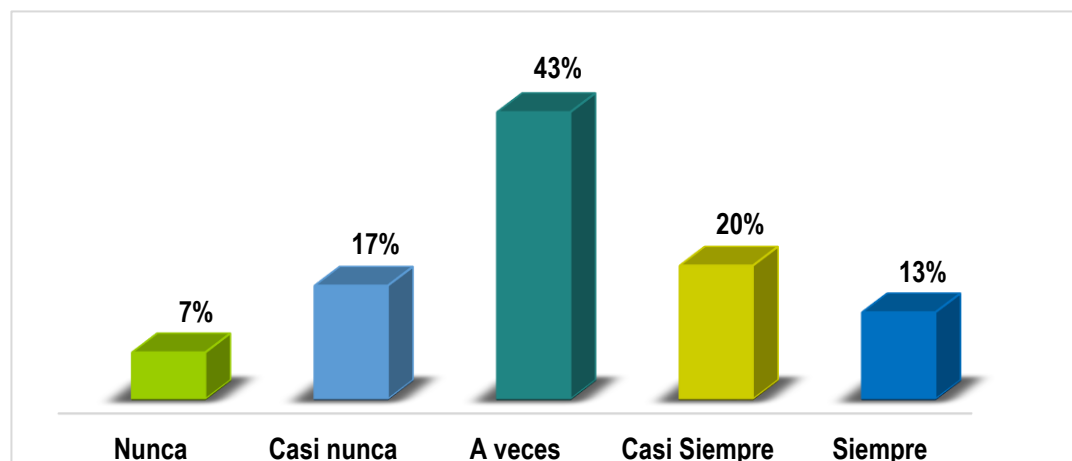
*Revisión de documentos y procesos para mejorar el trabajo institucional*

Escales Valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	7%	7%
Casi nunca	5	17%	24%
<b>Valido</b> A veces	13	43%	67%
Casi Siempre	6	20%	87%
Siempre	4	13%	100%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** La tabla representa la revisión de documentos y procesos para mejorar el trabajo institucional – Fuente: SPSS-27

**Figura 12:**

*Revisión de documentos y procesos para mejorar el trabajo institucional*



**Nota:** La figura representa la revisión de documentos y procesos para mejorar el trabajo institucional – Fuente: SPSS-27

### Interpretación

En base a la respuesta de los 30 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Poroy a la interrogante 08: ¿Cree que la revisión de documentos y procesos ayuda a mejorar el trabajo institucional?, el 7% respondió nunca, el 17% casi nunca, el 43% a veces, el 20% casi siempre y el 13% siempre. Estos resultados reflejan que la revisión de

documentos y procesos se realiza de manera parcial y no siempre de forma sistemática dentro de la municipalidad, ya que la mayoría percibe que solo en algunas ocasiones contribuye a mejorar el trabajo institucional. En este sentido, Jimenez (2024) señala que la revisión es el proceso de examinar cuidadosamente documentos o acciones con el propósito de identificar errores y asegurar el cumplimiento de estándares. En relación con estos resultados, se refleja que la aplicación de este proceso aún presenta limitaciones en la entidad. En ese sentido, se considera que fortalecer la revisión de documentos y procesos contribuiría a mejorar la eficiencia y la calidad de la gestión institucional.

### **Indicador 09: Seguimiento**

**Ítems 09:** ¿Considera que las acciones de seguimiento implementadas son adecuadas para aumentar la productividad y el rendimiento del personal en su unidad?

**Tabla 19:**

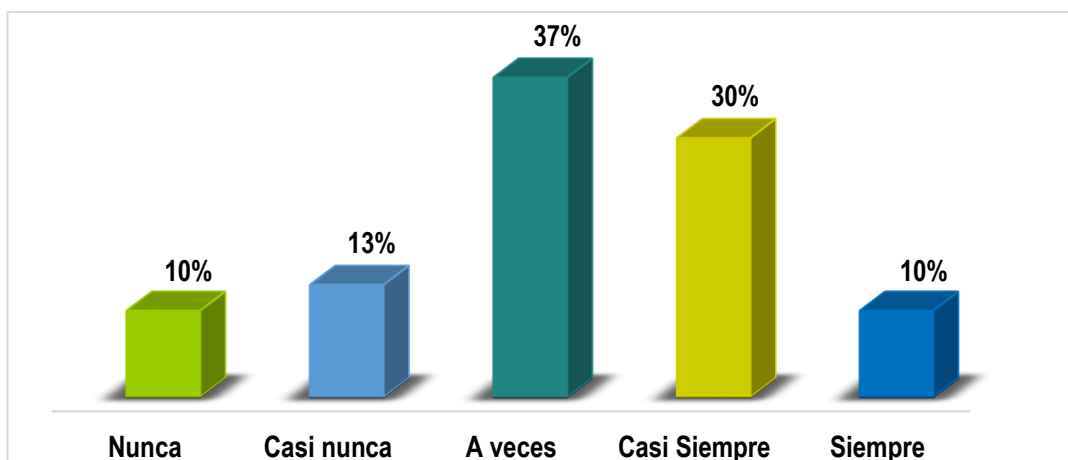
*Acciones de seguimiento implementadas en la municipalidad*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Nunca	3	10%	10%
	Casi nunca	4	13%	23%
<b>Valido</b>	A veces	11	37%	60%
	Casi Siempre	9	30%	90%
	Siempre	3	10%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** La tabla representa las acciones de seguimiento implementadas en la municipalidad – Fuente: SPSS-27

**Figura 13:**

*Acciones de seguimiento implementadas en la municipalidad*



**Nota:** La figura representa las acciones de seguimiento implementadas en la municipalidad – Fuente: SPSS-27

### **Interpretación**

En base a la respuesta de los 30 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Poroy a la interrogante 09: ¿Considera que las acciones de seguimiento implementadas son adecuadas para aumentar la productividad y el rendimiento del personal en su unidad?, el 10% respondió nunca, el 13% casi nunca, el 37% a veces, el 30% casi siempre y el 10% siempre. Estos resultados reflejan que las acciones de seguimiento se aplican de manera moderada y no de forma constante en todas las áreas de la municipalidad. En este sentido, la Alianza Mundial para la Participación Ciudadana (2020) señala que el seguimiento consiste en la recopilación y análisis sistemático de información durante el desarrollo de un proyecto con el fin de mejorar su eficacia y efectividad. En relación con los resultados obtenidos, se observa que el seguimiento no siempre se desarrolla de manera continua dentro de la entidad. Por ello, fortalecer estas acciones permitiría mejorar la productividad y el rendimiento del personal en la gestión institucional.

### 5.1.3. Resultados de la variable 02 – Gestión de personal y sus dimensiones

#### Variable 02 – Gestión de personal

**Tabla 20:**

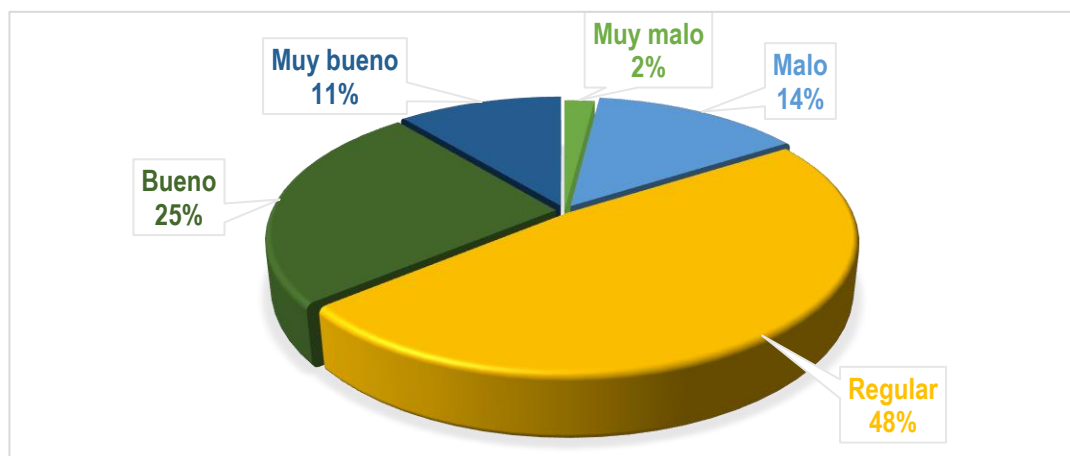
*Análisis de la variable 02 – gestión de personal*

	Escala Valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
	Muy malo	1	2%	2%
	Malo	4	14%	16%
<b>Valido</b>	Regular	15	48%	64%
	Bueno	8	25%	89%
	Muy bueno	3	11%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** La tabla representa el análisis de la variable 02 – gestión de personal – Fuente: SPSS-27

**Figura 14:**

*Análisis de la variable 02 – gestión de personal*



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

#### Interpretación

En relación con la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, los resultados de la encuesta aplicada a 30 funcionarios muestran que el 48% la percibe como regular, el 25% como buena y el 11% como muy buena; mientras que el 14% la considera mala y el 2% muy mala. Estos resultados dan cuenta que la percepción predominante del personal se ubica en un nivel intermedio, lo que permite comprender que, si bien dentro de la entidad se desarrollan ciertas prácticas orientadas a la administración del recurso humano,

estas no siempre se aplican de manera uniforme ni plenamente consolidada en todas las áreas. En otras palabras, los funcionarios reconocen la existencia de acciones relacionadas con la asignación de funciones, la organización del trabajo y el cumplimiento de las actividades institucionales; sin embargo, también se perciben algunas limitaciones en la planificación, el seguimiento y el acompañamiento del desempeño del personal. En este sentido, Cieza et al. (2021), señalan que la gestión de personal comprende un conjunto de estrategias orientadas a optimizar el desempeño de los trabajadores a través de la capacitación, la motivación y el compromiso, considerando como dimensiones principales la planificación, la organización y el control del desempeño. A partir de estos resultados, se puede apreciar que la gestión de personal en la entidad aún presenta aspectos por fortalecer, especialmente en lo referido a la planificación adecuada del recurso humano, la distribución eficiente de responsabilidades y la supervisión permanente de las labores, a fin de lograr una gestión más eficiente y alineada con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

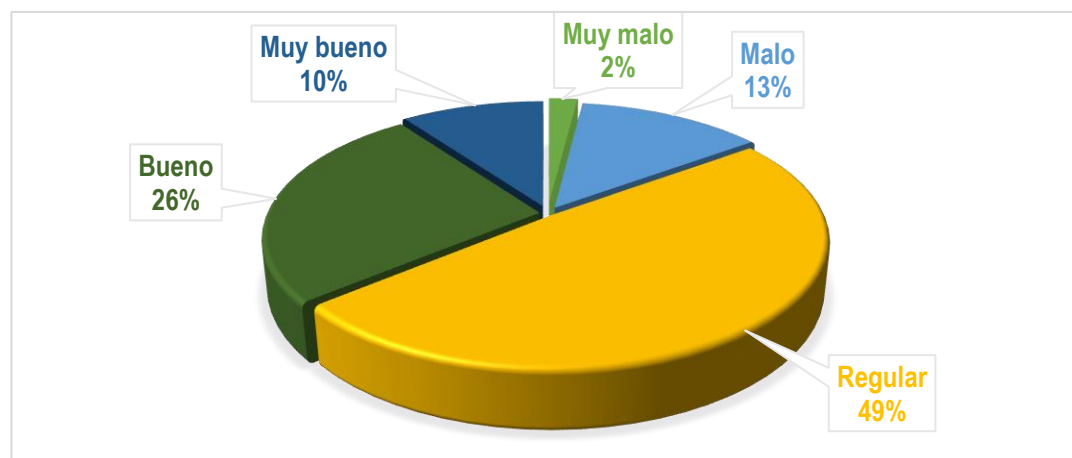
### **Dimensión 01 – Planificación**

**Tabla 21:**

*Análisis de la dimensión 01 – planificación*

<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Muy malo	1	2%	2%
Malo	4	13%	15%
<b>Valido</b> Regular	15	49%	64%
Bueno	8	26%	90%
Muy bueno	3	10%	100%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** La tabla representa el análisis de la dimensión 01 – planificación – Fuente: SPSS-27

