



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
“EFECTOS DEL CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE RECURSOS
HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASTILLA
PERIODO 2021”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

**PRESENTADO POR:
“Bach.SOLEDAZ AMPARO AUQUILLA PIZARRO”**

**ASESOR
Dr. ENOC LOPEZ NAVARRO**

AREQUIPA, DICIEMBRE 2021

DEDICATORIA

Dedicado a Dios, quien es mi guía para seguir en el esfuerzo de lograr los objetivos planteados; a mi familia, quienes siempre están presentes y brindándome el apoyo que tanto necesito de ellos, a mis docentes, compañeros, amigos y conocidos.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a mi alma mater Universidad Alas Peruanas, por darme la oportunidad de brindarme la formación profesional para mi realización personal.

INTRODUCCIÓN

La implementación del control interno en las entidades del Estado, representan un esfuerzo por parte de la Contraloría General de la República de estandarizar mediante el modelo COSO 2013, la información respecto a la identificación de riesgos que afecten el cumplimiento de los objetivos de la entidad pública, así, las normas para la implementación del control interno, han representado un esfuerzo que año tras año han tratado de motivar su culminación en los gobiernos subnacionales, específicamente en el caso de las Municipalidad, la realidad es que las entidades municipales en la mayoría de ellas, no ha logrado concretar la implementación del sistema de control interno mediante el modelo COSO y sus componentes, a pesar del gran esfuerzo de la Contraloría General de la República. Esto ha permitido que los funcionarios y servidores públicos, incumplan con las normativas que emana el Estado en los sistemas administrativos, con la finalidad de que los presupuestos se cumplan bajo principios de transparencia, eficiencia, eficacia y economía, además de tener herramientas que identifiquen los riesgos de fraude que alimenten la corrupción institucional.

En tal sentido, la Contraloría General de la República, emite normas para diagnosticar la implementación del sistema de control interno en las entidades públicas, siendo un área crítica la de recursos humanos, debido a que como área que abastece a la entidad del recurso más importante de la institución, no se cumplen con las exigencias que los puestos ameritan, los

contratados en su mayoría corresponden a personas de confianza del alcalde o jefes de áreas que no cuentan con las competencias o capacidades que requiere el puesto para cumplir su fin, en tal sentido, el estudio centra su atención en el control interno en el área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Castilla, con la finalidad de diagnosticar la implementación del sistema de control interno que permita determinar hallazgos y generar un informe a fin de proponer recomendaciones para la mejora de la institución.

El trabajo se justifica en forma social debido a que involucra la participación de trabajadores y ciudadanos, siendo la municipalidad una institución pública que presta servicios a la sociedad, en lo práctico, se justifica debido a que propondrá soluciones prácticas que se podrán ejecutar con el tiempo, asimismo, se justifica en forma teórica, debido a que profundiza en la variable control interno, además que propone nuevos conocimientos en las conclusiones, por otro lado, se justifica en forma metodológica debido a que la investigación propone un camino metodológico con la finalidad de contribuir con la institución pública y la solución de sus problemas relacionados a el control interno en el área de recursos humanos.

En tal sentido, se propone como objetivo general, determinar los efectos del control interno en el área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial Castilla periodo 2021, asimismo, se propone como objetivos específicos diagnosticar el control interno en el eje cultura organizacional en el

área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Castilla periodo 2021, diagnosticar el control interno en el eje gestión de riesgos en el área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Castilla periodo 2021, diagnosticar el control interno en el eje supervisión en el área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Castilla periodo 2021.

Capítulo I: Se redactan los aspectos generales, en la que se detallan los objetivo general y específicos, así como se justifica el estudio por su prevalencia social, práctica, teórica y metodológica, asimismo, se sustenta la investigación mediante antecedentes internacionales y nacionales.

Capítulo II: Se plantean y desarrollan las teorías de las variables.

Capítulo III: Se plantea la metodología de la investigación, detallando el tipo, diseño de la investigación y el desarrollo del caso práctico.

