



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

**"LA GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Y SU
RELACIÓN CON EL CONTROL INTERNO EN EL
DISTRITO FISCAL DE UCAYALI - MINISTERIO
PÚBLICO, 2019"**

PRESENTADO POR:

BACH. FRANCK GEORGE HIDALGO DÁVILA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

ASESOR:

MG. ALIPIO SANTIAGO CAMPOS

PUCALLPA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de tesis a Dios y a mi madre. A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mi madre, quien a lo largo de mi vida ha velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad. Es por ello que soy lo que soy ahora. La amo con mi vida.

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas. a mi familia por ser mi pilar fundamental y haberme apoyado incondicionalmente, pese a las adversidades e inconvenientes que se presentaron en esta etapa de mi vida profesional.

Agradezco a los todos docentes y director de mi Universidad que con su sabiduría, conocimiento y apoyo, motivaron a desarrollarme como persona y profesional en la Universidad Alas Peruanas (Filial Pucallpa).

RESUMEN

La presente tesis titulada: “La gestión del recurso humano y su relación con el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali – Ministerio Público, 2019”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali – Ministerio Público, 2019.

El estudio planteó la hipótesis existe relación entre la gestión del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019. Asimismo, se tiene como muestra a 38 servidores administrativos del Distrito Fiscal de Ucayali, siendo evaluados mediante el diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional en un determinado tiempo, por medio de un cuestionario de preguntas, para los análisis descriptivos de los resultados. La validez del instrumento se realizó con la opinión de 3 expertos, que dieron aceptabilidad al instrumento, y también fue validado por el alfa de Cronbach que muestra un indicador de excelencia de 0.913.

El estudio concluye que si existe una correlación positiva fuerte entre las variables gestión del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, de acuerdo al Rho de Spearman (0.823**).

Palabras claves: Administración, organización, desarrollo, control interno.

ABSTRACT

This thesis entitled: "The management of human resources and its relationship with internal control in the Fiscal District of Ucayali - Ministerio Público, 2019", aimed to determine the relationship between human resource management and internal control in the Fiscal District of Ucayali - Public Ministry, 2019.

The study raised the hypothesis that there is a relationship between the management of human resources and internal control in the Tax District of Ucayali - Public Prosecutor's Office, 2019. In addition, there are 38 administrative servants from the Ucayali Tax District, being evaluated by design non-experimental descriptive correlational type in a given time, by means of a questionnaire of questions, for the descriptive analysis of the results. The validity of the instrument was carried out with the opinion of 3 experts, who gave acceptability to the instrument, and it was also validated by Cronbach's alpha which shows an excellence indicator of 0.913.

The study concludes that there is a strong positive correlation between the variables human resource management and internal control in the Fiscal District of Ucayali - Public Ministry, according to Spearman's Rho (0.823 **).

Keywords: Administration, organization, development, internal control.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
LISTA DE TABLAS	x
LISTA DE GRÁFICOS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I	14
EL PLANTEAMIENTO DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. Planteamiento del problema.....	14
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Objetivos de la investigación	17
1.3.1. Objetivo general.....	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	17
1.4. Justificación del estudio.....	17
1.5. Limitaciones	18

CAPÍTULO II	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes del estudio	19
2.1.1. A nivel internacional.....	19
2.1.2. A nivel nacional.....	21
2.2. Bases teóricas	23
2.2.1. Gestión de recursos humanos	23
2.2.2. Dimensiones de la gestión de recursos humanos	24
2.2.3. Control interno	25
2.2.4. Dimensiones del control interno.....	26
2.3. Definición de términos	27
2.4. Hipótesis.....	31
2.4.1. Hipótesis general	31
2.4.2. Hipótesis específicas	31
2.5. Variables	32
2.5.1. Definición conceptual de la variable	32
2.5.2. Definición operacional de la variable	32
2.5.3. Operacionalización de las variables	33
CAPÍTULO III	34
METODOLOGÍA	34
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	34

3.1.1.	Tipo de investigación	34
3.1.2.	Nivel de investigación	34
3.2.	Diseño y descripción del ámbito de la investigación.....	35
3.2.1.	Diseño de la investigación	35
3.2.2.	Descripción del ámbito de la investigación	35
3.3.	Población y muestra	36
3.3.1.	Población	36
3.3.2.	Muestra.....	36
3.4.	Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	37
3.5.	Validez y confiabilidad del instrumento.....	37
3.5.1.	Validez del instrumento.....	37
3.5.2.	Confiabilidad del instrumento.....	37
3.6.	Plan de recolección y procesamiento de datos	38
3.6.1.	Plan de recolección de datos.....	38
3.6.2.	Procesamiento de datos	38
CAPÍTULO IV		39
RESULTADOS.....		39
4.1.	Análisis de tablas y gráficos	39
4.2.	Prueba de hipótesis.....	45
CAPÍTULO V		49
DISCUSIÓN		49

CONCLUSIONES	52
RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	54
ANEXO	57

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Variables, dimensiones e indicadores.....	33
Tabla 2. Opinión de tres expertos acerca del instrumento	37
Tabla 3. Resumen de procesamiento de casos	37
Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad.....	37
Tabla 5. Estadísticas de total de elemento	38
Tabla 6. Plan de recolección y procesamiento de datos	38
Tabla 7. Distribución porcentual de la variable gestión del recurso humano	39
Tabla 8. Distribución porcentual de la variable control interno.....	40
Tabla 9. Distribución porcentual entre las variables gestión del recurso humano y el control interno	41
Tabla 10. Distribución porcentual entre la dimensión administración del recurso humano y la variable control interno	42
Tabla 11. Distribución porcentual entre la dimensión organización del recurso humano y la variable control interno	43
Tabla 12. Distribución porcentual entre la dimensión desarrollo del recurso humano y la variable control interno	44
Tabla 13. Correlación entre la gestión del recurso humano y el control interno.....	45
Tabla 14. Correlación entre la administración del recurso humano y el control interno	46

Tabla 15. Correlación entre la organización del recurso humano y el control interno	47
Tabla 16. Correlación entre el desarrollo del recurso humano y el control interno	48

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Dimensiones de la gestión de recursos humanos	25
Gráfico 2. Dimensiones del control interno	27
Gráfico 3. Ubicación del Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, Pucallpa	36
Gráfico 4. Nivel de la variable gestión del recurso humano	39
Gráfico 5. Nivel de la variable control interno.....	40
Gráfico 6. Distribución entre las variables gestión del recurso humano y el control interno.....	41
Gráfico 7. Distribución entre la dimensión administración del recurso humano y la variable control interno	42
Gráfico 8. Distribución entre la dimensión organización del recurso humano y la variable control interno	43
Gráfico 9. Distribución entre la dimensión desarrollo del recurso humano y la variable control interno	44

INTRODUCCIÓN

Las empresas en la actualidad planifican, organizan, desarrollan y coordinan las actividades del personal que tienen a cargo, con el propósito de direccionar el rumbo de acuerdo a los lineamientos de la institución. Esto a su vez, promueve el desempeño eficiente del personal para alcanzar tanto, los objetivos de producción y del equipo.

Sin embargo, las entidades están conformadas por personas a quienes se debe todo su accionar, sus éxitos y sus fracasos, por eso es necesario gestionar el talento humano dentro de las organizaciones.

La investigación que se realizó se establece en cinco capítulos: **CAPÍTULO I – EL PLANTEAMIENTO DE INVESTIGACIÓN**, se plantea la investigación, se formula el problema y los objetivos, asimismo se realiza la justificación y las limitaciones del trabajo. **CAPÍTULO II – MARCO TEÓRICO**, se realiza los antecedentes del estudio, y se define las bases teóricas de acuerdo a las variables de la investigación y posteriormente se definen los términos básicos. **CAPÍTULO III – METODOLOGÍA**, se presente el tipo, nivel y diseño de investigación, la población y muestra de estudio es necesario para las técnicas e instrumentos de recolección de datos, asimismo la información debe ser validada mediante instrumentos. **CAPÍTULO IV – RESULTADOS**: se realiza el análisis e interpretación de los resultados, expresados en tablas y gráficos, con el propósito de ser evaluados en la prueba de hipótesis. **CAPÍTULO V – DISCUSIÓN DE RESULTADOS**, explica sobre el análisis de la investigación.

Finalmente, presentamos las **CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS** y **ANEXOS** correspondientes.

CAPÍTULO I

EL PLANTEAMIENTO DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El Ministerio Público del Distrito fiscal de Ucayali, fue creada por la constitución política del Perú en 1979, como uno de los organismos autónomos, cuya misión es defender y legalizar los derechos humanos, asimismo tiene la finalidad de brindar información actualizada, necesaria y oportuna concernientes a las labores que se realizan en su jurisdicción. Dicha institución se encarga de trabajar para el beneficio de la comunidad, y brindar un mejor servicio orientado a todo personal que desempeñe labores dentro del Distrito fiscal de Ucayali.

Hoy en día, se observan muchas limitaciones en la aplicación de estrategias, por lo que es imposible fomentar un adecuado control interno en la organización, generando insatisfacción y falta de identidad por parte del personal; esta situación conlleva a que el trabajador suba de cargo sin estar preparado; generando incumplimiento de funciones y un bajo desempeño administrativo.

La gestión del recurso humano es considerada como un proceso administrativo, aplicado al incremento y preservación del conocimiento y/o habilidades, en tal sentido se puede señalar que consiste en cubrir las necesidades del personal, promoviendo el desempeño eficiente en cada

trabajador; se debe tener en cuenta que una organización básicamente representa el medio por el que las personas colaboran con el propósito de alcanzar un objetivo; es decir administrar un recurso humano consiste en mantener a los miembros de una organización con un trabajo armonioso y favorable en cada actividad que se realice dentro de la institución.

En este contexto cabe mencionar que la gestión del recurso humano también representa un problema complejo debido al conjunto de factores de formación profesional con las que cuenta un trabajador, por lo que en muchos casos se incumple el proceso de gestión para un puesto laboral, un concurso, una convocatoria, la supervisión, y el monitoreo, lo que es generada a falta de un adecuado control interno.

El control interno es entendido como un programa de organización o conjunto de métodos coordinados y adoptados por una entidad para salvaguardar sus bienes, con finalidad de comprobar la eficacia de sus datos contables y lograr el cumplimiento de la política administrativa establecida por la dirección de la empresa.