**Figura 15:***Análisis de la dimensión 01 – planificación*

**Nota:** La figura representa el análisis de la dimensión 01 – planificación – Fuente: SPSS-27

### **Interpretación**

En relación con la planificación de la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, los resultados de la encuesta aplicada a 30 funcionarios muestran que el 49% la percibe como regular, el 26% como buena y el 10% como muy buena; mientras que el 13% la considera mala y el 2% muy mala. Estos resultados revelan que la percepción predominante del personal se ubica en un nivel intermedio, lo que permite comprender que, aunque dentro de la entidad se desarrollan algunas acciones orientadas a planificar el trabajo y organizar las funciones del personal, estas no siempre se realizan de manera sistemática ni articulada en todas las áreas. En otras palabras, los funcionarios reconocen la existencia de procesos básicos de planificación, como la definición de objetivos, la programación de actividades y la asignación de recursos; sin embargo, también se identifican ciertas limitaciones en la continuidad, coordinación y alineación de estos procesos con las metas institucionales. En este sentido, Martínez y Vargas (2019), señalan que la planificación implica analizar las demandas y características de los puestos de trabajo, identificando tareas, responsabilidades y condiciones laborales, con la finalidad de definir perfiles adecuados que respondan a las necesidades de la organización. A partir de estos resultados, se puede apreciar que la planificación de la gestión de personal en la municipalidad requiere

fortalecerse mediante una mayor organización, coordinación y seguimiento de las actividades, de modo que permita optimizar el desempeño del personal y contribuir de manera más efectiva al logro de los objetivos institucionales.

### Dimensión 02 – Organización

**Tabla 22:**

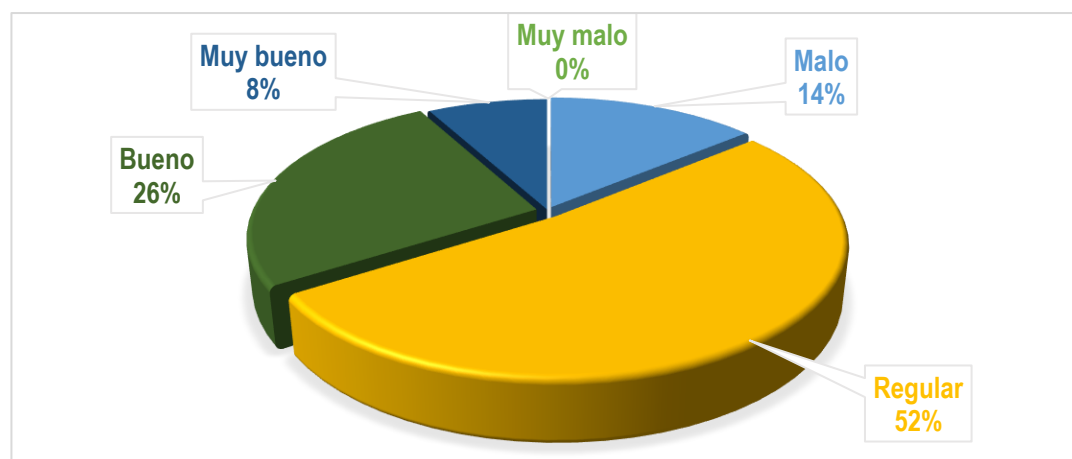
*Análisis de la dimensión 02 – organización*

Escala Valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy malo	0	0%	0%
Malo	4	14%	14%
<b>Valido</b> Regular	15	52%	66%
Bueno	8	26%	92%
Muy bueno	2	8%	100%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** La tabla representa el análisis de la dimensión 02 – organización – Fuente: SPSS-27

**Figura 16:**

*Análisis de la dimensión 02 – organización*



**Nota:** La figura representa el análisis de la dimensión 02 – organización – Fuente: SPSS-27

### Interpretación

En relación con la organización de la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, los resultados de la encuesta aplicada a 30 funcionarios muestran que el 52% la percibe como regular, el 26% como buena y el 8% como muy buena; mientras que el 14% la considera mala y ningún funcionario la valora como muy mala. Estos resultados

confirman que la percepción predominante del personal se sitúa en un nivel intermedio, lo que permite comprender que, si bien dentro de la entidad existe una estructura organizacional y ciertos mecanismos básicos para la distribución de funciones, estos no siempre se aplican de manera plenamente consolidada ni uniforme en todas las áreas de la municipalidad. En otras palabras, algunos funcionarios reconocen prácticas que favorecen la coordinación del trabajo y la asignación de responsabilidades; sin embargo, también se identifican ciertas limitaciones relacionadas con la claridad en la delimitación de funciones, la coordinación entre dependencias y la articulación de las actividades institucionales. En este sentido, Parrales et al. et al (2022), señalan que la organización consiste en el proceso mediante el cual se dividen las tareas dentro de una institución y se asignan responsabilidades y autoridad a las personas encargadas de ejecutarlas, permitiendo que los recursos humanos y materiales se utilicen de manera eficiente y coordinada. A partir de estos resultados, se puede apreciar que la organización de la gestión de personal en la municipalidad aún presenta aspectos que deben fortalecerse, especialmente en lo referido a la claridad de funciones, la coordinación entre áreas y la articulación de las actividades institucionales, a fin de lograr una gestión más eficiente y coherente con los objetivos de la entidad.

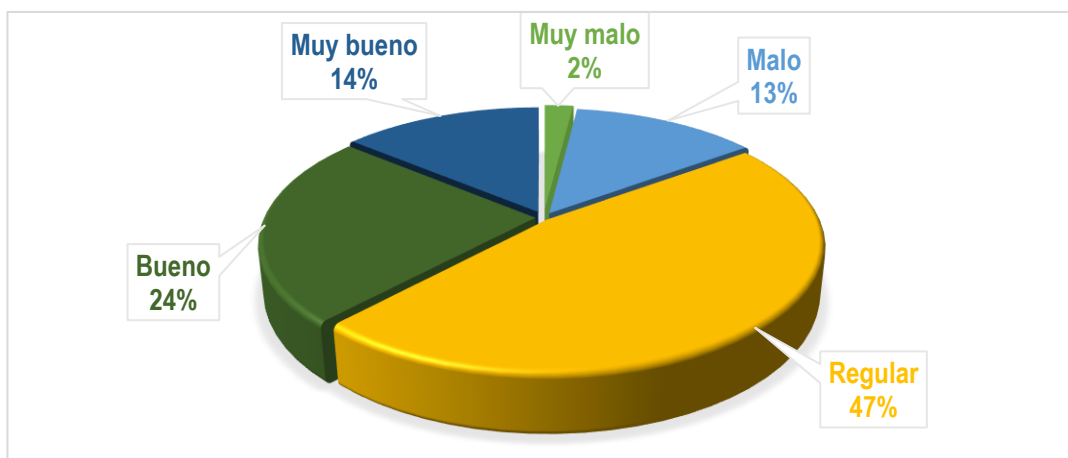
### **Dimensión 03 – Control**

#### **Tabla 23:**

#### *Análisis de la dimensión 03 – Control*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Muy malo	1	2%	2%
	Malo	4	13%	15%
<b>Valido</b>	Regular	14	47%	62%
	Bueno	7	24%	86%
	Muy bueno	4	14%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** La tabla representa el análisis de la dimensión 03 – Control – Fuente: SPSS-27

**Figura 17:***Análisis de la dimensión 03 – Control*

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

### **Interpretación**

En relación con el control de la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, los resultados de la encuesta aplicada a 30 funcionarios muestran que el 47% lo percibe como regular, el 24% como bueno y el 14% como muy bueno; mientras que el 13% lo considera malo y el 2% muy malo. Estos resultados precisan que la percepción predominante del personal se sitúa en un nivel intermedio, lo que permite comprender que, aunque dentro de la entidad existen algunas acciones orientadas a supervisar y evaluar el desempeño del personal, estas no siempre se aplican de manera uniforme ni con la misma intensidad en todas las áreas de la municipalidad. En otras palabras, los funcionarios reconocen la existencia de mecanismos relacionados con el monitoreo, seguimiento y evaluación de las actividades laborales; sin embargo, también se perciben ciertas limitaciones en la sistematización y continuidad de estos procesos, lo que puede generar diferencias en la forma en que se supervisa el cumplimiento de las funciones. En este sentido, Cieza et al. (2021), señalan que el control consiste en supervisar y valorar las actividades que se realizan dentro de una organización para asegurar que se ejecuten conforme a lo planificado, permitiendo identificar desviaciones y aplicar medidas correctivas que orienten el desempeño hacia el logro de los objetivos establecidos. A partir de estos resultados, se

puede apreciar que el control de la gestión de personal en la municipalidad aún presenta aspectos que deben fortalecerse, especialmente en lo referido al seguimiento permanente, la evaluación del desempeño y la retroalimentación al personal, a fin de garantizar una gestión más eficiente y alineada con los objetivos institucionales.

### **Preguntas relacionadas con los indicadores de la variable 02 – gestión de personal**

#### **Indicador 01: Objetivos**

**Ítems 10:** ¿Considera que los objetivos de gestión del personal están claramente definidos y son comprendidos fácilmente por los empleados de su área?