Por último, se exponen las conclusiones de la investigación, así como se adjuntan la bibliografía y los anexos.

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar los efectos del control interno en el área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial Castilla periodo 2021, para tal fin se aplicó una metodología investigativa de tipo descriptiva y de diseño no experimental transversal, la recolección de la información para cumplir los objetivos se realizó mediante dos técnicas, la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario aplicado a 30 trabajadores de la municipalidad, y el análisis documental que refiere los controles previo, simultaneo y posterior realizados, los resultados muestran que la Municipalidad Provincial de Castilla no cuenta con un sistema de control interno implementado en forma adecuada en el área de recursos humanos, se evidencia en el análisis documental que los documentos de gestión no se encuentran actualizados, asimismo, existen faltas administrativas en las áreas usuarias en la gestión de requerimiento de personal, mientras que en el control simultaneo se evidencian deficiencias en los procesos de selección del personal, finalmente, en el control posterior se halló que no se encuentran actualizados el MOF, ROF y CAP. En consecuencia, el control interno en la Municipalidad Provincial de Castilla en el área de recursos humanos es deficiente, lo que involucra un riesgo en el logro de objetivos de la institución que pudiera afectar el desarrollo de su población y su bienestar.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INTRODUCCIÓN.....	iv
RESUMEN.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
CAPITULO I.....	11
ASPECTOS GENERALES	11
1.1. OBJETIVOS DEL ESTUDIO	11
1.1.1. OBJETIVO GENERAL	11
1.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	11
1.2. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	12
1.2.1. POR SU RELEVANCIA SOCIAL.....	12
1.2.2. POR SU IMPLICANCIA PRÁCTICA.....	12
1.2.3. POR SU VALOR TEÓRICO	13
1.2.4. POR SU UTILIDAD METODOLÓGICA	13
1.3. ANTECEDENTES	14
1.3.1. A NIVEL INTERNACIONAL.....	14
1.3.2. A NIVEL NACIONAL	19

CAPÍTULO II.....	24
MARCO TEÓRICO.....	24
2.1. EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	24
CAPITULO III.....	41
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	42
2.1. METODOLOGÍA.....	42
2.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	42
2.1.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	42
2.2. DESARROLLO DEL CASO PRÁCTICO	42
2.2.1. PROCEDIMIENTO DE PRESENTACIÓN Y RECOLECCIÓN DE DATOS	42
2.2.2. HOJA DE HALLAZGOS	43
Presentación de resultados del cuestionario (Hallazgos)	55
CONCLUSIONES	63
RECOMENDACIONES	64
BIBLIOGRAFÍA.....	66
ANEXOS.....	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla		Pág.
Tabla 1	Procedimientos de denuncias	54
Tabla 2	Cursos de capacitación	55
Tabla 3	Conductas infractoras	56
Tabla 4	Presentación de información financiera y contable	57
Tabla 5	Riesgos de corrupción	58
Tabla 6	Riesgo de favorecimiento de un postor	59
Tabla 7	Implementación de las medidas de remediación	60
Tabla 8	Implementación al 90 % de medidas de remediación	61

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

1.1.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar los efectos del control interno en el área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial Castilla periodo 2021.

1.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Describir los efectos del control interno previo en el área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial Castilla periodo 2021.
- b) Describir los efectos del control interno simultaneo en el área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial Castilla periodo 2021.

- c) Describir los efectos del control interno posterior en el área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial Castilla periodo 2021.

1.2. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Ñaupas y Mejía (2014) indican que para la justificación es requerido que se fundamenten motivos específicos para la realización de la investigación, así este trabajo es justificado en base al aspecto práctico, teórico, entre otros.