Se puede señalar que a nivel institucional no se ejecutan políticas de capacitación y fortalecimiento del capital humano, por lo que a consecuencia genera limitaciones en cuanto a los gestores de recursos humanos puesto que no optimizan los mecanismos institucionales para este fin.

Por lo antes expuesto podemos decir que no se han definido estrategias de motivación al personal, como el otorgar una recompensa por acción al trabajador destacado, asimismo no existe una adecuada evaluación del desempeño, a falta de estrategias, como el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, sobre todo en la disponibilidad de un ambiente laboral para el ejercicio de las funciones.

Por lo que el presente estudio evalúa, los problemas encontrados en el Distrito Fiscal de Ucayali- Ministerio Público referente al control interno, encontrando déficit en las operaciones, funciones y procedimientos para el uso de sus recursos, asimismo una de las problemáticas de interés relevante es que

la investigación no tiene una apropiada estructura de los componentes empleados para un adecuado control interno, la solución a dicho déficit permitirá obtener un sistema administrativo transparente ante la población que conducirá a que los funcionarios y servidores coadyuven a la implementación de controles internos en la institución.

Si la institución no ha logrado una adecuada gestión de sus recursos humanos, de sebe a la inexistencia de las directivas internas, que controlen el proceso de selección, lo que dificulta el contrato de un adecuado personal que cumpla con los requisitos para cubrir una plaza, por lo que se busca un control en los lineamientos que orienten a la institución a un adecuado proceso de gestión de sus recursos humanos.

Por lo anterior expuesto el presente estudio se basa en investigar las variables gestión del recurso humano y su relación con el control interno, lo que se considera como unos de los principales elementos para mejorar el desarrollo y crecimiento de una organización.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la gestión del recurso humano se relaciona con el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿De qué manera la administración del recurso humano se relaciona con el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019?
- b) ¿De qué manera la organización del recurso humano se relaciona con el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019?

- c) ¿De qué manera de desarrollo del recurso humano se relaciona con el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación que existe entre la administración del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019.
- b) Determinar la relación que existe entre la organización del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019.
- c) Determinar la relación que existe entre el desarrollo del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019.

1.4. Justificación del estudio

La presente investigación pretende conocer la relación existente entre las variables gestión del recurso humano y el control interno, enmarcada dentro del ámbito de la administración, con finalidad de comprender la problemática actual y proponer alternativas de solución con sustento teórico y científico. Asimismo, permitirá conocer las expectativas que tienen los trabajadores en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público en relación con el control interno de la institución. Por lo que dicho estudio servirá de soporte teórico para futuras investigaciones.

La importancia del estudio radica en conocer la gestión del recurso humano y el control interno, puesto que la correcta administración de una institución requiere de un eficiente sistema de control interno que permita cumplir los objetivos haciendo uso de los recursos con los que cuenta la institución. Los beneficios generados por la investigación servirán para un adecuado sistema de selección, capacitación y evaluación a sus colaboradores, de tal manera mejorar su calidad de vida, y obtener incentivos de la organización por el cumplimiento sus objetivos.

1.5. Limitaciones

El recurso humano del Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, no reciben constante capacitación, lo que a consecuencia genera un limitado desempeño laboral, y dificulta el acceso a la información que nos puedan brindar.

La información obtenida mediante la encuesta, no es veraz al 100 % ya que las respuestas se encuentran en relación a la opinión de los trabajadores en dicho sector.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel internacional

Pilataxi (2015), concluye: (a) en las investigaciones efectuadas se ha analizado cómo influye el control interno y la gestión del talento humano en la organización administrativa, para proponer alternativas de mejora en el cumplimiento de los requerimientos necesarios, en la Unidad Educativa Bilingüe “CEBI”, de la ciudad de Ambato, (b) de los resultados obtenidos en la encuesta no se logra evaluar los procesos administrativos aplicados en el control interno, como la formación profesional, pruebas psicotécnicas y de conocimiento y entrevistas, para determinar la situación actual sobre la gestión del talento humano y optimizar el desempeño del personal en la Unidad Educativa Bilingüe “CEBI” de la ciudad de Ambato, (c) la situación actual del control interno sobre la gestión del talento humano es ineficiente, el equipo auditor conformado por docentes en la institución “CEBI”, no conocen los parámetros de la evaluación del desempeño profesional.

Segovia (2011), concluye: (a) la falta de segregación de funciones entre los diferentes departamentos de la Compañía genera duplicidad de funciones y en ciertos casos, el desempeño inadecuado de las mismas, (b) el capital humano es el recurso principal para la aplicación de un sistema de control interno debido a que depende principalmente del nivel de compromiso del personal para desempeñar las actividades asignadas de manera eficiente y eficaz.

Llabaca (2011), concluye: (a) se propuso el diseño de un modelo de gestión y estructura para el área que se ha construido desde la experiencia y el conocimiento de la empresa que busca posicionar a la gestión de recursos humanos a un nivel estratégico para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, de tal forma que las políticas, procedimientos y procesos de la organización sean conocidos por sus trabajadores. Se trata definir roles y funciones, estableciendo objetivos claros para cada persona, que sean revisados en evaluaciones de desempeño, acorde a estas definiciones, (b) respecto a los modelos de gestión de recursos humanos y estructura organizacional de los mismos dentro de la empresa, y rescatando la experiencia obtenida de este estudio, se puede señalar que cada organización tiene particularidades que la hacen distintas de cualquier otra, por lo que al momento de diseñar modelos de recursos humanos para implementar en la gestión de la empresa estos deben siempre comenzar por reconocer las necesidades reales de ellas ajustándose a esa realidad y no terminar la empresa ajustándose a un modelo experto para que este funcione.

Flores & Ibarra (2006), concluyen: (a) los aspectos de control interno contable y administrativo que fueran necesarios evaluar, consideramos que en primera instancia era necesario conocer los conceptos de cada una de las etapas que componen el proceso administrativo y detallar los objetivos específicos de los mismos, (b) el trabajo de investigación lo enfocamos a empresas con una capacidad administrativa limitada, fue necesario identificar qué tipo de empresas son las que padecen de consecuencias de este escenario, para ello consideramos importante realizar la clasificación y determinación de las características de las empresas, el estudio de sus antecedentes para poder

comprender la situación e importancia de las pequeñas y medianas empresa en la actualidad y la conceptualización de las mismas.

Gusman & Vera (2015), concluyen: (a) el analizar los procesos de control interno en la asignación de recursos, se concluye que no existe formalización de procesos, en la entrevista realizada a la Ing. Yolanda Zerega indica que no existe un manual, ni procedimiento por escrito, no existe documentos de soporte que indiquen gestión y/o control de los procesos, (b) sobre la gestión financiera se concluye que no es posible establecer estrategias al no tener autonomía en los procesos de auto-gestión de recursos, sin embargo se calculó como evaluación financiera el indicador de beneficio/costo de 0.5252, razón que indicaría que no cubre sus costos, sin embargo existe un beneficio y/o bienestar social en el sector.

2.1.2. A nivel nacional

Colque (2016), concluye: (a) la unidad de tesorería de la Municipalidad Provincial General Sánchez Cerro periodo 2014 se observa que los objetivos del control interno no están influyendo en la gestión administrativa puesto que existe una carencia de identificación de los componentes básicos de la estructura de control Interno según el enfoque COSO y sus objetivos, (b) las políticas de control interno que se utilizan como parte del control interno no están optimizando la gestión administrativa en la unidad de tesorería de la Municipalidad Provincial General Sánchez Cerro, (c) según el análisis realizado el planeamiento de control interno no está mejorando el funcionamiento y organización de la unidad de tesorería de la Municipalidad Provincial General Sánchez Cerro, por ello dicha unidad carece de un plan estratégico.

Manrique (2015), concluye: (a) se pudo identificar los problemas en la gestión de recursos humanos de la empresa en estudio, tal como se demostró en el desarrollo del cuestionario de gestión de recursos humanos, donde el 75% de los encuestados consideran que sería óptimo aplicar el control interno para una buena gestión de recursos humanos y lograr los objetivos del Hotel "Pastoruri" con la finalidad de aumentar una buena gestión y una atención

eficiente a los huéspedes, (b) se ha determinado que el control interno en los componentes de comportamiento organizacional, evaluación de riesgos y en ambientes de control no incide en la gestión de recursos humanos en el Hotel “Pastoruri” Independencia – Huaraz en el 2014.

Mestas (2018), concluye: (a) realizar un replanteamiento del sistema de control interno, adoptando un sistema de control interno formal basado en los estándares vigentes de control de calidad, gestión y seguridad, (b) implementar un manual de procedimientos MOF y RIT, estatutos, reglamentos y políticas de la empresa, (c) implementar un procedimiento adecuado en el reclutamiento del personal, (d) se debe solicitar periódicamente sus documentos policiales, judiciales y de domiciliarios a cada trabajador, (e) establecer un organigrama con los niveles jerárquicos para el conocimiento del personal, (f) programación de capacitación continua del personal sobre trabajos a realizar y de seguridad.

Huamán & Quispe (2017), concluyen: (a) dado que la entidad presenta una serie de deficiencias y debilidades en los procesos de selección, capacitación y evaluación, limitando el cumplimiento de los objetivos del recurso humano, hemos propuesto el modelo de control interno gubernamental basado en el COSO para la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Yauyos de la Provincia de Jauja, el mismo que permite una adecuada gestión de recursos humanos en razón que involucra a todo el personal de la entidad y proporciona seguridad razonable en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, (b) los procesos de la gestión de recursos humanos en base a los componentes del control interno gubernamental, donde se refleja que la entidad carece de algunos instrumentos de gestión y otros se encuentran desactualizados, tampoco establecen políticas para mitigar los riesgos, los mecanismos de información son deficientes, asimismo, las actividades de monitoreo y seguimiento a los procesos y operaciones de la entidad no son oportunas impidiendo la aplicación de medidas correctivas; por consiguiente, no se realizan eficientes procesos de selección, tampoco se realizan evaluaciones del desempeño laboral que permitan determinar el rendimiento del personal e identificar las necesidades de capacitación, a su vez, la entidad no planifica la capacitación del recurso humano para mejorar su desempeño.