**Tabla 24:**

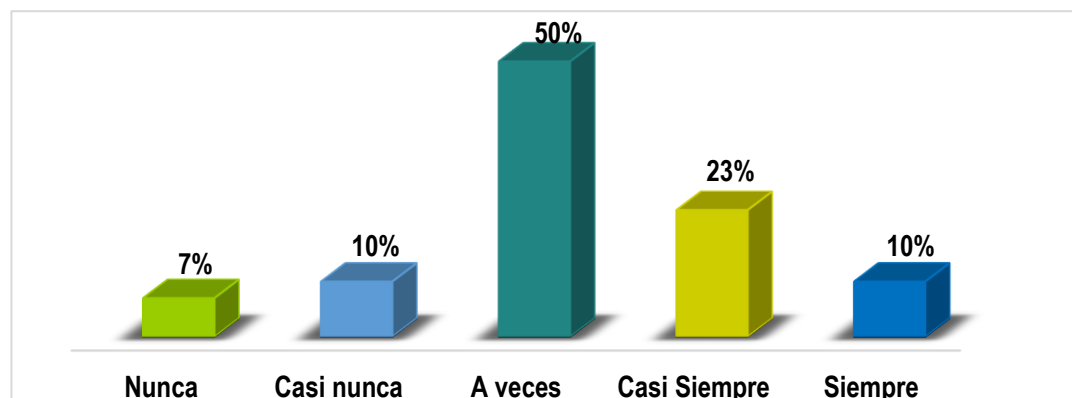
*Objetivos de gestión del personal claramente definidos*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Nunca	2	7%	7%
	Casi nunca	3	10%	17%
<b>Valido</b>	A veces	15	50%	67%
	Casi Siempre	7	23%	90%
	Siempre	3	10%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** La tabla representa los objetivos de gestión del personal claramente definidos – Fuente: SPSS-27

**Figura 18:**

*Objetivos de gestión del personal claramente definidos*



**Nota:** La figura representa los objetivos de gestión del personal claramente definidos – Fuente: SPSS-27

## Interpretación

En base a la respuesta de los 30 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Poroy a la interrogante 10: ¿Considera que los objetivos de gestión del personal están claramente definidos y son comprendidos fácilmente por los empleados de su área?, respondieron el 7% nunca, 10% casi nunca, 50% a veces, 23% casi siempre y el 10% siempre. Estos resultados revelan que los objetivos de gestión del personal no se encuentran plenamente claros ni debidamente comunicados a todos los trabajadores, ya que para la mayoría solo son comprendidos de manera parcial. En este sentido, Armas et al. (2017), señalan que los objetivos representan las metas que se desean alcanzar y que orientan el desarrollo de las acciones dentro de una organización, proporcionando una dirección clara sobre el camino a seguir. En relación con los resultados obtenidos, se observa que la falta de claridad y difusión de estos objetivos puede generar confusión en el desempeño de las funciones y un menor alineamiento con los objetivos institucionales. Por ello, resulta necesario fortalecer la comunicación y socialización de los objetivos de gestión del personal para mejorar la eficiencia del trabajo dentro de la municipalidad.

### Indicador 02: Disponibilidad presupuestaria

**Ítems 11:** ¿Cree que la municipalidad cuenta con los recursos suficientes para llevar a cabo los planes de gestión del personal en su área?

**Tabla 25:**

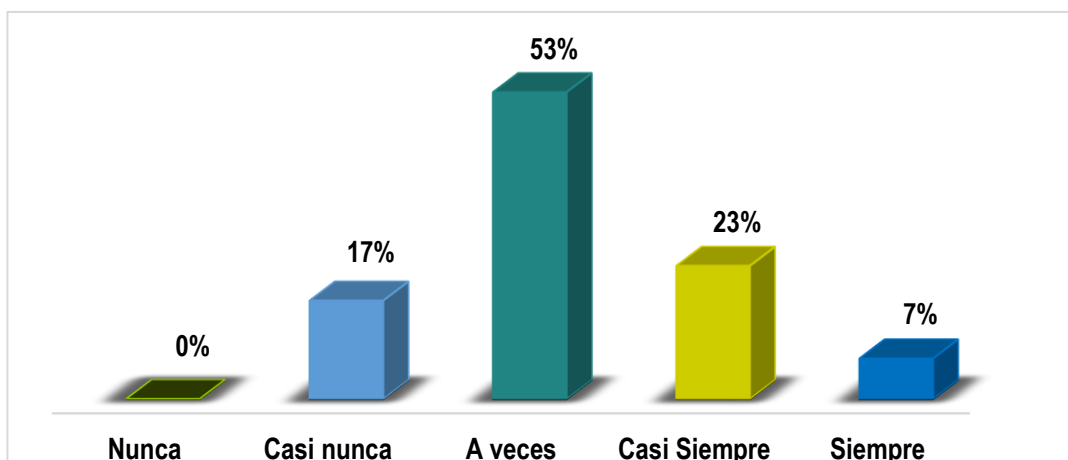
*Recursos suficientes para llevar a cabo los planes de gestión del personal*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Nunca	0	0%	0%
	Casi nunca	5	17%	17%
<b>Valido</b>	A veces	16	53%	70%
	Casi Siempre	7	23%	93%
	Siempre	2	7%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** La tabla representa los recursos suficientes para llevar a cabo los planes de gestión del personal – Fuente: SPSS-27

**Figura 19:**

*Recursos suficientes para llevar a cabo los planes de gestión del personal*



**Nota:** La figura representa los recursos suficientes para llevar a cabo los planes de gestión del personal – Fuente: SPSS-27

### **Interpretación**

En base a la respuesta de los 30 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Poroy a la interrogante 11: ¿Cree que la municipalidad cuenta con los recursos suficientes para llevar a cabo los planes de gestión del personal en su área? respondieron el 0% nunca, 17% casi nunca, 53% a veces, 23% casi siempre y el 7% siempre. Estos resultados sugieren que la disponibilidad de recursos para la gestión del personal es percibida como limitada y poco constante, ya que para la mayoría de los colaboradores solo resulta suficiente en determinadas ocasiones, lo que podría afectar la adecuada ejecución de los planes de gestión del personal, generando dificultades en la capacitación, supervisión y desempeño laboral. En relación con ello, el MEF (2011), señala que la disponibilidad presupuestal tiene como propósito asegurar una gestión responsable de los recursos del Estado, evitando que los administradores públicos asuman compromisos sin capacidad de pago, aunque su existencia no garantiza necesariamente que los recursos estén disponibles de forma inmediata en las cuentas bancarias. En ese sentido, los resultados confirman que la limitada percepción de disponibilidad de recursos puede influir en el cumplimiento efectivo de los planes de gestión del personal dentro de la municipalidad.

### Indicador 03: Estrategias

**Ítems 12:** ¿En su opinión existen estrategias claras y efectivas para mejorar la productividad del personal en su unidad administrativa?

**Tabla 26:**

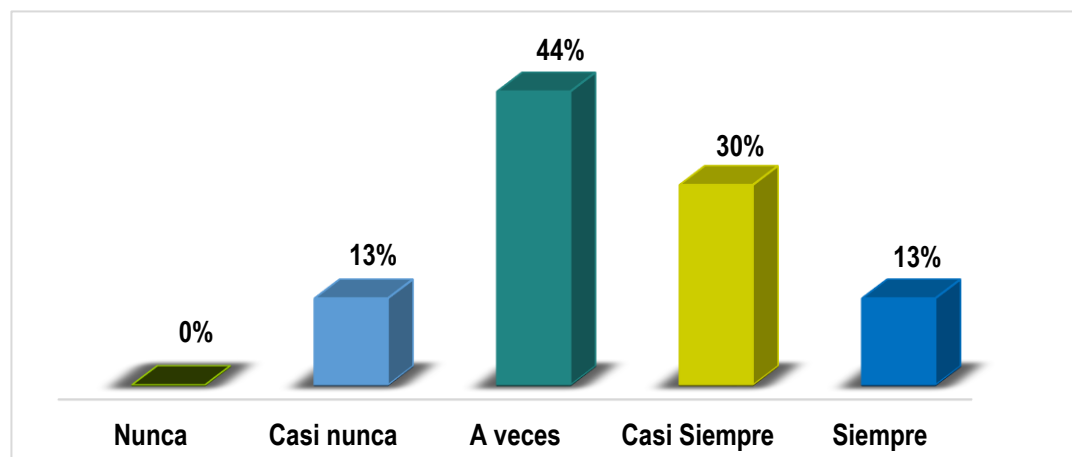
*Estrategias claras y efectivas para mejorar la productividad del personal*

Escala Valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	4	13%	13%
<b>Valido</b> A veces	13	44%	57%
Casi Siempre	9	30%	87%
Siempre	4	13%	100%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** La tabla representa las estrategias claras y efectivas para mejorar la productividad del personal – Fuente: SPSS-27

**Figura 20:**

*Estrategias claras y efectivas para mejorar la productividad del personal*



**Nota:** La figura representa las estrategias claras y efectivas para mejorar la productividad del personal – Fuente: SPSS-27

### Interpretación

En base a la respuesta de los 30 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Poroy a la interrogante 12: ¿En su opinión existen estrategias claras y efectivas para mejorar la productividad del personal en su unidad administrativa? respondieron el 0% nunca, 13% casi nunca, 44% a veces, 30% casi siempre y el 13% siempre. Estos resultados

demuestran que la implementación de estrategias orientadas a mejorar la productividad del personal es percibida como moderada y poco constante, ya que para la mayoría de los colaboradores solo se manifiesta en determinadas ocasiones. Esta situación podría limitar la optimización del desempeño del personal y afectar el cumplimiento de los objetivos de la unidad administrativa, lo que refleja la necesidad de fortalecer la planificación, comunicación y seguimiento de dichas estrategias dentro de la institución. En este contexto, Armas et al. (2017), señalan que las estrategias constituyen planes de acción que orientan a una organización hacia el logro de sus objetivos a largo plazo, ya que permiten definir, diseñar y coordinar las acciones necesarias para alcanzar los resultados propuestos, respondiendo fundamentalmente a la forma en que estos pueden lograrse.

#### **Indicador 04: Estructuras**

**Ítems 13:** ¿Considera que la estructura organizacional facilita una comunicación fluida y efectiva entre los distintos niveles jerárquicos dentro de su área?

**Tabla 27:**

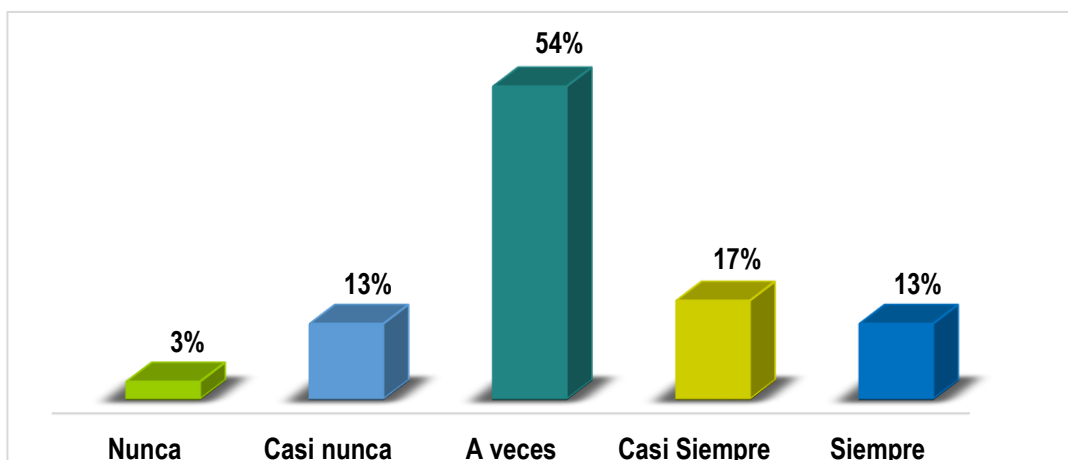
*Facilidad de comunicación a través de una estructura organizacional*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca		1	3%	3%
Casi nunca		4	13%	16%
<b>Valido</b> A veces		16	54%	70%
Casi Siempre		5	17%	87%
Siempre		4	13%	100%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** La tabla representa la facilidad de comunicación a través de una estructura organizacional – Fuente: SPSS-27

**Figura 21:**

*Facilidad de comunicación a través de una estructura organizacional*



**Nota:** La figura representa la facilidad de comunicación a través de una estructura organizacional – Fuente: SPSS-27

### **Interpretación**

En base a la respuesta de los 30 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Poroy a la interrogante 13: ¿Considera que la estructura organizacional facilita una comunicación fluida y efectiva entre los distintos niveles jerárquicos dentro de su área? respondieron el 3% nunca, 13% casi nunca, 54% a veces, 17% casi siempre y el 13% siempre. Estos resultados constatan que la comunicación interna es percibida como moderada y no siempre constante, lo que puede generar dificultades en la coordinación de actividades, transmisión de información y toma de decisiones dentro del área. En este sentido, Alvarez y Delgado (2020), señalan que la estructura organizacional representa la forma en que una entidad distribuye tareas y responsabilidades para alcanzar sus objetivos, permitiendo organizar adecuadamente el funcionamiento interno de la institución. En relación con estos planteamientos y los resultados obtenidos, se puede inferir que, aunque la municipalidad cuenta con una estructura organizacional definida, está aún requiere fortalecer los mecanismos de comunicación y coordinación entre los distintos niveles jerárquicos, a fin de asegurar un flujo de información más claro, oportuno y eficiente que contribuya al adecuado desarrollo de las actividades institucionales.