1.2.1. POR SU RELEVANCIA SOCIAL

La presente investigación posee relevancia social ya que, determina los efectos del control interno en el área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial Castilla periodo 2021, describiendo el control previo, simultaneo y posterior, de tal manera que se puedan implementar mejoras en los aparatos técnicos de la Municipalidad, que coadyuven en la elaboración de instrumentos de gestión, para mejorar el sistema de control interno en el área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Castilla y ello permita que se brinde una mejora calidad de servicio al ciudadano.

1.2.2. POR SU IMPLICANCIA PRÁCTICA

La investigación ayudará para la mejora del control interno en el área de recursos humanos con propuestas prácticas realizables en el tiempo, como un aporte a la ejecución de prácticas de calidad en la Municipalidad, permitiendo el progreso de los problemas existentes y que pueden ser tomadas, ya que se cuenta con fundamento científico.

1.2.3. POR SU VALOR TEÓRICO

La investigación ha permitido profundizar el estudio de las teorías referidas al control interno del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial Castilla, identificando los tipos de control interno como son el previo, simultaneo y posterior, además de describir los aspectos de ambiente de control, evaluación de riesgo, actividad de control gerencial, información y comunicación, y supervisión, así esta investigación aporta teóricamente para que futuras investigaciones puedan utilizar estos avances en sus estudios, generando el enriquecimiento de conocimiento científico.

1.2.4. POR SU UTILIDAD METODOLÓGICA

La metodología se realizará de acuerdo a los alineamientos del protocolo de trabajos de la universidad, en tal sentido, se proponen

casos prácticos sobre los temas a tratar cumpliendo con los objetivos descritos en la investigación.

1.3. ANTECEDENTES

1.3.1. A NIVEL INTERNACIONAL

a) Chan et al. (2020). Realizaron un artículo científico denominado: *“The Linear and Non-Linear Effects of Internal Control and Its Five Components on Corporate Innovation: Evidence from Chinese Firms Using the COSO Framework”* publicado en la revista científica *“European Accounting Review”*, el estudio examinó el impacto del control interno y sus cinco componentes en la innovación corporativa utilizando el marco del Comité de Organizaciones Patrocinadoras (COSO), con una muestra de empresas chinas. Se analizó el impacto del sistema de control interno en su conjunto, así como el impacto de los cinco componentes del control interno individualmente (es decir, entorno de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y seguimiento). Finalmente llegaron a las siguientes conclusiones:

- Se documentó que, la magnitud del impacto en la innovación varía entre diferentes subcategorías (componentes), de control interno,

con ambiente de control, actividades de control e información componentes de comunicación que exhiben impactos más fuertes en la innovación que los componentes de evaluación y monitoreo de riesgos.

- Se determinó un alto nivel de ambiente de control actividades de control y componentes de información y comunicación (evaluación y monitoreo de riesgos), tienen un impacto más fuerte (más débil), en la innovación en comparación con un nivel bajo.

b) Abu et al. (2021). Realizaron la investigación denominada: *“The impact of the COSO control components on the financial performance in the Jordanian banks and the moderating effect of board independence”* publicada en la revista científica “Journal of Sustainable Finance & Investment”. El estudio tuvo como objetivo investigar el efecto moderador de la independencia de la junta en los componentes COSO (entorno de control, evaluación de riesgos, información y comunicación, actividades de control y seguimiento), y el desempeño financiero en los bancos jordanos. La investigación realizó 109 cuestionarios a directores financieros, directores de control interno y auditores internos y los datos secundarios de los informes de los bancos jordanos. Los datos recopilados se analizaron utilizando el paquete estadístico para las ciencias sociales. Se concluyó lo siguiente:

- El estudio muestra nuevos hallazgos y una contribución única al impacto de los componentes COSO en el desempeño financiero de los bancos jordanos; los resultados muestran una relación positiva entre los componentes de COSO y el desempeño financiero (ROI, ROE). También presentó un impacto estadísticamente significativo de dos componentes (Actividades de control y Entorno de control) en el ROI.