Aquino & Giraldo (2016), concluyen: (a) se ha determinado que las estrategias de motivación laboral tienen relación directa y positiva con el fortalecimiento del desempeño de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete, hecho que se sustenta de la afirmación del 62% de los integrantes de la muestra y con los resultados estadísticos de la prueba de hipótesis donde la significancia presenta un $p < 0.05$., (b) se ha probado que las estrategias de asignación al puesto según el perfil profesional se relacionan directa y positiva con el fortalecimiento del clima laboral en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete, afirmación que se sustenta en los resultados estadísticos obtenidos donde la significancia presenta un $p < 0.05$., (c) el 37% de la muestra, considera que el desarrollo de programas de capacitación a nivel institucional es mínimo, y esto no contribuye al fortalecimiento del clima laboral en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete, (d) de la muestra encuestada el 88% considera que el otorgamiento de recompensas por acciones destacadas, no está registrado en una política, motivo por el cual no se aplica a los trabajadores a nivel institucional.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión de recursos humanos

Chiavenato (2000), la gestión de recursos humanos es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto al manejo de las personas o los recursos humanos.

Werther & Davis (2008), es el manejo del capital humano para el mejoramiento de las aportaciones productivas del personal a la organización, en forma que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social. Este es el pilar del estudio y la práctica de la gestión de los recursos humanos.

Para Alles (2008), la gestión de recursos humanos se define como el manejo de las personas para desarrollar diferentes funciones, desde el inicio hasta el fin de una vinculación laboral: convocar y seleccionar a los trabajadores; capacitar o entrenar y desarrollar competencias o capacidades; desarrollar sus

carreras y evaluar su desempeño; vigilar que los beneficios sean correctos; mantener la higiene y seguridad del trabajador

2.2.2. Dimensiones de la gestión de recursos humanos

Administración del recurso humano

Trujillo (2017), consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran para alcanzar los objetivos individuales y colectivos relacionados directos o indirectamente con el trabajo.

Castillo (2009), la administración del talento humano en el sentido práctico se refiere a un recurso escaso localizado en las personas que cuenten con la capacidad de obtener resultados que den valor a la empresa en un determinado entorno, ya que cuentan con un conjunto de aptitudes o destrezas sobresalientes respecto de un grupo para realizar una tarea determinada de forma exitosa.

Organización del recurso humano

Wayne & Noe (2005), los recursos humanos de una organización, constan de los empleados de todos los niveles, sin importar sus funciones, que realizan todas las actividades propias del organismo social.

Harvard (2001), sostiene que las instituciones cuando contratan, conservan o incentivan a su personal, deben considerar algunos aspectos importantes tales como: la retención y la gestión del día a día; el uso de la política organizacional como un recurso mediante la cual el personal sepa cómo enfrentarse a situaciones problemáticas y las maneras que se espera que sean resueltas.

Desarrollo del recurso humano

Dolan, Valle, Jackson & Schuler (2007), la formación y el desarrollo del empleado consisten en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes.

Arias & Heredia (2006), el desarrollo del Talento humano está referido al interés que tiene la organización por su personal, orientada a su formación y crecimiento.

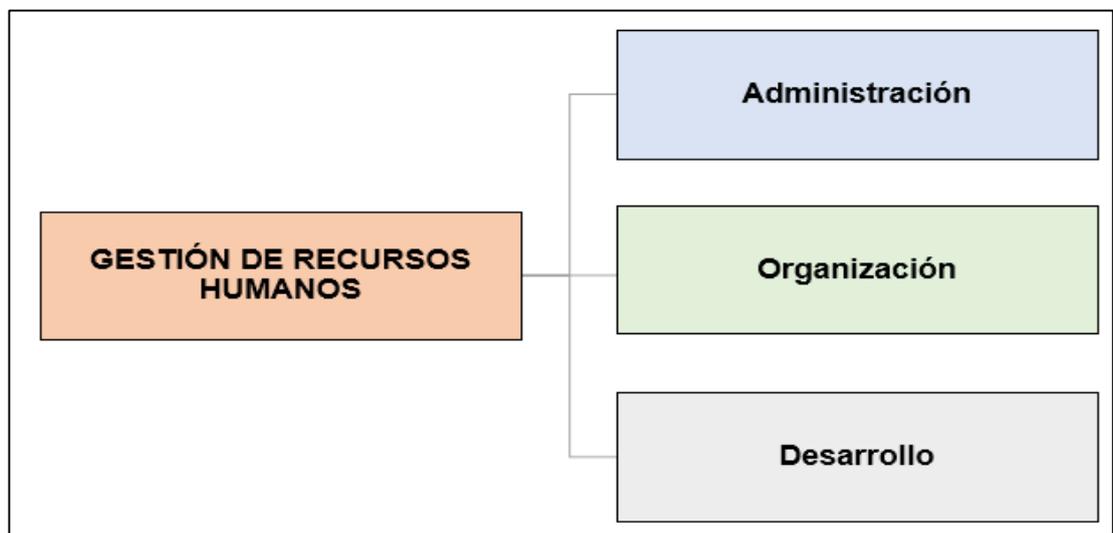


Gráfico 1. Dimensiones de la gestión de recursos humanos

2.2.3. Control interno

Ruano (2001), el control interno es parte de la institución, y como tal pertenece a un sistema de gestión, comprendido dentro de un plan organizacional, asignación de obligaciones y responsabilidades, información financiera, y todo lo que corresponda a la protección de activos, a su vez promover la eficiencia, obtención de información financiera, oportuna y segura a fin de obtener la comunicación de políticas de administración, estimulando y evaluando el cumplimiento de esta últimas.

Hermosa (2012), define como los métodos y procedimientos que adoptan la administración de una institución para apoyar al logro del objetivo administrativo y asegurar que habrá una conducción ordenada y eficiente.

Hornngren (2010), afirma que el control interno es un plan organizacional y todas las medidas relativas que adopta una entidad para salvaguardar activos, fomentar el acatamiento de las políticas de la compañía, promover la eficiencia operativa y garantizar que los registros contables sean precisos y confiables.

2.2.4. Dimensiones del control interno

Finalidad del control interno

Rodríguez (2009), un sistema de control interno consiste en aplicar todas las medidas utilizadas por una organización con las siguientes finalidades: Proteger sus recursos contra pérdidas, fraudes o ineficiencia; apoyar y medir el cumplimiento de la organización y juzgar la eficiencia de operaciones en todas las áreas funcionales de la organización.

Según Estupiñán (2006), los objetivos que persigue el control interno se resumen de la forma siguiente: Proteger los activos y salvaguardar los bienes de la institución, promover la adhesión a las políticas administrativas establecidas y lograr el cumplimiento de las metas y objetivos programados.

Características del control interno

Según Posso & Barrios (2014) menciona lo siguiente: Es un medio para lograr un fin y no un fin en sí mismo; debe facilitar la consecución de objetivos en una o más de las áreas u operaciones en la empresa; aporta un grado de seguridad razonable, en relación con el logro de los objetivos fijados; y propone el autocontrol, liderazgo y fortalecimiento de la autoridad y responsabilidad de los colectivos laborales.

Rojas (2007), menciona que entre las principales características se encuentran: Está conformado por los sistemas contables, financieros, de planeación, verificación, información y operacionales de la respectiva organización, diseñada para prevenir errores y fraudes; los mecanismos de control se deben encontrar en la redacción de todas las normas de la

organización; y la ausencia del control interno es una de las causas de las desorientaciones en las organizaciones.

Componentes del control interno

Fonseca (2011), afirma que son cinco los componentes del control interno, entre los cuales se encuentran: Ambiente de control; evaluación de riesgo, actividades de control, información y comunicación y el monitoreo.

Asimismo, para Argandoña (2010), los componentes del Control Interno se basan en portar disciplina y estructura; identificar y analizar los riesgos; asegurar que se lleven a cabo las instrucciones; cumplimiento responsable del trabajador; y por último mantener un funcionamiento adecuado del sistema a lo largo del tiempo.

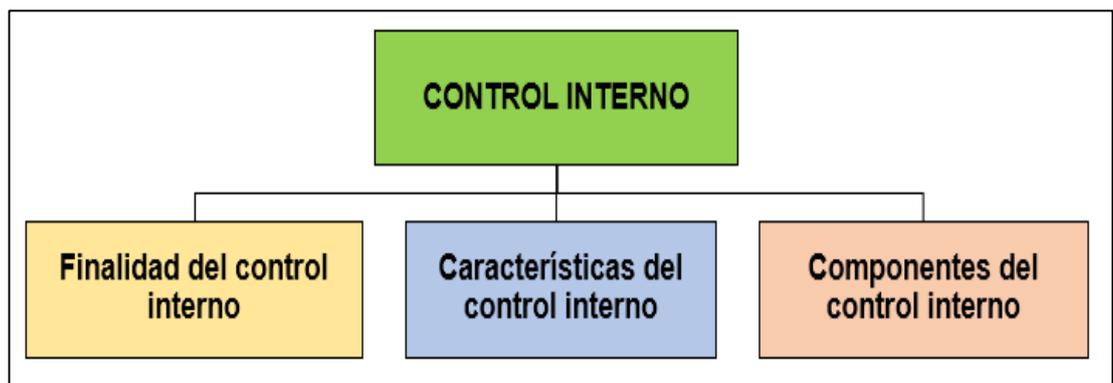


Gráfico 2. Dimensiones del control interno

2.3. Definición de términos

Aptitud, capacidad potencial suficiente e idónea para realizar algún tipo específico de trabajo.

Capacitación, es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad.

Capital humano, en la nueva economía se considera como el motor del desarrollo organizacional, constituyendo la principal ventaja de las compañías para desenvolverse en sus entornos.

Clima Laboral, estado de satisfacción profesional de los empleados, que obviamente depende de factores diversos: relaciones interpersonales, oportunidades de desarrollo, disposición de recursos, funcionamiento de la empresa.

Control, es el proceso de verificar el desempeño de distintas áreas o funciones de una organización.

Control humano, consiste en verificar periódicamente los resultados de la gestión pública; de este modo, la ley es bien explícita al referirse que en cierto grado, la eficiencia y eficacia, transparencia y economía exige su empleo cuando de los recursos del estado se trate.