### Indicador 05: Coordinación

**Ítems 14:** ¿Cree que la coordinación entre las diferentes áreas de la municipalidad fomenta un trabajo en equipo eficiente y productivo en su unidad?

**Tabla 28:**

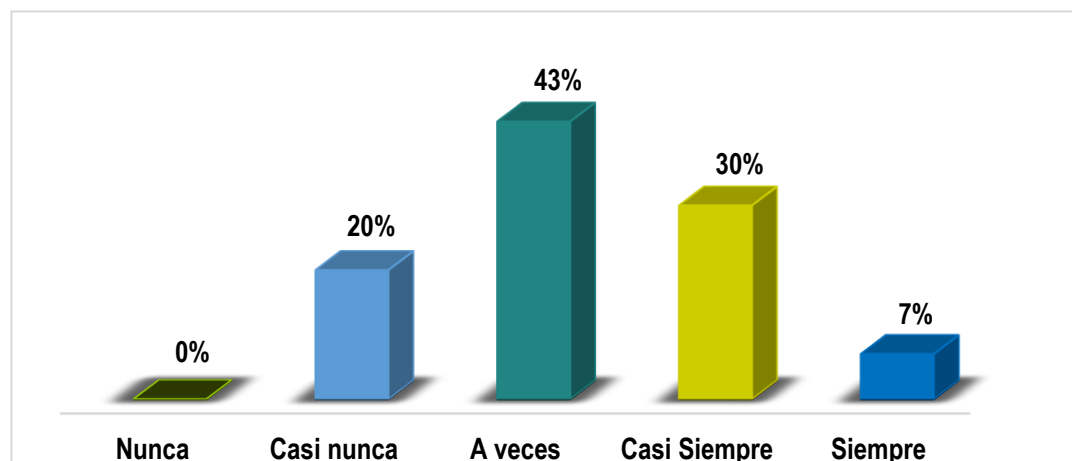
*Coordinación entre las diferentes áreas de la municipalidad*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Nunca	0	0%	0%
	Casi nunca	6	20%	20%
<b>Valido</b>	A veces	13	43%	63%
	Casi Siempre	9	30%	93%
	Siempre	2	7%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** La tabla representa la coordinación entre las diferentes áreas de la municipalidad – Fuente: SPSS-27

**Figura 22:**

*Coordinación entre las diferentes áreas de la municipalidad*



**Nota:** La figura representa la coordinación entre las diferentes áreas de la municipalidad – Fuente: SPSS-27

### Interpretación

En base a la respuesta de los 30 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Poroy a la interrogante 14: ¿Cree que la coordinación entre las diferentes áreas de la municipalidad fomenta un trabajo en equipo eficiente y productivo en su unidad? respondieron el 0% nunca, 20% casi nunca, 43% a veces, 30% casi siempre y el 7% siempre.

Estos resultados reflejan que la coordinación interáreas es percibida como limitada y no siempre constante, lo que puede afectar la eficiencia y productividad del trabajo en equipo dentro de la unidad. En este sentido, Ruiz (2023), señala que la coordinación es la acción de integrar y organizar diversos elementos para que funcionen de manera armoniosa y orientada a un objetivo común. En relación con esta definición y los resultados obtenidos, se puede inferir que, aunque existen ciertos niveles de coordinación dentro de la municipalidad, es necesario fortalecer los mecanismos de articulación y comunicación entre las áreas, a fin de lograr un trabajo conjunto más eficiente y alineado con los objetivos institucionales.

### **Indicador 06: Concertación**

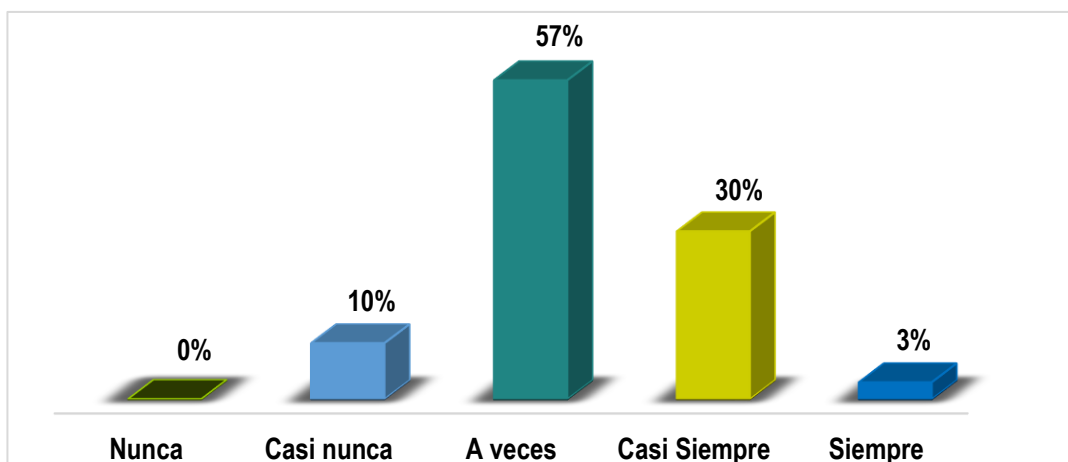
**Ítems 15:** ¿Piensa que las decisiones sobre la gestión del personal en su área se toman de manera participativa, considerando a todos los niveles involucrados?

**Tabla 29:**

*Decisiones sobre la gestión del personal en su área*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Nunca	0	0%	0%
	Casi nunca	3	10%	10%
<b>Valido</b>	A veces	17	57%	67%
	Casi Siempre	9	30%	97%
	Siempre	1	3%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** La tabla representa las decisiones sobre la gestión del personal en su área – Fuente: SPSS-27

**Figura 23:***Decisiones sobre la gestión del personal en su área*

**Nota:** La figura representa las decisiones sobre la gestión del personal en su área – Fuente: SPSS-27

### **Interpretación**

En base a la respuesta de los 30 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Poroy a la interrogante 15: ¿Piensa que las decisiones sobre la gestión del personal en su área se toman de manera participativa, considerando a todos los niveles involucrados? respondieron el 0% nunca, 10% casi nunca, 57% a veces, 30% casi siempre y el 3% siempre. Estos resultados demuestran que la participación en la toma de decisiones es percibida como limitada y poco constante, ya que para la mayoría de los colaboradores solo ocurre en determinadas ocasiones. En este sentido, Parrales et al. (2022) señalan que la concertación implica alcanzar acuerdos entre dos o más partes mediante el diálogo y la negociación para la toma de decisiones conjuntas. En relación con esta definición y los resultados obtenidos, se puede inferir que la participación del personal en las decisiones aún requiere fortalecerse, promoviendo espacios de diálogo y coordinación que permitan mejorar el compromiso del personal y una gestión más efectiva dentro de la municipalidad.

## Preguntas por cada indicador

### Indicador 07: Evaluación

**Ítems 16:** ¿Considera que las evaluaciones de desempeño del personal se utilizan de forma efectiva para mejorar tanto la productividad como el bienestar laboral en su área?

**Tabla 30:**

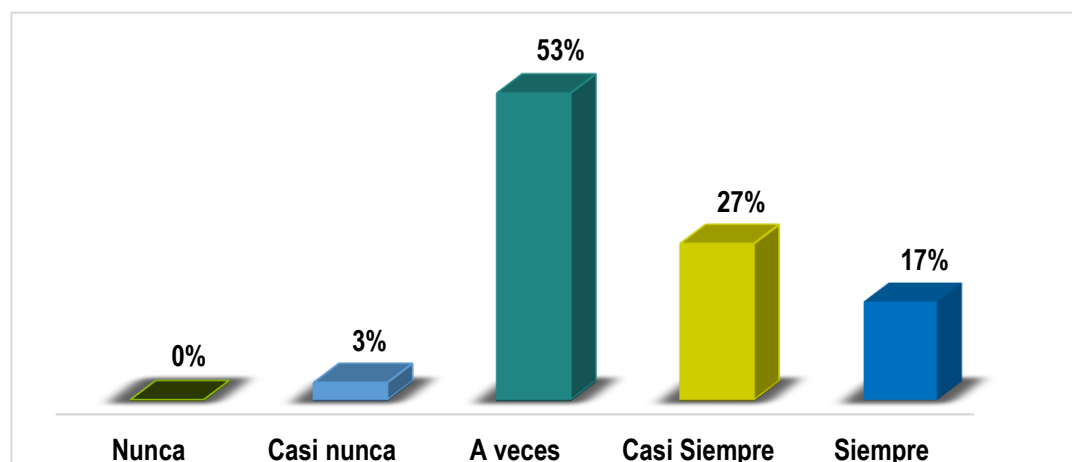
*Evaluaciones de desempeño del personal*

Escala Valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	1	3%	3%
<b>Valido</b> A veces	16	53%	56%
Casi Siempre	8	27%	83%
Siempre	5	17%	100%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** La tabla representa las evaluaciones de desempeño del personal – Fuente: SPSS-27

**Figura 24:**

*Evaluaciones de desempeño del personal*



**Nota:** La figura representa las evaluaciones de desempeño del personal – Fuente: SPSS-27

### Interpretación

En base a la respuesta de los 30 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Poroy a la interrogante 16: ¿Considera que las evaluaciones de desempeño del personal

se utilizan de forma efectiva para mejorar tanto la productividad como el bienestar laboral en su área? respondieron el 0% nunca, 3% casi nunca, 53% a veces, 27% casi siempre y el 17% siempre. Estos resultados revelan que el uso de las evaluaciones de desempeño es percibido como moderado y poco constante, ya que para la mayoría de los colaboradores solo contribuye de manera efectiva en determinadas ocasiones. En este sentido, Armas et al. (2017), señalan que la evaluación del desempeño es un proceso sistemático mediante el cual se mide y analiza el rendimiento de los empleados con el propósito de mejorar sus resultados y su aporte a la organización. En relación con esta definición y los resultados obtenidos, se puede interpretar que, si bien la municipalidad realiza evaluaciones de desempeño, su aplicación y seguimiento aún requieren fortalecerse para que realmente contribuyan a mejorar la productividad del personal y promover un mayor bienestar laboral dentro de la institución.