- El estudio mostró que la asociación entre los componentes de control de COSO y el desempeño financiero es moderada positivamente por la independencia de la junta. Este estudio proporciona una contribución única a otros estudios sobre el impacto de los sistemas de control interno basados en el control de los componentes COSO y su impacto en el desempeño financiero, así como el efecto moderador (independencia del directorio), en esta relación en los bancos jordanos. Los resultados del estudio apoyan la teoría de la agencia según la cual el nivel de desempeño financiero satisfactorio para los accionistas reducirá el problema y los costos de la agencia.

c) Grajales y Castellanos (2020) realizaron la investigación denominada: *“Evaluación del control interno en el proceso de tesorería de las pequeñas y medianas empresas de Medellín”*

publicado en la revista científica “Revista CEA”, una evaluación de los departamentos de las empresas revela que el más susceptible al fraude es la tesorería corporativa. Por ello, este trabajo tiene como propuesta realizar una evaluación acerca de la estructura del Control Interno, especialmente el ciclo de transacción de los procesos llevados dentro de la tesorería en las MIPES mediante la realización de una muestra del Municipio de Medellín. Al revisar dichos procesos ello permitirá que se identifique los puntos negativos y así se brinde alternativas para mejorar y asegurar que la gestión empresarial sea eficaz, eficiente y efectivo. Es importante mencionar que el alcance de la presente investigación está realizado en base a cada componente del modelo de control interno COSO, el cual servirá para tener un enfoque basado en los procesos que incurren dentro de la tesorería. Este estudio analiza varios procesos, dentro de ellos las cuentas por pagar y por cobrar, además de los cobros de efectivo. En los resultados se identifica aquellas deficiencias encontradas dentro de los procesos de tesorería dentro del mecanismo utilizado en el Control Interno los cuales se establecieron para las pequeñas y medianas empresas de Medellín.

- Se identificó que dentro del componente monitoreo existe una gran probabilidad del nivel de riesgo, pues para aquellas empresas que se evalúan, la gran mayoría de estas presentan un

nivel de monitoreo bajo, por lo que se observa que dicha situación es grave para un buen control dentro de los procesos de tesorería, ya que de haber pocas revisiones contantes, las verificaciones de la manera en la que operan los sistemas y necesidades para mejorar, ello ocasiona que nivel elevado de riesgo para que se pueda controlar los recursos de la empresa.

- Se observó que dentro de las empresas pequeñas y medianas se llega a evidenciar que los componentes expuestos dentro del control interno que se evalúan en la tesorería tienen un nivel alto de riesgo, lo que origina que las empresas tengan debilidades que requieren de una atención inmediata a fin de que la empresa tenga un buen sustento y lo quiebre lo que se requiere es el mejoramiento de los mecanismos que salvaguarden aquellas inversiones de los empresarios.
- Se requiere que se sensibilice a las áreas de los altos mandos en temas del control interno en cada empresa, donde los jefes o los encargados de los puestos de alta gerencia puedan incentivar la cultura respecto al control interno en sus trabajadores, así pues, es importante que se sepa la situación del Control Interno dentro de los procesos de tesorería, pues muchas veces se considera que esta no requiere ser mejorado, lo que incrementa los riesgos

para los inversionistas de la empresa, ya que al no identificar sus puntos negativos este se enfrenta a casos fraudulentos, pérdida de activos y confianza arriesgando así las arcas de la empresa, en ese sentido es necesario que haya un control interno constante y transparente para evitar todo tipo de riesgo.

1.3.2. A NIVEL NACIONAL

a) Castillo y Salinas (2017) en su tesis para optar el grado de bachiller en contabilidad, denominado: “*Control Interno En El Área de créditos y cobranzas y su relación con la liquidez en la empresa maderera San Lorenzo SAC en el distrito de Ancón del año 2013 A 2015*”, realizado en la Universidad Tecnológicas del Perú. Tuvo como objetivo “mejorar la liquidez de la empresa MADERERA SAN LORENZO S.A.C. del distrito de Ancón – Lima, verificando los procedimientos del control interno en el área de créditos y cobranzas”. Metodológicamente se caracterizó por ser cualitativo, descriptivo con diseño no experimental, asimismo la muestra fue no probabilística, finalmente se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- Existe una relación entre las variables de estudio dentro de la empresa Maderera San Lorenzo, en esta se llega a evidenciar la existencia de préstamos continuos para la obtención de la cancelación de deudas, además se observó que la información del control interno afecta la integridad de la empresa.