Control interno, es el procedimiento preciso y constante que tiene por finalidad verificar si el progreso de las acciones se ha efectuado en armonía a lo estipulado y logrando los objetivos planteados.

Desempeño, grado de desenvolvimiento que una persona tiene con respecto a un fin esperado.

Desempeño laboral, es la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas previamente establecidos.

Efectividad, está referida a la relación existente entre los bienes o servicios producidos o entregados y los recursos utilizados para este fin, en comparación con un estándar de desempeño establecido.

Eficiencia: capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado.

Estatutos, es el reglamento que rige el funcionamiento de una comunidad, asociación o sociedad.

Estructura Organizacional, tiene como finalidad detectar las competencias, recursos y motivaciones, actuales y potenciales, de las personas ya integradas en la empresa o aspirantes a formar parte de ella.

Evaluación de Tareas, evaluación analítica del comportamiento necesario para la realización de una tarea, que intenta identificar problemas, métodos óptimos de entrenamiento, formación y las capacidades requeridas para el desempeño de la misma.

Gestión, es la capacidad organizada de supervivencia y proyección a largo plazo y el conjunto de instrumentos y métodos que permiten la adaptación de la organización.

Manual, Instrumento administrativo que contiene en forma explícita, ordenada y sistemática información sobre objetivos, políticas, atribuciones, organización y procedimientos de los órganos de una institución; así como las instrucciones o acuerdos que se consideren necesarios para la ejecución del trabajo asignado al personal, teniendo como marco de referencia los objetivos de la institución.

Motivación, conjunto de factores o estímulos que determinan la conducta de una persona. La naturaleza de las motivaciones es enormemente compleja, existiendo elementos conscientes e inconscientes, fisiológicos, intelectuales, afectivos y sociales que están en interacción permanente.

Organización, es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos.

Planeación: es el proceso y resultado de organizar una tarea simple o compleja teniendo en cuenta factores internos y externos orientados a la obtención uno o varios objetivos.

Potencial humano: es el conjunto de conocimientos, habilidades y competencias que posee una persona, lo que posibilita su rendimiento exitoso en cualquier puesto de su nivel o en otro superior y dentro de la organización o empresa.

Proceso, es un conjunto de actividades que se encuentran mutuamente relacionadas que sirven en una organización para optimizar tiempo y mejorar los resultados.

Recursos humanos, es el conjunto de los empleados o colaboradores de la organización. Pero lo más frecuente es llamar así a la función que se ocupa de seleccionar a los colaboradores de la organización.

Responsabilidad, Capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho que ha realizado libremente, es decir, la capacidad de responder ante las consecuencias de los hechos realizados.

Selección de personal, Es la selección de la persona más adecuada entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal.

Seguridad, se define como libre de cualquier peligro o daño, y desde el punto de vista psicosocial se puede considerar como un estado mental que produce en los individuos (personas y animales) un particular sentimiento de que se está fuera o alejado de todo peligro ante cualquier circunstancia.

Supervisión, el procedimiento de control interno de una entidad abarca supervisión, es decir, un método que verifique que se mantienen el correcto funcionamiento del sistema en el tiempo.

Talento, término utilizado para referirse a esa cualidad particular que puede poseer una persona en un campo específico, debido a que se desenvuelve con gran facilidad en esa actividad.

Trabajo, es cualquier esfuerzo habitual del ser humano ordenado a un fin que se tiene previsto.

Verificación, acción de comprobar si algo es correcto o verdadero mediante confirmación por examen y anotación de evidencias objetivas de que se han cumplimentado ciertos requisitos especificados.

Visión, declaración en la que una organización describe cómo desea ser en el futuro, mostrando una imagen idealizada de sí misma. Supone una visión estable de cómo quiere llegar a ser considerada, valorada y percibida, y hacia dónde se dirige su actividad.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre la gestión del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación entre la administración del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019.
- b) Existe relación entre la organización del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019.
- c) Existe relación entre el desarrollo del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de la variable

Chiavenato (2000), la **gestión de recursos humanos** es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto al manejo de las personas o los recursos humanos.

Hermosa (2012), define al **control interno** como los métodos y procedimientos que adoptan la administración de una institución para apoyar al logro del objetivo administrativo y asegurar que habrá una conducción ordenada y eficiente.

2.5.2. Definición operacional de la variable

Gestión de recursos humanos, operacionalmente se puntualiza mediante tres dimensiones: (a) Administración del recurso humano, (b) Organización del recurso humano, (c) Desarrollo del recurso humano.

Control interno, operacionalmente se puntualiza mediante tres dimensiones: (a) finalidad del control interno, (b) características del control interno y (c) componentes del control interno.

2.5.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1. Variables, dimensiones e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL					
		DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGOS	INSTRUMENTOS	
GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO	Chiavenato (2000), la gestión de recursos humanos es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto al manejo de las personas o los recursos humanos.	Administración del recurso humano	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Clasificación. ▪ Capacitación. ▪ Evaluación del desempeño. ▪ Recompensas de acción. 	(1) Muy malo	Malo (4 – 9) Regular (10 – 15) Bueno (16 – 20)	Malo (11 – 25) Regular (26 – 40) Bueno (41 – 55)	Cuestionario
		Organización del recurso humano	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Función. ▪ Cumplimiento. ▪ Sistema de información. 		(2) Malo		
		Desarrollo del recurso humano	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actividades. ▪ Formación. ▪ Autonomía. ▪ Desarrollo personal 	(3) Regular	Malo (4 – 9) Regular (10 – 15) Bueno (16 – 20)		
CONTROL INTERNO	Hermosa (2012), define al control interno como los métodos y procedimientos que adoptan la administración de una institución para apoyar al logro del objetivo administrativo y asegurar que habrá una conducción ordenada y eficiente.	Finalidad del control interno	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento de reglas. ▪ Eficacia y eficiencia en el trabajo. ▪ Contribución al desarrollo. 	(4) Bueno	Malo (3 – 7) Regular (8 – 12) Bueno (13 – 15)	Malo (8 – 18) Regular (19 – 29) Bueno (30 – 40)	
		Características del control interno	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Redacción entendible. ▪ Análisis documental. 	(5) Muy bueno	Malo (2 – 4) Regular (5 – 7) Bueno (8 – 10)		
		Componentes del control interno	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Información y comunicación. ▪ Ambiente de control. ▪ Evaluación de riesgos. 		Malo (3 – 7) Regular (8 – 12) Bueno (13 – 15)		

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo **aplicada**, ya que depende de sus aportes teóricos para llevar a cabo la solución de un problema, con la finalidad de sistematizar el estudio en las variables gestión del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019 (Tamayo, 2003).

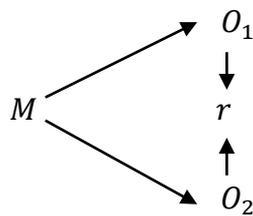
3.1.2. Nivel de investigación

Por la naturaleza y el propósito de la investigación reúne las características principales para ser denominada; investigación de nivel **descriptivo**, debido a que tiene como meta describir y explicar. En razón para su desarrollo en la parte teórica conceptual se apoya en conocimientos de control interno a fin de ser aplicados en la unidad de estudio. (Tamayo, 2003).

3.2. Diseño y descripción del ámbito de la investigación

3.2.1. Diseño de la investigación

Se emplea el diseño **no experimental** de tipo **descriptivo correlacional**, debido a que este estudio propone principalmente determinar el nivel de las variantes en uno o más factores, que son análogos con la variación de otras causas. (Hernández, Garrido, & López, 2000).



Dónde:

- M: Muestra.
- O₁: Variable 1: Gestión del recurso humano.
- O₂: Variable 2: Control interno.
- r: Relación entre las variables.

3.2.2. Descripción del ámbito de la investigación

El Distrito Fiscal de Ucayali – Ministerio Público, se encuentra ubicado en el Jr. San Martín 25001, en la ciudad de Pucallpa.



Gráfico 3. Ubicación del Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, Pucallpa

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

El análisis del estudio, está compuesto por el personal administrativo del Distrito Fiscal de Ucayali, siendo un total de 38 servidores administrativos.

3.3.2. Muestra

Se estimó siguiendo los criterios que ofrece la estadística, teniendo en cuenta el muestreo **NO PROBABILÍSTICO**, por conveniencia. Es decir, el tamaño de la muestra es 38 servidores administrativos del Distrito Fiscal de Ucayali.

3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

La **encuesta**, es una técnica realizada sobre la muestra representativa del sujeto, para tener datos reales se tuvo que encuestar al personal del Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público por medio de preguntas abiertas y cerradas, las cuales nos guiarán a una posible solución al problema.

3.5. Validez y confiabilidad del instrumento

3.5.1. Validez del instrumento

Tabla 2. Opinión de tres expertos acerca del instrumento

N°	Grado académico	Nombres y apellidos	Dictamen
01	Maestro	Karen Yanet Picón Fermín	Aplicable
02	Maestro	Freddy Elías Niño Soto	Aplicable
03	Maestro	Roció Del Águila Sandoval	Aplicable

3.5.2. Confiabilidad del instrumento

Tabla 3. Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	38	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	38	100,0

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

Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach		N de elementos
0,913	Excelente	19

Tabla 5. Estadísticas de total de elemento

PREG	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREG01	63,21	122,549	,668	,906
PREG02	63,34	126,393	,616	,908
PREG03	62,84	128,353	,504	,911
PREG04	62,82	122,208	,683	,906
PREG05	63,08	128,183	,533	,910
PREG06	62,92	121,967	,671	,906
PREG07	62,68	127,519	,546	,910
PREG08	63,05	123,457	,626	,907
PREG09	62,89	128,799	,497	,911
PREG10	62,79	126,387	,549	,909
PREG11	62,97	123,540	,653	,907
PREG12	62,74	124,740	,652	,907
PREG13	62,87	125,090	,586	,909
PREG14	63,18	126,154	,589	,908
PREG15	63,24	127,591	,529	,910
PREG16	62,63	126,617	,546	,910
PREG17	62,87	126,225	,520	,910
PREG18	63,05	129,835	,532	,910
PREG19	62,87	133,901	,285	,915

3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos

3.6.1. Plan de recolección de datos

Tabla 6. Plan de recolección y procesamiento de datos

Fuentes	Técnicas	Instrumentos	Agentes
Primaria	Encuesta	Cuestionario	Destinado a los trabajadores del Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público.