### **Indicador 08: Monitoreo**

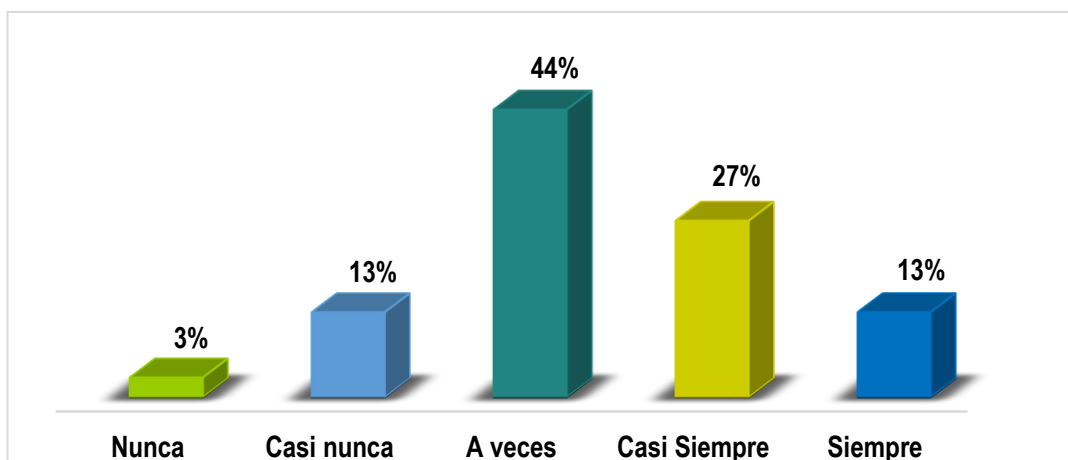
**Ítems 17:** ¿Cree que el monitoreo constante del rendimiento del personal contribuye de manera significativa a mejorar la calidad y eficiencia en su área?

**Tabla 31:**

*Monitoreo constante del rendimiento del personal*

<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	1	3%	3%
Casi nunca	4	13%	16%
<b>Valido</b> A veces	13	44%	60%
Casi Siempre	8	27%	87%
Siempre	4	13%	100%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** La tabla representa el monitoreo constante del rendimiento del personal – Fuente: SPSS-27

**Figura 25:***Monitoreo constante del rendimiento del personal*

**Nota:** La figura representa el monitoreo constante del rendimiento del personal – Fuente: SPSS-27

### **Interpretación**

En base a la respuesta de los 30 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Poroy a la interrogante 17: ¿Cree que el monitoreo constante del rendimiento del personal contribuye de manera significativa a mejorar la calidad y eficiencia en su área? respondieron el 3% nunca, 13% casi nunca, 44% a veces, 27% casi siempre y el 13% siempre. Estos resultados muestran que el monitoreo del rendimiento es percibido como moderado y poco constante, ya que para la mayoría de los colaboradores solo contribuye de manera efectiva en determinadas ocasiones. En este contexto, González (2019), señala que el monitoreo es el proceso sistemático y continuo de observar y controlar el desarrollo de actividades o procesos con el propósito de detectar anomalías, evaluar el progreso y asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos. En relación con esta definición y los resultados obtenidos, se puede interpretar que, aunque en la municipalidad se realizan acciones de monitoreo, estas aún requieren fortalecerse para que permitan un seguimiento más permanente del desempeño del personal y contribuyan de manera efectiva a mejorar la calidad y eficiencia del trabajo institucional.

## Indicador 09: Seguimiento

**Ítems 18:** ¿Considera que las acciones de seguimiento implementadas son adecuadas para aumentar la productividad y el rendimiento del personal en su unidad?

**Tabla 32:**

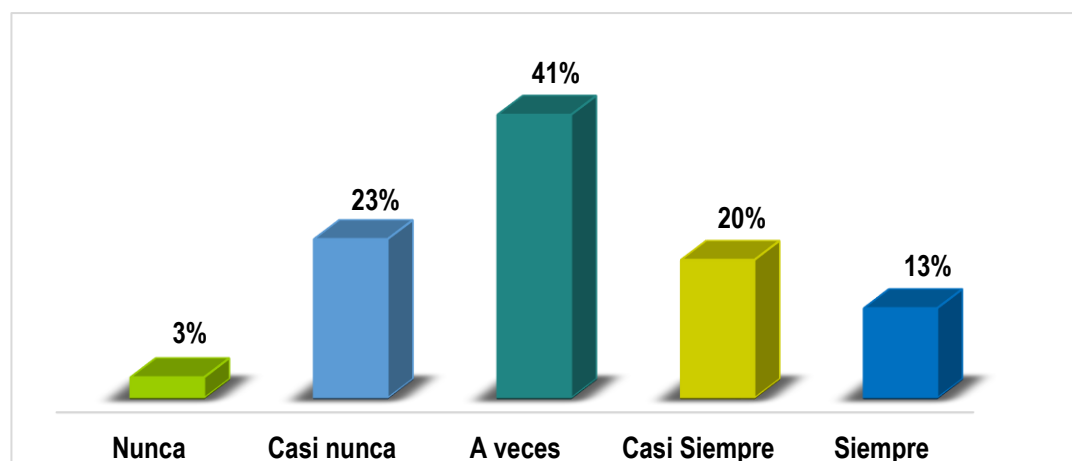
*Acciones de seguimiento para el rendimiento del personal*

Escala Valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3%	3%
Casi nunca	7	23%	26%
<b>Valido</b> A veces	12	41%	67%
Casi Siempre	6	20%	87%
Siempre	4	13%	100%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** La tabla las acciones de seguimiento para el rendimiento del personal representa – Fuente: SPSS-27

**Figura 26:**

*Acciones de seguimiento para el rendimiento del personal*



**Nota:** La figura representa las acciones de seguimiento para el rendimiento del personal – Fuente: SPSS-27

### Interpretación

En base a la respuesta de los 30 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Poroy a la interrogante 18: ¿Considera que las acciones de seguimiento implementadas son adecuadas para aumentar la productividad y el rendimiento del personal en su unidad?

respondieron el 3% nunca, 23% casi nunca, 41% a veces, 20% casi siempre y el 13% siempre. Estos resultados muestran que las acciones de seguimiento son percibidas como insuficientes y poco consistentes, ya que para la mayoría de los colaboradores solo resultan adecuadas en determinadas ocasiones. En este contexto, la Alianza Mundial para la Participación Ciudadana (2020), señala que el seguimiento consiste en el análisis y la recopilación sistemática de información durante el desarrollo de un proyecto, con el propósito de mejorar su eficacia y efectividad, permitiendo además identificar oportunamente cuando alguna actividad no está funcionando adecuadamente. En relación con esta definición y los resultados obtenidos, se puede inferir que, aunque en la municipalidad existen acciones de seguimiento, estas aún requieren fortalecerse y aplicarse de manera más sistemática para contribuir de forma efectiva al incremento de la productividad y al mejor desempeño del personal.

### 5.1.4. Prueba de hipótesis

#### 5.1.4.1. Prueba de normalidad

H<sub>0</sub>: Los datos tienen distribución normal

H<sub>1</sub>: Los datos no tienen distribución normal

#### Tabla 33:

Prueba de normalidad de las variables y dimensiones

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Control interno</b>	0.713	30	ˆ0.000
Cultura organizacional	0.793	30	ˆ0.000
Gestión de riesgos	0.846	30	ˆ0.000
Supervisión	0.587	30	ˆ0.000
<b>Gestión de personal</b>	0.847	30	ˆ0.000
Planificación	0.925	30	ˆ0.000
Organización	0.809	30	ˆ0.000
Control	0.781	30	ˆ0.000

**Nota:** La tabla representa la prueba de normalidad de las variables y dimensiones de investigación – Fuente: SPSS-27

#### Interpretación

El análisis de normalidad presentado en la tabla establece la relación entre los grados de libertad (gl) y el tamaño de la muestra. Para evaluar la distribución de los datos, se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk. Al observar que el valor de significancia obtenido fue inferior a 0.05, se determinó que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se consideran variables no paramétricas. En consecuencia, para contrastar las hipótesis de investigación se utilizó la prueba estadística no paramétrica chi-cuadrado. Asimismo, para medir el nivel de relación entre las variables se empleó la prueba de correlación de Spearman.

### 5.1.4.2. Prueba de hipótesis general

**H1:** Si existe relación significativa entre el control interno y la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024.

**H0:** No existe relación significativa entre el control interno y la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024.

**Tabla 34:**

Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis general

	Valor	gl	Significación bilateral
Chi-cuadrado de Pearson	185,625	156	0.005
Razón de verosimilitud	101.522	156	0.010
Asociación lineal por lineal	21.676	1	0.000
N de casos válidos	30		

**Nota:** La tabla representa la prueba de chi-cuadrado de la hipótesis general – Fuente: SPSS-27

**Interpretación**

Para validar la hipótesis general, se realizó un análisis exhaustivo mediante la prueba de chi-cuadrado, utilizando como base los datos obtenidos de la encuesta respondida por los 30 colaboradores seleccionados como muestra del estudio. Los resultados de este análisis revelaron un nivel de significancia inferior a 0.05, lo que nos lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna es decir que existe relación significativa entre el control interno y la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024.

**OG:** Determinar la relación entre el control interno y la gestión de personal en la  
Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024

**Tabla 35:**

Prueba de correlación de Spearman del objetivo general

			<b>Control interno</b>	<b>Gestión de personal</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Control interno</b>	Coeficiente de correlación	1	0.875
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	<b>Gestión de personal</b>	Coeficiente de correlación	0.875	1
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

**Nota:** La tabla representa la prueba de correlación de Spearman del objetivo general – Fuente: SPSS-27

### **Interpretación**

Para alcanzar el objetivo general de la investigación, se aplicó la prueba estadística de Rho de Spearman, considerada adecuada para analizar relaciones entre variables de tipo no paramétrico. El análisis arrojó un coeficiente de correlación de 0.875, lo cual constata una relación positiva y directa entre el control interno y la gestión de personal. Esto indica que cuando los mecanismos de control interno, como la cultura organizacional, la supervisión y la gestión de riesgos, se aplican de manera adecuada, se refleja en una gestión del personal más organizada y coordinada, donde las tareas, responsabilidades y procesos se desarrollan de forma más clara y eficiente dentro de la municipalidad.

### 5.1.4.3. Prueba de hipótesis específica 01

**H1:** Si existe relación significativa entre el control interno y planificación de la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024.

**H0:** No existe relación significativa entre el control interno y planificación de la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024.