- Otra conclusión a la que se arribó fue que se implementaron políticas respecto a los créditos y los niveles de supervisión para que se cumplan y así se mejore la liquidez de la entidad a fin de que se programen los ingresos y salidas de efectivo, posibilitando mayores niveles de ordenamiento dentro de los saldos y también se realicen evaluaciones crediticias.

- Se observó que las capacitaciones al personal de las áreas crediticias y de cobranzas permiten que se actualice y evalúe la gestión de liquidez, lo que brinda como resultado un buen nivel de eficiencia y eficacia otorgando a largo plazo buenos resultados para que se puedan tomar buenas decisiones en pro de la empresa.

- Finalmente, se considera importante que se implemente diversas estrategias para un mejor control interno dentro del área de estudio, a fin de que se identifiquen aquellos riesgos al momento de tomar decisiones basadas en datos precisos que beneficien a la liquidez de la empresa.

b) Guevara (2018) realizó la investigación denominada “*El control interno y su impacto en el área de recursos humanos de las Mypes del Perú: caso Complex del Perú S.A.C. Tumbes, 2016*” tuvo como

objetivo “describir y analizar el impacto del control interno en el Área de Recursos Humanos de las MYPES del Perú: Caso Complex del Perú S.A.C. Tumbes, 2016”. Metodológicamente se caracterizó por tener un enfoque cualitativo y No Experimental- descriptivo, concluyendo:

- El control interno se considera como un cumulo de normativas con una estructura organizada dentro de una empresa, a fin de desarrollar gestiones eficientes y eficaces que son aplicadas en cada empresa peruana. En ese sentido, se observó que las empresas peruanas llegan a implementar medidas de control, siendo las contribuyentes para obtención de resultados adecuados dentro de la gestión y desarrollo de acuerdo a los objetivos planteados por la empresa Complex del Perú S.A.C. dicha empresa está estructurada y organizada de acuerdo a cada proceso realizado en su respectivo nivel, en ese sentido, se observó que su sistema de control tiene documentos normativos para definir específicamente las actividades de la empresa.
- Se observó la existencia de puntos deficientes dentro del control interno específicamente en el área de Recursos Humanos, pues o se realiza una rotación de cada puesto de trabajo, generando que se acumule una carga laboral que no está vinculado a sus labores, además se vio que no se realizan evaluaciones para

observar cómo se realizan los procesos de gran responsabilidad, finalmente en dicha tesis se realizó una propuesta para el mejoramiento del control interno en su organización.

c) Béjar (2020) realizó el trabajo de investigación denominado “Control Interno en el Área de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 409- Hospital Alfredo Callo Rodríguez Sicuani-Cusco Periodo 2018”. Dicha investigación tuvo como objetivo “determinar cómo el control interno en el área de recursos humanos de la unidad ejecutora 409- hospital Callo Rodríguez, Sicuani-Cusco periodo 2018”; dada la característica metodológica propia del estudio tuvo un población de 5 trabajadores del área de recursos humanos, siendo una muestra no probabilística, además dicha investigación se caracteriza por ser básica, cuantitativa, con diseño no experimental. Teniendo las siguientes conclusiones:

- Se determinó que el control interno del área de recursos humanos de ámbito de estudio tiene un nivel regular con un porcentaje acumulado de 59%, de acuerdo a los datos que se obtuvieron del control interno pues no tienen una información precisa sobre el control interno, sin que se aplique integralmente cada componente del control interno causando que no haya una supervisión en los procesos y actividades del área.