3.6.2. Procesamiento de datos

Los datos recogidos a través del instrumento, se procesaron en el software estadístico SPSS, con el propósito de facilitar el análisis descriptivo en tablas y gráficos, e interpretar adecuadamente los resultados de las variables y dimensiones.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de tablas y gráficos

Tabla 7. Distribución porcentual de la variable gestión del recurso humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Malo	1	2,6%	2,6%
	Regular	20	52,6%	52,6%
	Bueno	17	44,7%	44,7%
	Total	38	100,0%	100,0%

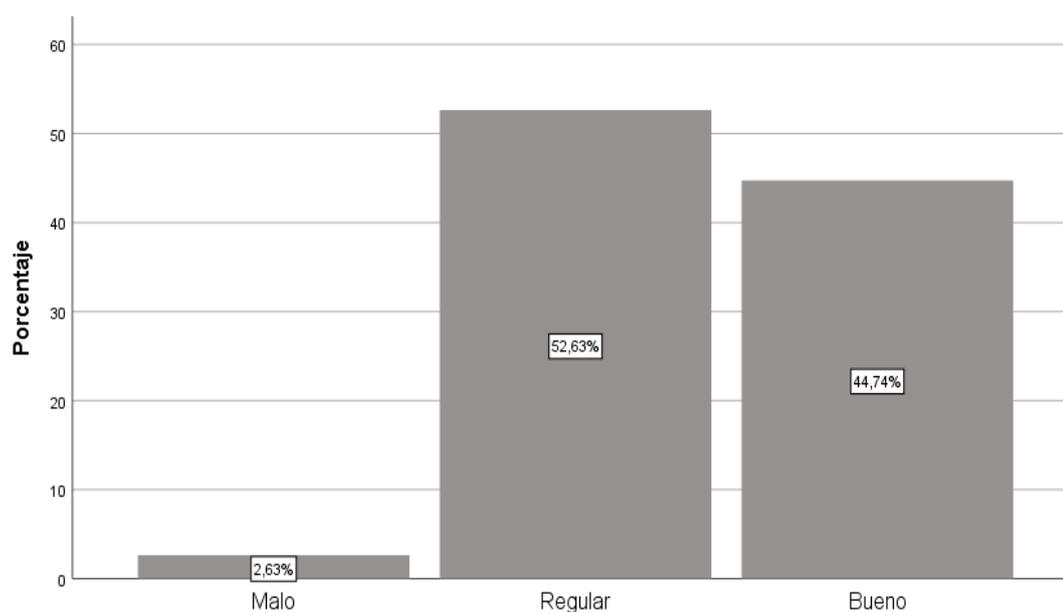


Gráfico 4. Nivel de la variable gestión del recurso humano

Interpretación: La tabla 7 y el grafico 4 muestran la distribución porcentual de las frecuencias, de acuerdo a la variable gestión del recurso humano en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, donde el 52.63% de los encuestados lo consideran Regular, el 44.74% Bueno y el 2.63% Malo.

Tabla 8. Distribución porcentual de la variable control interno

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Malo	1	2,6%	2,6%
	Regular	19	50,0%	50,0%
	Bueno	18	47,4%	47,4%
	Total	38	100,0%	100,0%

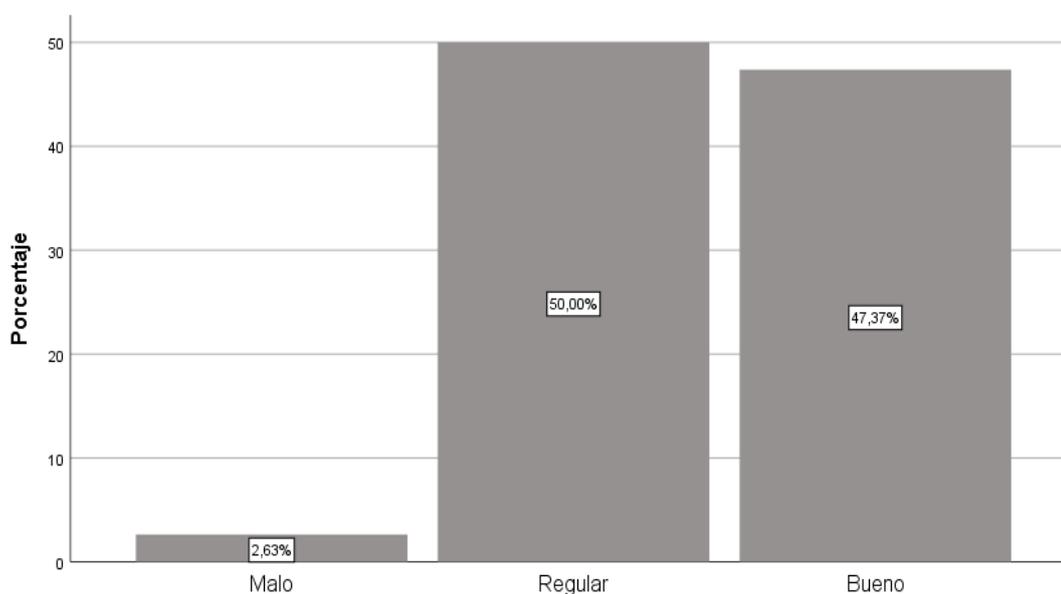


Gráfico 5. Nivel de la variable control interno

Interpretación: La tabla 8 y el grafico 5 muestran la distribución porcentual de las frecuencias, de acuerdo a la variable control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, donde el 50.00% de los encuestados lo consideran Regular, el 47.37% Bueno y el 2.63% Malo.

Tabla 9. Distribución porcentual entre las variables gestión del recurso humano y el control interno

			GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO			Total
			Malo	Regular	Bueno	
CONTROL INTERNO	Malo	Recuento	1	0	0	1
		% dentro de control interno	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	0	16	3	19
		% dentro de control interno	0,0%	84,2%	15,8%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	4	14	18
		% dentro de control interno	0,0%	22,2%	77,8%	100,0%
Total		Recuento	1	20	17	38
		% dentro de control interno	2,6%	52,6%	44,7%	100,0%

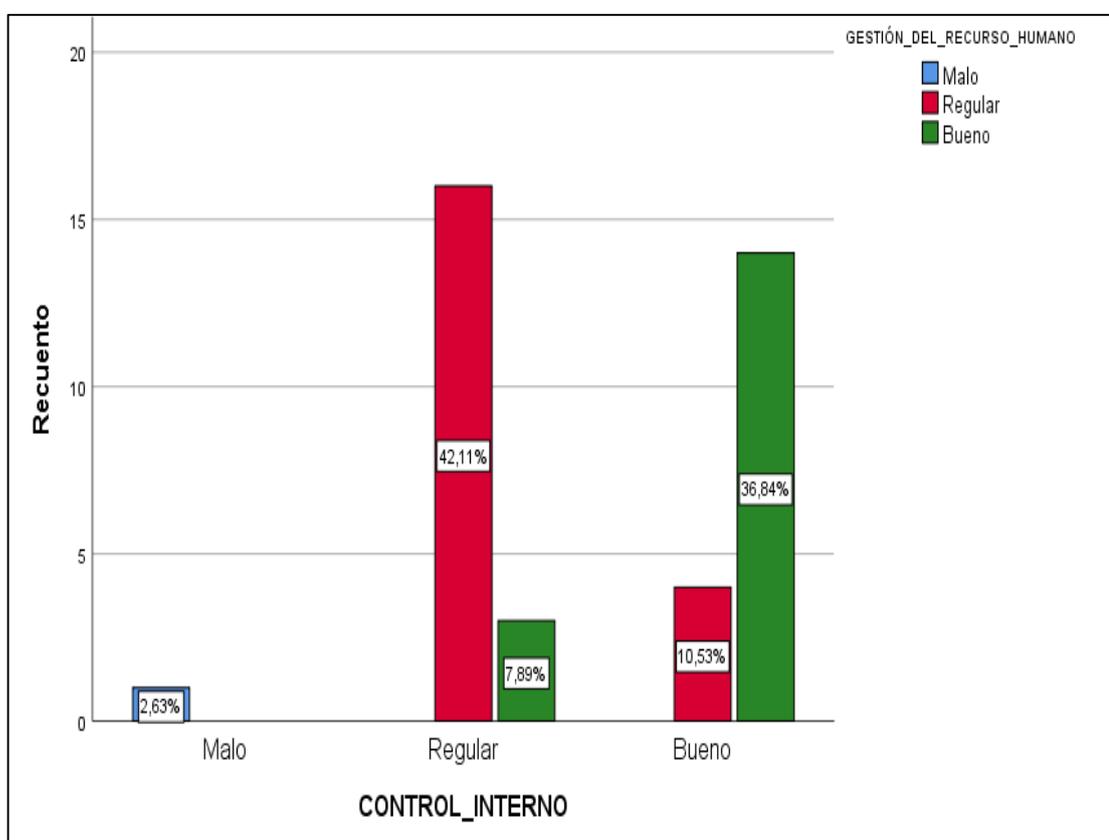


Gráfico 6. Distribución entre las variables gestión del recurso humano y el control interno

Interpretación: La tabla cruzada 9 y el gráfico 6 muestran la distribución porcentual de las frecuencias, de acuerdo a las variables gestión del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, donde el 50% de los encuestados consideran regular el control interno, el 47.37% bueno y el 2.63% malo. Asimismo, el 52.64% de los encuestados consideran regular la gestión del recurso humano, el 44.73% bueno y el 2.63% malo.