**Tabla 36:**

Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 01

	Valor	gl	Significación bilateral
Chi-cuadrado de Pearson	119,714	78	0.002
Razón de verosimilitud	67.549	78	0.008
Asociación lineal por lineal	17.834	1	0.000
N de casos válidos	30		

**Nota:** La tabla representa la prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 01 – Fuente: SPSS-27

**Interpretación**

Para validar la hipótesis específica 01, se realizó un análisis exhaustivo mediante la prueba de chi-cuadrado, utilizando como base los datos obtenidos de la encuesta respondida por los 30 colaboradores seleccionados como muestra del estudio. Los resultados de este análisis revelaron un nivel de significancia inferior a 0.05, lo que nos lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna es decir que existe relación significativa entre el control interno y planificación de la gestión de personal. Estos resultados sugieren que los componentes del control interno, como la cultura organizacional, la gestión de riesgos y la supervisión, se encuentran vinculados con la planificación de la gestión del personal, demostrando que una estructura sólida de control interno facilita una planificación más organizada, coherente y coordinada en el entorno laboral municipal.

**OE1:** Determinar la relación entre el control interno y planificación de la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024.

**Tabla 37:**

Prueba de correlación de Spearman del objetivo específica 01

		<b>Planificación de la gestión de personal</b>	
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Control interno</b>	Coeficiente de correlación	0.786
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30

**Nota:** La tabla representa la prueba de correlación de Spearman del objetivo específica 01– Fuente: SPSS-27

### **Interpretación**

Para alcanzar el objetivo específico 01 de la investigación, se aplicó la prueba estadística de Rho de Spearman, adecuada para analizar la relación entre variables de tipo no paramétrico. El análisis arrojó un coeficiente de correlación de 0.786, lo que demuestra una relación positiva y significativa entre el control interno y planificación de la gestión de personal. Este resultado sugiere que la existencia de procedimientos claros, supervisión adecuada y una cultura organizacional sólida se refleja directamente en la manera en que se planifican las actividades del personal, permitiendo establecer objetivos claros, anticipar recursos necesarios y organizar el trabajo de forma más eficiente dentro de cada área de la municipalidad.

#### 5.1.4.4. Prueba de hipótesis específica 02

**H1:** Si existe relación significativa entre el control interno y la organización de la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024.

**H0:** No existe relación significativa entre el control interno y la organización de la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024.

**Tabla 38**

Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 02

	Valor	gl	Significación bilateral
Chi-cuadrado de Pearson	97,042 <sup>a</sup>	78	0.007
Razón de verosimilitud	71.841	78	0.007
Asociación lineal por lineal	18.655	1	0.000
N de casos válidos	30		

**Nota:** La tabla representa la prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 02 – Fuente: SPSS-27

#### **Interpretación**

Para validar la hipótesis específica 02, se realizó un análisis exhaustivo mediante la prueba de chi-cuadrado, utilizando como base los datos obtenidos de la encuesta respondida por los 30 colaboradores seleccionados como muestra del estudio. Los resultados de este análisis revelaron un nivel de significancia inferior a 0.05, lo que nos lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna es decir que existe relación significativa entre el control interno y la organización de la gestión de personal. Estos resultados sugieren que la presencia de mecanismos claros de control interno se asocia con una organización más estructurada del personal, facilitando la distribución de tareas, la definición de responsabilidades y la coordinación de actividades dentro de cada área de la municipalidad.

**OE2:** Determinar la relación entre el control interno y la organización de la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024.

**Tabla 39:**

Prueba de correlación de Spearman del objetivo específica 02

		<b>Organización de la gestión de personal</b>	
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Control interno</b>	Coefficiente de correlación	0.810
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30

**Nota:** La tabla representa la prueba de correlación de Spearman del objetivo específica 01– Fuente: SPSS-27

### **Interpretación**

Para alcanzar el objetivo específico 02 de la investigación, se aplicó la prueba estadística de Rho de Spearman, herramienta adecuada para analizar la relación entre variables no paramétricas. El análisis arrojó un coeficiente de correlación de 0.810, lo cual demuestra una relación positiva y significativa entre el control interno y la organización de la gestión de personal. Este resultado sugiere que la existencia de controles claros y mecanismos de supervisión contribuye a que las actividades del personal se estructuren de manera más ordenada, permitiendo definir responsabilidades, coordinar funciones y optimizar los procesos de trabajo dentro de cada área de la municipalidad.

### 5.1.4.5. Prueba de hipótesis específica 03

**H1:** Si existe relación significativa entre el control interno y el control de la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024.

**H0:** No existe relación significativa entre el control interno y el control de la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024.

**Tabla 40:**

Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 03

	Valor	gl	Significación bilateral
Chi-cuadrado de Pearson	94,694	78	0.010
Razón de verosimilitud	64.744	78	0.009
Asociación lineal por lineal	16.922	1	0.000
N de casos válidos	30		

**Nota:** La tabla representa la prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 03 – Fuente: SPSS-27

**Interpretación**

Para validar la hipótesis específica 03, se realizó un análisis exhaustivo mediante la prueba estadística de chi-cuadrado, utilizando como base los datos obtenidos de la encuesta respondida por los 30 colaboradores seleccionados como muestra del estudio. Los resultados revelaron un nivel de significancia inferior a 0.05, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. En consecuencia, se confirma la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el control interno y el control de la gestión de personal. Estos resultados sugieren que los mecanismos de control interno, como la supervisión, la gestión de riesgos y la cultura organizacional, están estrechamente vinculados con la manera en que se realiza el seguimiento y la verificación del desempeño del personal, asegurando que las tareas y responsabilidades se cumplan de forma ordenada y conforme a las normas establecidas dentro de la municipalidad.

**OE3:** Determinar la relación entre el control interno y el control de la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024

**Tabla 41:**

Prueba de correlación de Spearman del objetivo específica 03

		<b>Control de la gestión de personal</b>	
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Control interno</b>	Coeficiente de correlación	0.770
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30

**Nota:** La tabla representa la prueba de correlación de Spearman del objetivo específica 03– Fuente: SPSS-27

### **Interpretación**

Para alcanzar el objetivo específico 03 de la investigación, se aplicó la prueba estadística de Rho de Spearman, adecuada para analizar la relación entre variables no paramétricas. El análisis arrojó un coeficiente de correlación de 0.770, lo que indica una relación positiva y significativa entre el control el control interno y el control de la gestión de personal. Este resultado sugiere que la implementación de controles internos efectivos permite supervisar de manera más precisa el cumplimiento de las tareas y responsabilidades del personal, asegurando que las actividades se realicen según las normas y procedimientos establecidos, lo que fortalece la transparencia, la responsabilidad y la calidad en el desempeño dentro de la municipalidad.

## 5.2. Discusión de resultados

Luego de recopilar y analizar los resultados, se desarrolló la discusión del estudio, basada en los enfoques teóricos. En primer lugar, se evaluó la confiabilidad del instrumento mediante la prueba Alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente de 0.823 para las variables control interno y gestión de personal. Este valor, al estar cercano a 1, indica una consistencia interna adecuada, lo que valida la fiabilidad del instrumento aplicado y su relevancia en el marco de la investigación. A continuación, se realizó la prueba de normalidad con el objetivo de seleccionar la técnica estadística más pertinente para contrastar las hipótesis planteadas, lo cual permitió mantener la coherencia del enfoque metodológico y fortalecer el respaldo teórico de las conclusiones obtenidas.

Respecto al objetivo general: “Determinar la relación entre el control interno y la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024”; el análisis descriptivo constata que el 45% de los funcionarios percibe el control interno como regular, el 24% como bueno y el 7% como muy bueno, mientras que el 17% lo considera malo y el 7% muy malo, lo que refleja una percepción mayormente intermedia sobre su aplicación. En este sentido, la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG (2024) señala que el control interno permite que las instituciones públicas funcionen de manera ordenada, eficiente y transparente, sustentándose en la cultura organizacional, la gestión de riesgos y la supervisión de los procesos, lo cual coincide con la necesidad de fortalecer su aplicación práctica en la entidad. Asimismo, respecto a la gestión de personal, el 48% de los funcionarios la percibe como regular, el 25% como buena y el 11% como muy buena, mientras que el 14% la considera mala y el 2% muy mala, reflejando también una valoración predominantemente intermedia. De acuerdo con Cieza et al. (2021), la gestión de personal comprende estrategias orientadas a optimizar el desempeño de los trabajadores mediante la planificación, organización y control de sus actividades, lo que permite interpretar que,

aunque existen acciones de administración del recurso humano en la municipalidad, aún es necesario fortalecer la planificación, la supervisión del desempeño y la adecuada distribución de responsabilidades para mejorar su eficiencia institucional. Este hallazgo es coherente con lo señalado por Mamani (2022), quien sostiene que en las entidades públicas los sistemas de control interno suelen existir a nivel normativo, pero presentan debilidades en su ejecución operativa, lo cual repercute directamente en la gestión del recurso humano. Asimismo, Navarro y Delgado (2022), señalan que cuando el control interno no se consolida como una práctica institucional, la gestión de personal tiende a mostrar niveles medios de eficiencia. En este contexto, la predominancia del nivel regular refleja una brecha entre lo normativo y lo operativo, manifestando la necesidad de fortalecer la aplicación efectiva del control interno como soporte de la gestión de personal. Desde el análisis inferencial, el coeficiente Rho de Spearman = 0.875 demuestra la existencia de una relación positiva fuerte y significativa entre el control interno y la gestión de personal. Este resultado corrobora lo planteado por Serrano y Quintana (2022), quienes afirman que un sistema de control interno sólido influye directamente en la eficiencia de la gestión del talento humano, al ordenar los procesos administrativos y mejorar la toma de decisiones. De igual manera, Ruíz y Delgado (2020), concluyen que el fortalecimiento del control interno incrementa la efectividad de la gestión de personal en las entidades públicas. La elevada correlación obtenida confirma empíricamente que el control interno no solo acompaña, sino que condiciona el nivel de desempeño de la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy.

Respecto al objetivo específico 01: “Determinar la relación entre el control interno y la planificación de la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024”; el análisis descriptivo muestra que el 45% de los funcionarios percibe el control interno en un nivel regular, lo que pone en manifiesto que su aplicación dentro de la entidad se desarrolla de manera intermedia, con la presencia de normas y procedimientos que no

siempre se aplican de forma uniforme en todas las áreas. En este sentido, la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG (2024) señala que el control interno permite que las instituciones funcionen de manera ordenada, eficiente y transparente mediante la cultura organizacional, la gestión de riesgos y la supervisión de procesos. Por otro lado, el 49% de los funcionarios percibe la planificación de la gestión de personal como regular, lo que refleja que existen acciones orientadas a organizar las funciones y programar actividades del personal, aunque con ciertas limitaciones en su articulación y continuidad. De acuerdo con Martínez y Vargas (2019), la planificación implica analizar las necesidades y características de los puestos de trabajo con el fin de definir tareas, responsabilidades y perfiles adecuados para la organización. En ese sentido, los resultados permiten comprender que, si bien en la municipalidad se desarrollan procesos básicos de planificación del personal, aún es necesario fortalecer la coordinación, el seguimiento y la organización de las actividades para mejorar la eficiencia en la gestión del recurso humano. Este resultado coincide con Estela (2021), quien señala que en muchas municipalidades la planificación del personal se desarrolla de forma parcial, debido a deficiencias en los mecanismos de control y seguimiento. Asimismo, Quezada et al. (2020), indican que una planificación sin control adecuado tiende a presentar inconsistencias en la asignación de funciones y recursos. La valoración regular sugiere que la planificación existe, pero carece de un soporte sólido que garantice su ejecución eficaz y alineada a los objetivos institucionales. En cuanto al análisis inferencial, el coeficiente  $Rho = 0.786$  refleja una relación positiva y significativa entre el control interno y la planificación de la gestión de personal. Este hallazgo es corroborado por Mamani (2022), quien sostiene que el control interno facilita la planificación al establecer procedimientos claros y mecanismos de supervisión que orientan el uso eficiente de los recursos humanos. De igual manera, Umpire (2019), concluye que una planificación efectiva depende directamente de la existencia de controles internos bien definidos. La correlación obtenida demuestra que el

fortalecimiento del control interno constituye un factor clave para mejorar la planificación del personal en la municipalidad.