d) Ramirez (2019) desarrolló el estudio denominado “Control interno en el área de tesorería de la Municipalidad Provincial el Collao Ilave,

periodo 2017”, la investigación tuvo el objetivo de “analizar la incidencia del Control Interno en las actividades realizadas en el Área de Tesorería, es preciso indicar que el Control Interno constituye lineamientos, criterios, métodos y disposiciones que permiten mejorar la gestión administrativa”, metodológicamente la investigación se caracterizó por ser descriptivo y explicativo, se utilizó una encuesta acerca de las normas sobre el control interno dentro del área de tesorería, se utilizó una muestra donde los participantes fueron los trabajadores del área de tesorería, finalmente se concluyó que:

- Los cumplimientos de las normativas dentro del área de tesorería de la Municipalidad Provincial el Collao en el 2017, se observó que hay un cumplimiento regular dentro de la unidad de caja, en esta se tiene un 47% de los administrativos que siguen al pie de la letra. En relación a la “utilización del flujo de caja de la programación financiera” la evaluación de su cumplimiento fue del 40%, por otro lado, el 20% de los encuestados indicaron su cumplimiento dentro de las conciliaciones bancarias. En ese sentido se puede observar que los trabajadores tienen un bajo nivel de cumplimiento con las normas que están establecidas en la entidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

2.1.1. CONTROL INTERNO

A. DEFINICIÓN DE CONTROL

De acuerdo con La Real Academia Española (2021), el control tiene la definición como la acción, y acto de realizar una inspección, comprobación, fiscalización, así se define que el control actúa como un accionar para realizar la comprobación e inspección de un determinado

accionar, teniendo en cuenta las limitaciones que se establecen para las autoridades correspondientes.

Según Abdelnur y Malica (2013), mencionan que dentro del control interno se realizan actividades relacionadas al control, las que estén asociadas a cada función de las entidades, con una fase operativa, ayudándoles a que se vigilen el cumplimiento de los objetivos. Esta acción es aplicada por la gerencia y aquellos integrantes de las entidades, siendo los colaboradores aquellos que planteen las metas a ser cumplidas por las entidades. Siendo las políticas, métodos y procedimientos que son aplicados por la Contraloría General de la República.

Por su parte la Contraloría General de la República (2014) indica que el control viene a ser la forma en la que se mide y corrige el desempeño que comprueba cada objetivo y plan que en un principio fueron ideas se cumplan. Es así que el control viene a ser una acción dentro de la administración son los procesos que se refieren dentro de la supervisión de aquellas acciones a fin de que se garanticen lo planificado para que en un futuro se propongan las correcciones necesarias dentro de los problemas identificados para que la entidad pueda funcionar adecuadamente.

De acuerdo a La Contraloría General de la República (2014), expone la existencia de dos tipos de controles que se presentan en los siguientes párrafos:

Control externo: Este viene a representar los sistemas normativos para el resto de empresas, este compuesto por un conjunto de normas.

Control interno: Considerado como aquellos procesos que afronta cada funcionario o servidor de una institución donde se les permite afrontar cada riesgo en las operaciones de gestión, permitiendo se garantice los cumplimientos de cada objetivo de la institución, siendo una gestión propia que minimice cada riesgo en el área correspondiente para fomentar el desarrollo de la entidad.

B. DEFINICIÓN DE CONTROL INTERNO

De acuerdo a la Junta de Normas Internacionales de Contabilidad (2017), el control interno es considerado como un conjunto de procesos integros a cargo del titular o funcionario de la entidad, donde el diseño minimiza los riesgos. Además se indica que son conjuntos de cada elemento organizacional, las cuales se encuentran interrelacionados buscando una asociación que les permita cumplir con sus objetivos y políticas institucionales de forma consolidada, de ese modo la entidad

podrá reconocer sus falencias y podrá continuar con sus actividades que le permitan seguir creciendo.