Tabla 10. Distribución porcentual entre la dimensión administración del recurso humano y la variable control interno

			ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO			Total
			Malo	Regular	Bueno	
CONTROL INTERNO	Malo	Recuento	1	0	0	1
		% dentro de control interno	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	2	13	4	19
		% dentro de control interno	10,5%	68,4%	21,1%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	6	12	18
		% dentro de control interno	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
Total		Recuento	3	19	16	38
		% dentro de control interno	7,9%	50,0%	42,1%	100,0%

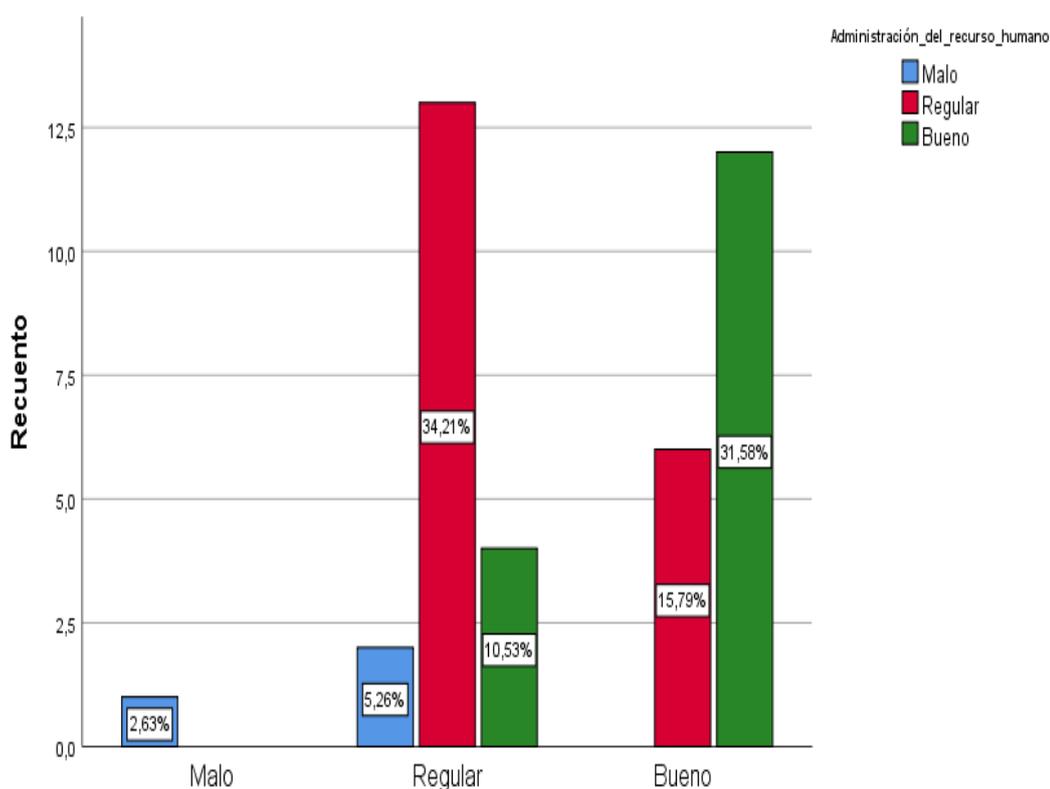


Gráfico 7. Distribución entre la dimensión administración del recurso humano y la variable control interno

Interpretación: La tabla cruzada 10 y el gráfico 7 muestran la distribución porcentual de las frecuencias, de acuerdo a la dimensión administración del recurso humano y la variable control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, donde el 50% de los encuestados consideran regular el control interno, el 47.37% bueno y el 2.63% malo. Asimismo, el 50% de los encuestados consideran regular la administración del recurso humano, el 42.11% bueno y el 7.89% malo.

Tabla 11. Distribución porcentual entre la dimensión organización del recurso humano y la variable control interno

		ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
CONTROL INTERNO	Malo	Recuento	1	0	0	1
		% dentro de control interno	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	1	16	2	19
		% dentro de control interno	5,3%	84,2%	10,5%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	9	9	18
		% dentro de control interno	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
Total		Recuento	2	25	11	38
		% dentro de control interno	5,3%	65,8%	28,9%	100,0%

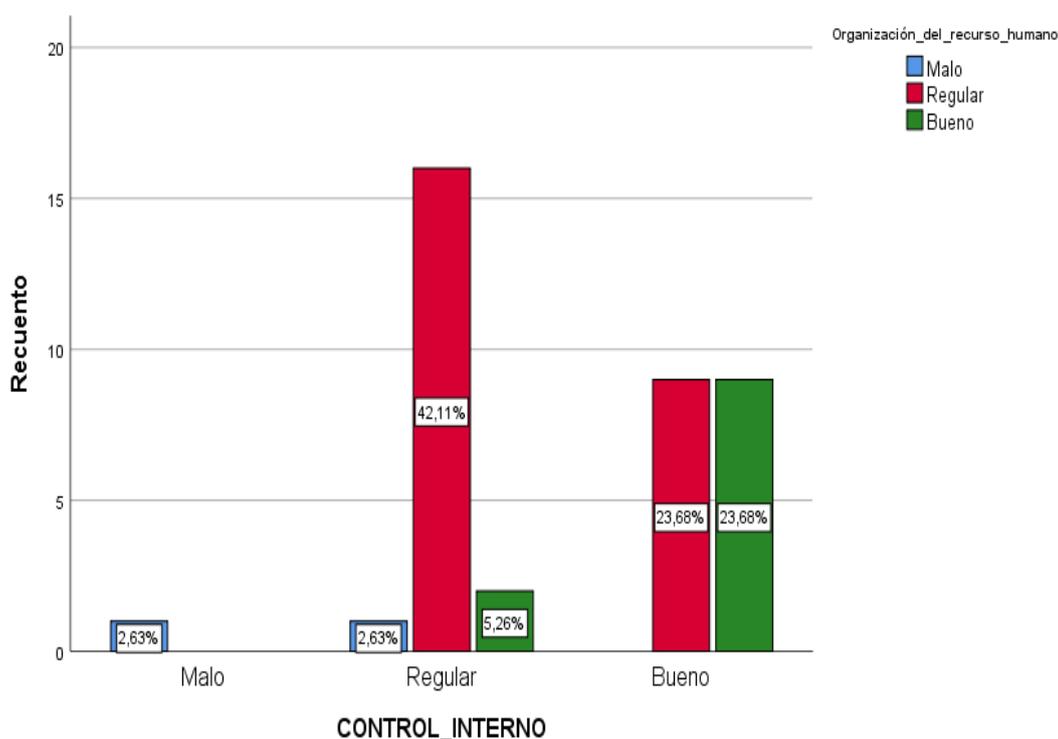


Gráfico 8. Distribución entre la dimensión organización del recurso humano y la variable control interno

Interpretación: La tabla cruzada 11 y el gráfico 8 muestran la distribución porcentual de las frecuencias, de acuerdo a la dimensión organización del recurso humano y la variable control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, donde el 50% de los encuestados consideran regular el control interno, el 47.36% bueno y el 2.63% malo. Asimismo, el 65.79% de los encuestados consideran regular la organización del recurso humano, el 28.94% bueno y el 5.26% malo.

Tabla 12. Distribución porcentual entre la dimensión desarrollo del recurso humano y la variable control interno

			DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO			Total
			Malo	Regular	Bueno	
CONTROL INTERNO	Malo	Recuento	1	0	0	1
		% dentro de control interno	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	0	16	3	19
		% dentro de control interno	0,0%	84,2%	15,8%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	7	11	18
		% dentro de control interno	0,0%	38,9%	61,1%	100,0%
Total		Recuento	1	23	14	38
		% dentro de control interno	2,6%	60,5%	36,8%	100,0%

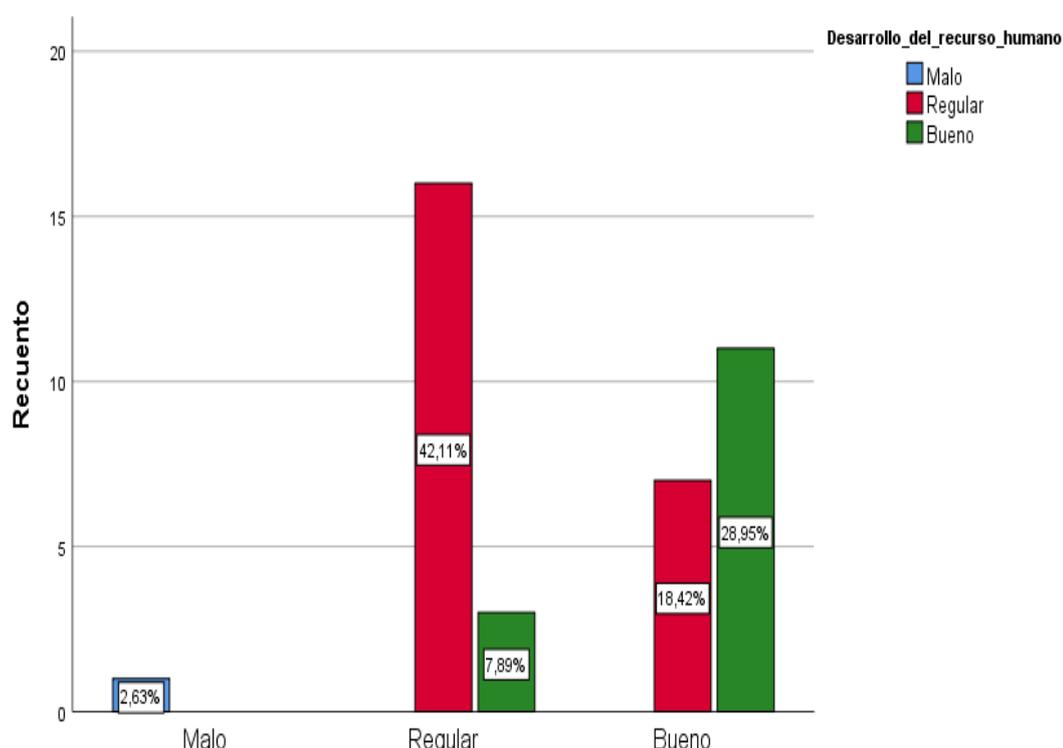


Gráfico 9. Distribución entre la dimensión desarrollo del recurso humano y la variable control interno

Interpretación: La tabla cruzada 12 y el gráfico 9 muestran la distribución porcentual de las frecuencias, de acuerdo a la dimensión desarrollo del recurso humano y la variable control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, donde el 50% de los encuestados consideran regular el control interno, el 47,37% bueno y el 2,63% malo. Asimismo, el 60,53% de los encuestados consideran regular el desarrollo del recurso humano, el 36,84% bueno y el 2,63% malo.