Respecto al objetivo específico 02: “Determinar la relación entre el control interno y la organización de la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024”; el análisis descriptivo demuestra que el 45% de los funcionarios percibe el control interno en un nivel regular, lo que sugiere que, aunque la municipalidad cuenta con normas y procedimientos orientados a supervisar las actividades institucionales, estos no siempre se aplican de manera uniforme en todas las áreas. En este sentido, la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG (2024), establece que el control interno permite que las entidades públicas desarrollen sus actividades de forma ordenada, eficiente y transparente mediante la supervisión de los procesos y la gestión de riesgos. Por otro lado, en relación con la gestión de personal, el 48% de los funcionarios la percibe en un nivel regular, lo que refleja que existen acciones orientadas a la administración del recurso humano, aunque estas aún presentan ciertas limitaciones en su aplicación. De acuerdo con Parrales et al. (2022), la gestión de personal comprende un conjunto de estrategias destinadas a mejorar el desempeño de los trabajadores mediante la planificación, organización y control de las actividades laborales. En ese contexto, se puede inferir que ambas variables presentan un nivel intermedio dentro de la entidad, por lo que resulta necesario fortalecer los mecanismos de control interno y las prácticas de gestión del personal para mejorar el desempeño institucional. Este resultado es consistente con Cieza et al. (2021), quienes señalan que las deficiencias organizacionales suelen manifestarse en la falta de claridad de funciones y en una coordinación limitada entre áreas. Asimismo, Mayanquer (2023), indica que la organización del personal en entidades públicas frecuentemente se mantiene en niveles intermedios debido a debilidades en el control institucional. La percepción regular sostiene que la organización existe, pero requiere mayor articulación interna para garantizar un

funcionamiento coherente y eficiente. En el análisis inferencial, el coeficiente  $Rho = 0.810$  confirma una relación positiva y significativa entre el control interno y la organización de la gestión de personal. Este resultado corrobora lo expuesto por Umpire (2019), quien sostiene que el control interno fortalece la organización institucional al definir responsabilidades, jerarquías y flujos de trabajo. Asimismo, Cieza et al. (2021), destacan que una adecuada organización del personal depende directamente de sistemas de control bien estructurados. El sustento estadístico confirma que mejorar el control interno permitirá optimizar la organización del personal y reducir las debilidades estructurales identificadas.

Respecto al objetivo específico 03: “Determinar la relación entre el control interno y el control de la gestión de personal en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024”; los resultados descriptivos demuestran que el 45% de los funcionarios percibe el control interno en un nivel regular, lo que indica que la entidad cuenta con normas y mecanismos orientados a supervisar las actividades institucionales, aunque su aplicación no siempre es uniforme en todas las áreas. En este sentido, la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG (2024) señala que el control interno permite que las instituciones desarrollen sus procesos de manera ordenada y eficiente mediante la supervisión y el seguimiento de las actividades. Por otro lado, en relación con el control de la gestión de personal, el 47% de los funcionarios lo percibe en un nivel regular, lo que refleja que existen acciones orientadas al monitoreo y evaluación del desempeño del personal, aunque estas aún presentan ciertas limitaciones en su aplicación sistemática. De acuerdo con Cieza et al. (2021), el control dentro de una organización consiste en supervisar y evaluar las actividades realizadas para verificar que se ejecuten conforme a lo planificado y, de ser necesario, aplicar medidas correctivas que contribuyan al logro de los objetivos institucionales. En ese contexto, se puede inferir que ambas variables se desarrollan en un nivel intermedio dentro de la municipalidad, por lo que resulta necesario fortalecer los mecanismos de supervisión, evaluación y retroalimentación

del personal para mejorar la eficiencia institucional. Este hallazgo coincide con Vicente y Chávez (2019), quienes sostienen que la supervisión del personal en entidades públicas suele presentar falencias debido a la ausencia de controles sistemáticos. Asimismo, Galea (2025), señala que la falta de retroalimentación constante limita la efectividad del control del desempeño. El nivel regular demuestra que los mecanismos de control están presentes, pero no se ejecutan con la frecuencia ni rigurosidad necesarias. Desde el análisis inferencial, el coeficiente  $Rho = 0.770$  demuestra una relación positiva y significativa entre el control interno y el control de la gestión de personal. Este resultado es respaldado por Chavez (2025), quien concluye que un sistema de control interno fortalecido mejora significativamente los procesos de supervisión y evaluación del personal. De igual forma, Vicente y Chávez (2019), destacan que la eficiencia del control del desempeño depende directamente de la solidez del control interno institucional. La correlación obtenida reafirma que el control interno constituye un elemento determinante para consolidar prácticas efectivas de supervisión y seguimiento del personal.

## VI. Conclusiones

1. Se concluye que, en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, 2024, el 45 % de los funcionarios percibe el control interno en un nivel regular, mientras que el 48 % valora la gestión de personal también como regular, lo que demuestra la existencia de prácticas básicas de control, organización y administración del personal, aunque con limitaciones en su aplicación uniforme y sostenida. Estas percepciones reflejan un funcionamiento institucional de nivel intermedio, donde aún persisten debilidades en la conducción y seguimiento del desempeño laboral. Posteriormente, el análisis de la relación entre ambas variables demuestra una relación positiva alta, con un valor de 0.875, lo que confirma que un mejor control interno se vincula directamente con una gestión de personal más ordenada, coherente y eficiente dentro de la entidad.
2. Se concluye que, en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, durante el año 2024, el 45% de los funcionarios percibe el control interno en un nivel regular, mientras que el 48% valora la gestión de personal también como regular, lo que muestra que la entidad cuenta con prácticas básicas orientadas al orden, la supervisión y la administración del personal, aunque estas no se aplican de manera constante ni homogénea en todas las áreas. Esta percepción refleja un funcionamiento institucional de carácter intermedio, donde existen esfuerzos por organizar el trabajo y cumplir con las funciones asignadas, pero aún se presentan algunas dificultades en el seguimiento y conducción del desempeño laboral. Asimismo, al analizar la relación entre ambas variables, se obtiene un valor de 0.875, que demuestra una relación positiva alta, indicando que cuando el control interno se desarrolla de manera más adecuada, la gestión de personal tiende a ser más ordenada, coherente y eficiente.

**3.** Se concluye que, en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, durante el año 2024, el 45% de los funcionarios percibe el control interno en un nivel regular, mientras que el 52% considera que la organización de la gestión de personal también se sitúa en ese mismo nivel, lo que pone en manifiesto la presencia de una estructura organizacional formal y de mecanismos básicos de coordinación institucional. Sin embargo, esta valoración intermedia refleja que la definición de funciones, la articulación entre áreas y los espacios de concertación no se desarrollan de manera uniforme ni sostenida en toda la entidad, generando diferencias en la forma de organizar el trabajo. Al examinar la relación entre ambas variables, se obtiene un valor de 0.810, que muestra una relación positiva alta, lo cual indica que, a medida que el control interno se aplica con mayor claridad, orden y seguimiento, la organización del personal tiende a ser más coherente y funcional.

**4.** Se concluye que, en la Municipalidad Distrital de Poroy, Cusco, durante el año 2024, el 45 % de los funcionarios percibe el control interno en un nivel regular, mientras que el 47 % considera que el control de la gestión de personal también se sitúa en un nivel regular, lo que refleja la presencia de acciones de evaluación, monitoreo y seguimiento del desempeño, aunque aplicadas de manera desigual entre las áreas. Esta percepción pone en manifiesto que el control del personal existe, pero no se ejecuta de forma constante ni homogénea en toda la entidad, lo que limita su alcance institucional. Al analizar la relación entre ambas variables, se obtiene un valor de 0.770, que muestra una relación positiva alta, indicando que cuando el control interno se aplica con mayor orden y claridad, el control de la gestión del personal tiende a fortalecerse.

## VII. Recomendaciones

1. Se recomienda al alcalde de la Municipalidad Distrital de Poroy, fortalecer el sistema de control interno como un eje fundamental de la gestión institucional, promoviendo la revisión y actualización periódica de las normas, directivas y procedimientos internos vinculados a la gestión de personal. Para ello, es necesario socializar estos instrumentos con los trabajadores mediante reuniones informativas y capacitaciones breves, asegurando que cada servidor conozca sus funciones y responsabilidades. Asimismo, se debe establecer mecanismos de supervisión continua que permitan verificar el cumplimiento de las disposiciones internas, contribuyendo a una gestión más ordenada, transparente y orientada al logro de resultados.
2. Se recomienda al alcalde de la Municipalidad Distrital de Poroy, mejorar la planificación de la gestión de personal, incorporando el enfoque de control interno desde la formulación de objetivos, metas y actividades institucionales. Esto puede lograrse mediante la programación anticipada de las labores, la asignación clara de responsabilidades y la articulación entre las áreas involucradas. Asimismo, se debe priorizar la planificación de recursos humanos y logísticos, lo que permitirá prevenir improvisaciones, optimizar el uso de los recursos disponibles y garantizar una ejecución más eficiente de las actividades municipales.
3. Se recomienda al alcalde de la Municipalidad Distrital de Poroy, fortalecer la organización de la gestión de personal, mediante la actualización y adecuación del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y el Manual de Organización y Funciones (MOF), asegurando que estos documentos reflejen la realidad operativa de la municipalidad. Para ello, se debe coordinar con las áreas correspondientes la revisión de funciones y procesos, evitando duplicidades o vacíos en las responsabilidades. De igual

manera, es importante promover una comunicación interna efectiva que facilite la coordinación entre áreas y el cumplimiento oportuno de las funciones asignadas.

4. Se recomienda al alcalde de la Municipalidad Distrital de Poroy, consolidar el control de la gestión de personal, implementando mecanismos permanentes de evaluación, monitoreo y seguimiento del desempeño laboral. Esto implica establecer criterios claros de supervisión, realizar evaluaciones periódicas y generar espacios de retroalimentación constructiva con los trabajadores. Asimismo, se deben utilizar los resultados de estas evaluaciones para la toma de decisiones, corrección de debilidades y mejora continua de los procesos, contribuyendo así al fortalecimiento institucional y a una mejor prestación de los servicios municipales.