Además, la Ley N° 27785, en su art. 7° (2002), afirma que “el control interno comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control...”; donde se establece que el control interno simultáneo y previo pueden ser realizados exclusivamente por autoridades y funcionarios de las entidades públicas, donde las responsabilidades de las funciones sobre cada norma que regula las actividades, siendo el control interno posterior ejercido por los responsables con un cargo superior al servidor, teniendo al órgano de control institucional de acuerdo a una planificación y programa ya establecido a fin de que se cumpla la realización correcta al momento de aplicar la normativa.

Carranza (2009) menciona que el control interno viene a ser un proceso consecutivo donde se llega a ejecutar la dirección, gerencia del personal de la entidad, con el propósito de otorgar una seguridad óptima sobre aquellas actividades que se realizan dentro de la entidad, así mismo es útil para determinar si se cumplen cada servicio teniendo en cuenta criterios donde la entidad pueda sostener que es eficiente y efectivo, en ese sentido se toman en cuenta aquellos procesos donde se planifican, organizan, direccionan y controlan las operaciones.

En el 2014 la Contraloría General de la República resaltó varios modelos útiles para dentro del control interno, siendo uno de estos el modelo COSO, pues este es uno de los más reconocidos a nivel internacional referente a los temas de Control Interno, así mismo se resaltó otros modelos como:

- COSO “Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission”, tiene como país originario de Estados Unidos, el fin de este modelo es respaldar a las direcciones de las entidades para que esta pueda tener un mejor control dentro de la organización.
- CoCo “Criteria of Control Board”, su origen se remonta al país Canadiense, cuyo propósito es realizar una mejora dentro del proceso de decisiones a través de comprender adecuadamente el control, los niveles de riesgo y la dirección.
- ACC “Australian Control Criteria”, este modelo se originó en Australia, el modelo permite a las organizaciones realizar un mejoramiento dentro de los procesos para tomar decisiones, donde se toma al recurso humano fundamental a los trabajadores y los grupos de interés para que se puedan cumplir los objetivos propuestos por la entidad que utiliza dicho modelo.

- Cadbury, tiene su origen en Reino Unido, este modelo permite que se adopten una amplia comprensión acerca del Control Interno, en la que se amplifica aquellas definiciones respecto a los enfoque tratado en los sistemas sobre el control interno.

C. MARCO NORMATIVO DEL CONTROL INTERNO

El Tribunal Constitucional del Perú (2015), expone que la Contraloría General de la República viene a ser aquel órgano superior dentro del Sistema Nacional de Control, el cual tiene como función supervisar la legalidad en la ejecución del presupuesto público del Estado, donde cada operación de la deuda pública y los actos de cada institución son controladas por el órgano correspondiente.

Asimismo, la Contraloría General de la República (2014), refiere la siguiente normativa de control interno:

- Ley N° 27785 – 2002 “Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la CGR”.

- Ley N° 28716 – 2006 “Ley de Control Interno de las Entidades del Estado”.
- RC N° 320-2006-CG, 2006 - “Norma de Control Interno”
- Decreto de Urgencia que modifica el artículo 10 de la Ley 28716. “DU N° 067-2009, 2009”.
- Ley N° 29743 – 2011”Ley que modifica el artículo 10 de la Ley 28716”.
- Aprueba la Directiva N° 013-2016-CG/PROD Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado. (RC N° 149-2016-CG, 2016).
- Se aprobó“La Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado”. (RC N° 004-2017-CG, 2017).

D. COMPONENTES DEL CONTROL INTERNO

De acuerdo a la Gaceta Jurídica (2019), menciona que a travez de la Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG (2006) donde se llegó a aprobar las normas relacionadas al Control Interno, donde se refiere que el Control Interno está compuesto por:

D.1.AMBIENTE DE CONTROL

De acuerdo con Moeller (2014), el control interno está basado en aquellas normas, cada procedimiento y estructura que son de utilidad para la aplicación transversal dentro de la Organización.