4.2. Prueba de hipótesis

Prueba de la hipótesis general

Ha: Existe relación entre la gestión del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019.

Ho: No existe relación entre la gestión del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019.

Tabla 13. Correlación entre la gestión del recurso humano y el control interno

			Gestión del recurso humano	Control interno
Rho de Spearman	Gestión del recurso humano	Coeficiente de correlación	1,000	0,823**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Control interno	Coeficiente de correlación	0,823**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Interpretación: La contrastación de la hipótesis general, mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman a un nivel de confiabilidad del 95%, el valor del coeficiente de correlación entre las variables gestión del recurso humano y el control interno es positiva fuerte (0.823**), asimismo el Sig. Bilateral es 0.000, afirmando la aceptación de la hipótesis alterna.

Prueba de la hipótesis específica #01

Ha: Existe relación entre la administración del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019.

Ho: No existe relación entre la administración del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019.

Tabla 14. Correlación entre la administración del recurso humano y el control interno

			Administración del recurso humano	Control interno
Rho de Spearman	Administración del recurso humano	Coefficiente de correlación	1,000	0,779**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Control interno	Coefficiente de correlación	0,779**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	
	** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Interpretación: La contrastación de la primera hipótesis específica, mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman a un nivel de confiabilidad del 95%, el valor del coeficiente de correlación entre la dimensión administración del recurso humano y la variable el control interno es positiva fuerte (0.779**), asimismo el Sig. Bilateral es 0.000, afirmando la aceptación de la hipótesis alterna.

Prueba de la hipótesis específica #02

Ha: Existe relación entre la organización del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019.

Ho: No existe relación entre la organización del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019.

Tabla 15. Correlación entre la organización del recurso humano y el control interno

			Organización del recurso humano	Control interno
Rho de Spearman	Organización del recurso humano	Coefficiente de correlación	1,000	0,794**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Control interno	Coefficiente de correlación	0,794**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Interpretación: La contrastación de la segunda hipótesis específica, mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman a un nivel de confiabilidad del 95%, el valor del coeficiente de correlación entre la dimensión organización del recurso humano y la variable el control interno es positiva fuerte (0.794**), asimismo el Sig. Bilateral es 0.000, afirmando la aceptación de la hipótesis alterna.

Prueba de la hipótesis específica #03

Ha: Existe relación entre el desarrollo del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019.

Ho: No existe relación entre el desarrollo del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019.

Tabla 16. Correlación entre el desarrollo del recurso humano y el control interno

			Desarrollo del recurso humano	Control interno
Rho de Spearman	Desarrollo del recurso humano	Coefficiente de correlación	1,000	0,754**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Control interno	Coefficiente de correlación	0,754**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	
	**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Interpretación: La contrastación de la segunda hipótesis específica, mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman a un nivel de confiabilidad del 95%, el valor del coeficiente de correlación entre la dimensión desarrollo del recurso humano y la variable el control interno es positiva fuerte (0.754**), asimismo el Sig. Bilateral es 0.000, afirmando la aceptación de la hipótesis alterna.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

En base a los resultados obtenidos en el capítulo IV, se logró confirmar mediante el Sig. Bilateral (0.000) de la tabla 13 que existe relación entre la gestión del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019; estos datos confirman al estudio realizado de Pilataxi (2015): “Control interno y la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Bilingüe “CEBI” de la ciudad de Ambato” al manifestar en las investigaciones efectuadas cómo influye el control interno y la gestión del talento humano en la organización administrativa, para proponer alternativas de mejora en el cumplimiento de los requerimientos necesarios, en la Unidad Educativa Bilingüe “CEBI”, de la ciudad de Ambato; por su parte Colque (2016): “Propuesta de diseño de control interno como herramienta en la mejora de la gestión administrativa de la unidad de tesorería de la Municipalidad Provincial General Sánchez Cerro periodo 2014” indica que es importante las políticas de control interno para optimizar la gestión administrativa en la unidad de tesorería de la Municipalidad Provincial General Sánchez Cerro.

Asimismo, se logró confirmar mediante el Sig. Bilateral (0.000) de la tabla 14 que existe relación entre la administración del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019; estos datos confirman al estudio realizado de Segovia (2011): “Diseño e implementación de un sistema de control interno para la Compañía Datugourmet CIA. LTDA.”, ya que afirma que el capital humano es el recurso principal para la aplicación de un sistema de control interno debido a que depende principalmente del nivel de compromiso del personal para desempeñar las actividades asignadas de manera eficiente y eficaz; por su parte Llabaca (2011): “Diseño de modelo de gestión de recursos humanos y su estructura organizacional en consistencia con la estrategia de negocio de la organización Grupo Acacios” opta por proponer un diseño de un modelo de gestión y estructura para el área que se ha construido desde la experiencia y el conocimiento de la empresa que busca posicionar a la gestión de recursos humanos a un nivel estratégico para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, de tal forma que las políticas, procedimientos y procesos de la organización sean conocidos por sus trabajadores. Se trata definir roles y funciones, estableciendo objetivos claros para cada persona, que sean revisados en evaluaciones de desempeño, acorde a estas definiciones.

Asimismo, se logró confirmar mediante el Sig. Bilateral (0.000) de la tabla 15 que existe relación entre la organización del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019; estos datos confirman al estudio realizado de Huamán & Quispe (2017): “Control interno gubernamental en la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Yauyos de la Provincia de Jauja” manifestando que la entidad al carecer de una serie de deficiencias y debilidades en los procesos de selección, capacitación y evaluación, limitando el cumplimiento de los objetivos del recurso humano, se ha propuesto el modelo de control interno gubernamental basado en el COSO para la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Yauyos de la Provincia de Jauja, el mismo que permite una adecuada gestión de recursos humanos en razón que involucra a todo el personal de la entidad y proporciona seguridad razonable en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Asimismo, se logró confirmar mediante el Sig. Bilateral (0.000) de la tabla 16 que existe relación entre el desarrollo del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019; estos datos confirman al estudio realizado de Aquino & Giraldo (2016): “Gestión estratégica de los recursos humanos y el fortalecimiento del clima laboral en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete 2016” donde el 37% de la muestra, considera que el desarrollo de programas de capacitación a nivel institucional es mínimo, y esto no contribuye al fortalecimiento del clima laboral en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete.

CONCLUSIONES

1. Si existe una correlación positiva fuerte entre las variables gestión del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, de acuerdo al Rho de Spearman (0.823**) de la tabla 13.
2. Si existe una correlación positiva fuerte entre la dimensión administración del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, de acuerdo al Rho de Spearman (0.779**) de la tabla 14.
3. Si existe una correlación positiva fuerte entre la dimensión organización del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, de acuerdo al Rho de Spearman (0.794**) de la tabla 15.
4. Si existe una correlación positiva fuerte entre la dimensión desarrollo del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, de acuerdo al Rho de Spearman (0.754**) de la tabla 16.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la administración del Distrito Fiscal de Ucayali, el monitoreo continuo de las actividades que realiza el personal en todas las instancias del Ministerio Público, asimismo las evaluaciones por áreas de acuerdo a la producción por mes.
2. Se recomienda realizar capacitaciones periódicamente del personal, con el propósito de corregir aquellos inconvenientes que repercuten en su desempeño laboral, a fin de garantizar la estandarización de la información.
3. Se recomienda el manejo de los sistemas de información que disponen las áreas del Distrito Fiscal de Ucayali, para realizar inspecciones por el sistema, acerca de la producción laboral.
4. Se recomienda evitar la centralización de las actividades en un solo personal, ya que es importante el conocimiento de la información por parte de todos que conforman el equipo de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2008). Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias (2^a ed.). Buenos Aires – Argentina: Granica.
- Aquino, G., & Giraldo, L. (2016). Gestión estratégica de los recursos humanos y el fortalecimiento del clima laboral en el ministerio público del distrito fiscal de Cañete 2016. Lima - Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Argandoña, M. (2010). Control interno y administración de riesgos. Lima - Perú: Marketing Consultores S.A.
- Arias, L., & Heredia, V. (2006). Administración de Recursos Humanos. México: Trillas.
- Castillo, C. (2009). Nuevas tendencias en la retención y mejora del talento profesional y directivo. Valencia - España: Escuela Oficial de Idiomas.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. (5^a ed.). Colombia: McGraw-Hill / Interamericana, S.A.
- Colque, G. (2016). Propuesta de diseño de control interno como herramienta en la mejora de la gestión administrativa de la unidad de tesorería de la Municipalidad Provincial General Sánchez Cerro periodo 2014. Arequipa - Perú: Universidad Nacional de San Agustín.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2007). La Gestión de los Recursos Humanos (3ra ed.). España: Mc Graw Hill.
- Estupiñán, G. (2006). Control interno y fraudes (2da. Ed.). Bogotá - Colombia: Editorial Ecoe.
- Flores, Y., & Ibarra, G. (2006). Diseño de control interno para la pequeña y mediana empresa. Pachuca - México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

- Fonseca, O. (2011). Sistema de Control Interno para Organizaciones. Lima - Perú: Instituto de Investigación en Accontabilyti y control.
- Gusman, K., & Vera, M. (2015). El control interno como parte de la gestión administrativa y financiera de los centros de atención y cuidado diario. caso: Centro de atención y cuidado diario "El pedregal" de Guayaquil. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.
- Harvard, B. (2001). Métodos de evaluación del Rendimiento. Barcelona - España: Editorial Gedisa.
- Hermosa, E. (2012). Logística empresarial, control y planificación. México: Díaz de santos, S.A.
- Hernández, M., Garrido, F., & López, S. (2000). Diseño de estudios epidemiológicos. México: Salud Pública de México.
- Horngren, C. (2010). Contabilidad (5ª ed.). México: Editorial Mexicana.
- Huamán, C., & Quispe, M. (2017). Control interno gubernamental en la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital de Yauyos de la provincia de Jauja. Huancayo - Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Llabaca, F. (2011). Diseño de modelo de gestión de recursos humanos y su estructura organizacional en consistencia con la estrategia de negocio de la organización Grupo Acacios. Santiago - Chile: Universidad Alberto Hurtado.
- Manrique, N. (2015). El control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el Hotel "Pastoruri" Independencia – Huaraz, 2014. Chimbote - Perú: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Mestas, G. (2018). El control interno y su influencia en la gestión de recursos humanos de las empresas constructoras del Perú: caso empresa "Selecon Global S.A.C."- Lima, 2017. Lima - Perú: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

- Pilataxi, C. (2015). Control interno y la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Bilingüe "CEBI" de la ciudad de Ambato. Ambato - Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Posso, J., & Barrios, M. (2014). Diseño de un modelo de control interno en la empresa prestadora de servicios hoteleros eco turísticos nativos activos eco hotel la cocotera, que permitirá el mejoramiento de la información financiera. Colombia: Universidad de Cartagena.
- Rodríguez, J. (2009). Control Interno Un Efectivo Sistema para la Empresa (2ª ed.). México: Editorial Trillas.
- Rojas, W. (2007). Diseño de un sistema de control interno en una empresa comercial de repuestos electrónicos. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Ruano, J. (2001). El control de gestión en las organizaciones públicas. Madrid - España: Prentice Hall.
- Segovia, J. (2011). Diseño e implementación de un sistema de control interno para la Compañía Datugourmet CIA. LTDA. Quito - Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica. México: La musa.
- Trujillo, A. (2017). Auditoria de recursos humanos y logro de objetivos de la empresa imprenta Ímpetu Editorial S.R.L distrito de Callería, Pucallpa 2016. Pucallpa - Perú: Universidad Privada de Pucallpa.
- Wayne, & Noe. (2005). Administración del Recurso Humano (5ª. Ed.). México: Pearson Prentice Hall.
- Werther, W., & Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos (6ª ed.). México: McGraw-Hill.