### VIII. Referencias

- Alvarez Rios, N., & Delgado Bardales, J. (2020). Desarrollo organizacional en la gestión municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 955-971. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.133](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.133)
- Armas Ortega, Y., Llanos Encalda, M., & Traverso Holguín, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales*. <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. (2022). *Herramientas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación*. : Escuela Nacional de Administración Pública. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3492239/Herramientas%20para%20la%20gesti%C3%B3n%20del%20talento%3A%20gesti%C3%B3n%20del%20rendimiento%20y%20gesti%C3%B3n%20de%20la%20capacitaci%C3%B3n.pdf>
- Bastidas Villanes, D., & Pisconte Ramos, J. (2009). *Estado y Gestión pública*. España: Instituto para la Democracia y la Asistencia Electoral - IDEA Internacional. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/9506FA981DDF086405257C2B0056BEF1/\\$FILE/Gesti%C3%B3n\\_P%C3%ABblica.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9506FA981DDF086405257C2B0056BEF1/$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%ABblica.pdf)
- Basurto García, R., & Narciso Roberto , Y. (2022). Gestión del talento humano y su influencia en la contratación del personal. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8590747>
- Camacho Villota, W., Gil Espinoza, D., & Paredes Tobar, J. (2017). Sistema de control interno: importancia de su funcionamiento en las empresas. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. <https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/control.html>
- Canaza, H., Flores, Y., & Verónica, T. (2021). Administración de recursos humanos y la calidad del servicio al público en la municipalidad de Usicayos. *Revista Gestionar*, 1(3). <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/11/11>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica* (Vol. 2da Edición). Lima Peru: San Marcos. <https://es.scribd.com/document/575484795/CARRASCO-DIAZ-S-Metodologia-de-La-Investigacion-Cientifica-OCR-Por-Ganz1912>
- Carrillo Brito, B., & Guevara Piedra, W. (2019). Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador. *Revista Mapa*, 42–66.

- <https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/166/193>
- Chavez Jauregui, M. L. (2025). *Control interno y la gestión del área de personal de la municipalidad distrital de San Jerónimo departamento de Cusco, periodo 2022*. Cusco.  
[https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/10642/253T20255002\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/10642/253T20255002_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cieza Sempertegui, J., Silva Tarrillo, J., & Silva Tarrillo, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del conocimiento*, 6(2), 270-287.  
<https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2253>
- CIVICUS-Alianza Mundial para la Participación Ciudadana. (2020). *Seguimiento y evaluación*.  
<https://www.civicus.org/view/media/Seguimiento%20y%20evaluacion.pdf>
- Congreso de la República. (2018). *Ley N° 27785 – Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República*. Lima: Congreso de la República.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/431141/Ley-27785.pdf?v=1574886460>
- Contraloría General de la República. (1998). *Resolución de Contraloría N° 072-98-CG - Aprueban normas técnicas de control interno para el Sector Público*. Lima: Contraloría General de la República.  
[https://www.midagri.gob.pe/portal/download/pdf/herramientas/organizaciones/oga/oficina\\_personal/rc07298.pdf](https://www.midagri.gob.pe/portal/download/pdf/herramientas/organizaciones/oga/oficina_personal/rc07298.pdf)
- Contraloría General de la República. (2006). *Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG - Normas de control interno*. Lima: Contraloría General de la República.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/477570/Resolucio%CC%81n\\_de\\_Contralori%CC%81a\\_General\\_N\\_\\_320-2006-CG.pdf?v=1579639071](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/477570/Resolucio%CC%81n_de_Contralori%CC%81a_General_N__320-2006-CG.pdf?v=1579639071)
- Contraloría General de la República. (2021). *Marco Conceptual del Control Interno*.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1305474/Marco%20conceptual.pdf>
- Contraloría General de la República del Perú. (2024). *Directiva N° 006-2019-CG/INTEG “Implementación del sistema de control interno en las entidades del Estado”*. Lima: Contraloría General de la República del Perú.  
 doi:<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4981450/2614036-version-integrada-de-la-directiva-n-006-2019-cg-integ.PDF?v=1708021285>
- Cunya Acuña, D. (2025). Meritocracia y gestión por competencias en el sector público: Una revisión sistemática. *Reflexiones de la sociedad y economía*, 121-137.

doi:<https://doi.org/10.62776/rse.v2i2.56>

- Escuela de Gobierno y Economía. (09 de Enero de 2024). *Escuela de Gobierno y Economía*.  
<https://blog.up.edu.mx/licenciatura-en-gobierno/que-es-y-para-que-sirve-la-politica>
- Estela Olortegui, S. V. (2021). *El control interno y la gestión de recursos humanos en la universidad nacional Hermilio Valdizan Huanuco 2019*.  
<https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3214/Estela%20Olortegui%2c%20Sofia%20Viviana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Galea Tataje, R. A. (2025). *Relación entre el control interno y la gestión administrativa en la eficacia y eficiencia de la Ugel de Sicuani de Cuzco del primer semestre 2024*. Cusco.  
<https://repositorio.continental.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/81443b24-7369-476c-9786-32e474acb86a/content>
- Gobierno del Perú. (2011). *Disponibilidad presupuestal*. Perú.  
[https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/153/S3/05001-23-31-000-1998-01350-01\(28565\).pdf](https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/153/S3/05001-23-31-000-1998-01350-01(28565).pdf)
- González Martínez, R. (2019). <https://www.ofstlaxcala.gob.mx/doc/material/27.pdf>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación 6TA Edición*. Mexico: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Huaraca Carhuaricra, C., Valdez Duran, J., Melgarejo Cabello, N., De la Cruz Salazar, M., & Li-Parra, L. (2023). Estrategias de retención del talento en un Contexto Internacional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5565 - 5597.  
doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i2.5741](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5741)
- Jimenez. (12 de Abril de 2024). <https://definicion.de/control/>
- Mamani Huarecallo, A. C. (2022). *Influencia del control interno en la gestión de recursos humanos de la municipalidad distrital de Ite, año 2019*. Tacna.  
<https://repositorio.unjbg.edu.pe/server/api/core/bitstreams/afa60619-d96c-41eb-91ad-df5c8d0c71f9/content>
- Mamani Mamani, D. M. (2022). *El sistema de control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos de la municipalidad provincial de Puno, periodo 2020 -2021*. Puno. <https://repositorio.unap.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7d6ea275-23ed-4d43-b8cc-8050f209c8fb/content>
- Marín Cárdenas, J., & Delgado Bardales, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 1139-1159.

- doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.145](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145)
- Marín, L. (2018). Control interno desde el enfoque contemporáneo (modelo coso y coco). *Revista contribuciones a la Economía*, 1-13. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9025079>
- Martínez Reinoso, O., & Vargas Fernández, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *COODES Cooperativismo y Desarrollo*, 225-242. <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n2/2310-340X-cod-7-02-225.pdf>
- Mayanquer Escobar, J. (2023). *Efecto de los procesos administrativos de la Jefatura de Talento Humano del Municipio de Tulcán en el desempeño laboral: un proceso para su mejoramiento. [Tesis de postgrado]*. Tulcán - Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi. <https://repositorio.upec.edu.ec/server/api/core/bitstreams/e0353694-a450-4c58-931b-a5b8f0f62c4f/content>
- Medina Esquivel, W., Prudenci Cuela, F., & Cernaqué Miranda, O. (2024). Digital Competencies and their Impact on Public Servants' Productivity in Peru. *Profesional de la información*, 1-12. doi:<https://doi.org/10.3145/epi.2024.0006>
- Mendoza Zamora, W., García Ponce, T., Delgado Chávez, M., & Barreiro Cedeño, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*, 206-240. doi:<http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/835>
- Montes de Oca Sánchez, J., & Pulla Ochoa, C. (2019). a gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1191/126>
- Navarro Ríos, H., & Delgado Bardales, J. M. (2022). El control interno en la ejecución presupuestal municipal. *Ciencia latina*, 1-13. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2193](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2193)
- Ortega, C. (2020). *Cultura organizacional: Qué es, características, tipos y ejemplos*. <https://www.questionpro.com/blog/es/cultura-organizacional-2/>
- Palomino Dávalos, Y., García Ccahuata, J., Sosa Dueñas, E. K., & Contreras Rivera, R. J. (2022). *La gestión del personal y su relación con el compromiso docente: en las*

*instituciones educativas secundarias*. Mexico: Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3763/5687>

Parrales Carvajal, V. M., Aguirre Sanabria, M. E., Ledesma Álvarez, G. D., & Garófalo Velasco, D. A. (2022). Gestión administrativa factor fundamental para la productividad en las pequeñas y medianas empresas. *Journal of science and research*. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/2663/2275>

Quezada Rodríguez, M., Quevedo Barros, M., & Torres Palacios, M. (2020). Trabajo en equipo, comunicación y desempeño laboral en las organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 748-778. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>

Ríos Ramos, F. (15 de abril de 2019). *¿Cuál es la diferencia entre MOF Y ROF?* <http://blog.pucp.edu.pe/blog/perfil/2019/04/15/cual-es-la-diferencia-entre-mof-y-rof/>

Ruíz Correa, S., & Delgado Bardales, J. (2020). El control interno en el proceso de contrataciones en las instituciones públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 107-114. <https://www.redalyc.org/journal/5885/588572826010/588572826010.pdf>

Ruiz, R. (2023). *Coordinación*. Obtenido de <https://www.significados.com/coordinacion/>

Saldívar. (22 de Mayo de 2025). Obtenido de <https://concepto.de/que-es-norma/>

Secretaría Central de ISO. (2015). *Norma Internacional ISO 9001* -. Ginebra - Suiza: Secretaría Central de ISO. [https://repositorio.buap.mx/rcontraloria/public/inf\\_public/2019/0/NOM\\_ISO\\_9001-2015.pdf](https://repositorio.buap.mx/rcontraloria/public/inf_public/2019/0/NOM_ISO_9001-2015.pdf)

Serrano Salas, K. J., & Quintana Salas, V. (2022). *Control interno y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de La Convención, 2021*. Cusco. <https://repositorio.uandina.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/73b81276-a79b-4214-b896-dfe31d679203/content>

Silva Siu, D. R., Guerrero Bejarano, M. A., & Córdova García, U. (2020). Gestión Municipal, midiendo la Incidencia del Presupuesto Participativo y el Desempeño Laboral en ella; caso Municipio de La Molina, 2020. *INNOVA Research Journal*, 93-102. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v5.n3.2020.1481>

Soto. (12 de Abril de 2024). <https://definicion.de/control/>

Umpire López, J. F. (2019). *Análisis de la implementación del sistema de control interno en*

*las contrataciones del Estado de la municipalidad provincial de Sullana 2016-2017. [Tesis de titulación].* Piura: Universidad Nacional de Piura.  
<https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1834>

Vicente Herrera, A. N., & Chávez Garcés, E. M. (2019). Competencias laborales para la Gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de un municipio provincial. *Veritas Et Scientia*, 1202-1209.  
doi:<https://doi.org/10.47796/ves.v8i2.137>

Yopan Fajardo, J. L., Palmero Gómez, N., & Santos Mejía, J. R. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 263 - 281.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>

Zavaleta Rojas, M., Chamoly Urtecho, K., & Santamaría Oblitas, S. (2024). Gestión eficiente en el gobierno local: el rol de la simplificación administrativa. *Podium*, 107-124. doi:[doi:10.31095/podium.2024.45.7](https://doi.org/10.31095/podium.2024.45.7)

Los anexos, panel fotográfico y otros documentos están resguardados en la oficina de repositorio digital institucional en la Biblioteca Central de la Universidad Tecnológica de los Andes