ANEXO

Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN						
<p>¿De qué manera la gestión del recurso humano se relaciona con el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la gestión del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019.</p>	<p>Existe relación entre la gestión del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN APLICADA.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVO.</p> <p>POBLACIÓN El análisis del estudio, está compuesto por el personal administrativo del Distrito Fiscal de Ucayali, siendo un total de 38 servidores administrativos.</p> <p>MUESTRA Se estimó siguiendo los criterios que ofrece la estadística, teniendo en cuenta el muestreo NO PROBABILÍSTICO, por conveniencia. Es decir, el tamaño de la muestra es 38 servidores administrativos del Distrito Fiscal de Ucayali.</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN NO EXPERIMENTAL DE TIPO DESCRIPTIVO CORRELACIONAL</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 r --> O1 r --> O2 </pre> </div> <p>SOFTWARE PARA PROCESAR DATOS: SPSS.</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Fuentes</th> <th>Técnicas</th> <th>Herramientas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Primaria</td> <td>Encuesta</td> <td>Cuestionario</td> </tr> </tbody> </table>	Fuentes	Técnicas	Herramientas	Primaria	Encuesta	Cuestionario
Fuentes	Técnicas	Herramientas							
Primaria	Encuesta	Cuestionario							
<p>a) ¿De qué manera la administración del recurso humano se relaciona con el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019?</p> <p>b) ¿De qué manera la organización del recurso humano se relaciona con el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019?</p> <p>c) ¿De qué manera de desarrollo del recurso humano se relaciona con el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019?</p>	<p>a) Determinar la relación que existe entre la administración del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019.</p> <p>b) Determinar la relación que existe entre la organización del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019.</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre el desarrollo del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019.</p>	<p>a) Existe relación entre la administración del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019.</p> <p>b) Existe relación entre la organización del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019.</p> <p>c) Existe relación entre el desarrollo del recurso humano y el control interno en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público, 2019.</p>							

Anexo 2. Cuestionario de preguntas



N° de cuestionario: _____

Fecha: _____

LA GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL CONTROL INTERNO EN EL DISTRITO FISCAL DE UCAYALI- MINISTERIO PÚBLICO, 2019

El cuestionario que se presenta a continuación, recoge información de manera confidencial acerca de las variables: Gestión del recurso humano y el control interno, por lo tanto debe marcar (X) aquella respuesta que se aproxime más a su criterio.

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

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS				
VARIABLE: GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO						
PREG 01	Considera Ud. que los instrumentos de gestión con las que cuenta el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público permite un adecuado proceso para la clasificación del personal.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 02	El Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público realiza constantes capacitaciones a sus colaboradores.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 03	En su opinión el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público emplea una adecuada evaluación del desempeño laboral a sus trabajadores.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 04	El Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público ofrece recompensas de acción en las actividades que realiza su personal.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN DEL RECURSO HUMANO						
PREG 05	Conoce cuál es la función que desempeña dicha institución para el bienestar de la población.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 06	Usted cumple con las disposiciones normativas del Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 07	Considera que el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público maneja un adecuado sistema de información.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO						
PREG 08	En su opinión las actividades que realiza el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público son adecuadas para el desarrollo del recurso humano.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

PREG 09	Cree usted que una adecuada formación de los recursos humanos permite el eficiente desarrollo del Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 10	La autonomía brindada al personal es indispensable para que pueda solucionar un problema dentro de la institución.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 11	La institución se preocupa por el desarrollo personal de sus trabajadores.					
VARIABLE: CONTROL INTERNO		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: FINALIDAD DEL CONTROL INTERNO						
PREG 12	La institución cumple con las reglas establecidas para su adecuado funcionamiento.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 13	El Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público ofrece incentivos a los colaboradores por la eficacia y eficiencia demostrados en el trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 14	Podemos señalar que una adecuada gestión del recurso humano llevara a la contribución del desarrollo laboral como personal.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: CARACTERÍSTICAS DEL CONTROL INTERNO						
PREG 15	Considera que las redacciones documentales se elaboran de forma entendible ocasionando una positiva relación entre trabajadores.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 16	El Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público incentiva a sus trabajadores al desarrollo de un análisis documental a fin de mejorar la información.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: COMPONENTES DEL CONTROL INTERNO						
PREG 17	Los medios de información y comunicación utilizados entre las áreas son oportunos para el buen desenvolvimiento laboral.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 18	Considera que el ambiente de control es el fundamento general de todos los controles internos en la institución.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 19	Para usted el control interno contribuye a la evaluación de riesgos suscitados en el Distrito Fiscal de Ucayali - Ministerio Público.					

Anexo 3. Ficha de evaluación del instrumento de investigación juicio de expertos



UAP

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES: PICON FERMIN, KAREN JANET

1.2. GRADO ACADÉMICO: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA: UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: LA GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO
Y SU RELACIÓN CON EL CONTROL INTERNO EN EL DISTRITO
FISCAL DE UCAYALI - MINISTERIO PÚBLICO 2019

1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO: HIDALGO DÁVILA FRANCK GEORGE

1.6. GRADO ACADÉMICO: PREGRADO

1.7. MENCIÓN: ---

1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD:
(a) De 01 a 09: (No válido, reformular) (b) De 10 a 12: (No válido, modificar) (c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 (d) De 16 a 18 (Válido, precisar) (e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS - CUANTITATIVOS	Deficiente (01 - 09)	Regular (10 - 12)	Bueno (13 - 15)	Muy bueno (16 - 18)	Excelente (19 - 20)
1. CALIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					20
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables				18	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				18	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica					19
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					19
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					20
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio				18	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores				17	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					19
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					20
SUB TOTAL						188
TOTAL						18.8

VALORACIÓN CUANTITATIVA 18.8
 VALORACIÓN CUALITATIVA EXCELENTE
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD VALIDO APLICAR

Lugar y Fecha: PUCALLPA 20/05/19


 Firma y pos. firma del experto
 Código de colegiatura

DNI: 42164151





UAP | UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES: NIÑO SOTO FREDDY ELIAS
- 1.2. GRADO ACADÉMICO: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GOBERNAMENTAL
- 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA: UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
- 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: LA GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL CONTROL INTERNO EN EL DISTRITO FISCAL DE UCAYALI - MINISTERIO PÚBLICO, 2019
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO: HIDALGO DAVILA FRANK GEORGE
- 1.6. GRADO ACADÉMICO: PREGRADO
- 1.7. MENCIÓN: - - -
- 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE PREGUNTAS
- 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD:
 (a) De 01 a 09: (No válido, reformular) (b) De 10 a 12: (No válido, modificar) (c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 (d) De 16 a 18 (Válido, precisar) (e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

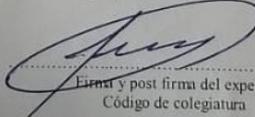
II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS - CUANTITATIVOS	Deficiente (01 - 09)	Regular (10 - 12)	Buena (13 - 15)	Muy buena (16 - 18)	Excelente (19 - 20)
1. CALIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					20
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables					19
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					19
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica				18	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				17	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					20
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio					19
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores				18	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio				18	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					20
SUB TOTAL						188
TOTAL						188

VALORACIÓN CUANTITATIVA
 VALORACIÓN CUALITATIVA
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD

188
 EXCELENTE
 VALIDO, APLICAR

Lugar y Fecha: PUCALLPA, 20/05/19


 Firma y post firma del experto
 Código de colegiatura

DNI: 10305502





UAP | UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES: DEL AGUILA SANDOVAL, ROCIO
- 1.2. GRADO ACADÉMICO: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
- 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA: UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
- 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: LA GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL CONTROL INTERNO EN EL DISTRITO FISCAL DE UCAYALI - MINISTERIO PÚBLICO, 2019.
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO: HIDALGO DAVILA FRANCK GEORGE
- 1.6. GRADO ACADÉMICO: PREGRADO
- 1.7. MENCIÓN: - - -
- 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA
- 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD:
 (a) De 01 a 09: (No válido, reformular) (b) De 10 a 12: (No válido, modificar) (c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 (d) De 16 a 18: (Válido, precisar) (e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS – CUANTITATIVOS	Deficiente (01 - 09)	Regular (10 - 12)	Buena (13 - 15)	Muy buena (16 - 18)	Excelente (19 - 20)
1. CALIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					19
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables					20
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					20
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica				18	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				17	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				18	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio					19
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores					20
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio				18	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					20
SUB TOTAL						189
TOTAL						189

VALORACIÓN CUANTITATIVA
 VALORACIÓN CUALITATIVA
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD

18.9
 : EXCELENTE
 : VÁLIDO, APLICAR

Lugar y Fecha: Pucallpa, 20/05/19

R. Hidalgo

Firma y post firma del experto
 Código de colegiatura

DNI: 00122731