De acuerdo con la Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG (2006), se presentan las siguientes normas del ambiente de control:

- Filosofía en Dirección
- Integridad
- Administración con enfoque estratégico
- Estructura organizativa
- Administración de RRHH
- Competencias profesionales
- Asignaciones en las autoridades y responsabilidades
- Órganos en el Control Institucional

D.2. EVALUACIÓN DEL RIESGO

Moeller (2014), referido a los riesgos dentro de las posibilidades con ocurrencias sobre los hechos que afectan a cada objetivo de la organización, en consecuencia se requiere de una implementación para los procesos permanentes que logren las entidades a presentarse antes las siguientes situaciones:

- Planeación para administrar adecuadamente los riesgos
- Identificar riesgos
- Valorar los niveles de riesgos
- Respuestas ante situaciones de riesgo

D.3. ACTIVIDADES DE CONTROL GERENCIAL

De acuerdo con Moeller (2014), se define a toda actividad que llega a representar los lineamientos que se definen en las instituciones para una disminución en la afectación de cumplir y poder realizar adecuadamente los objetivos planteados.

- Procedimiento encargado de autorizar y aprobar
- Segregar funciones
- Evaluar costo-beneficio
- Realizar un control para acceder a recursos
- Verificar y conciliar
- Evaluar los desempeños
- Rendir cuentas
- Documentar procesos y actividades
- Revisar procesos y actividades
- Control dentro de las TIC.

D.4. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

para Moeller (2014), este se encuentra referido a las comunicaciones de forma interna o externa, las cuales son las requeridas por las instituciones, las cuales ponen en marcha cada responsabilidad del control interno con el propósito de apoyar y cumplir con los objetivos planteados dentro de la entidad.

- Función y característica de la información
- Informaciones y responsabilidades
- Calidad en la información
- Sistemas de información
- Flexibilidades dentro del cambio
- Archivos institucionales
- Comunicaciones internas
- Comunicaciones externas
- Canales de comunicación

D.5. ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN

Para Moeller (2014), a las actividades de control se les incorporan dentro de los procesos y operaciones al momento de supervisar las instituciones a fin de realizar mejoras constantes, siendo estas consideradas como actividad de supervisión.

- Actividad para prevenir y monitorear
- Seguimiento de resultados
- Compromisos de mejoramiento

A. TIPOS DEL CONTROL INTERNO

Según Amador (2002), indica que es natural que al utilizar el control se tenga varios tiempos y niveles de dependencias que lleguen a generar su aplicación y atención ante ello el autor expone los tipos específicos del Control Interno.

a) PREVIO

Para Robbins yCoulter (2010), indican que este tipo de control es considerado como el más oportuno pues este llega a prevenir problemas antes que se realice la actividad real, es así que lo esencial para un adecuado control preventivo es la toma de acción administrativa antes que llegue a darse el problema. En ese sentido se logra prevenir todos los problemas en vez que se corrijan una vez ya ocurridos, estos casos pueden ser bienes con una baja calidad o clientes con insatisfacción por el producto otorgado, eh ahí la función de preventiva del control para ello requiere de una información exacta de la situación de la empresa, sin embargo, esta suele ser difícil de conseguirlo ocasionando que los

gerentes utilicen otros tipos de control, por su lado Meléndez (2016) menciona que dicho control llega a comprender lo siguiente:

- Disposición legal, estatuto y normas que se aplican dependiendo de la situación.
- Acuerdos dentro del directorio, las normas y disposiciones de la gerencia o de la administración.
- Manual para cada organización donde indique sus funciones, plan estratégico de contingencia y desarrollo empresarial.

b) SIMULTÁNEO

De acuerdo con Amador (2002), indica que al realizarse el control de forma simultánea es considerado como una característica fundamental que brinda un adecuado contexto sobre lo que ocurre en la entidad permitiendo que los expertos en la materia puedan realizar una mejor decisión, por su lado Ortiz (2009) menciona que dentro de este tipo de control se tiene la fase de la acción para que se ejecuten los planes vigilancias y sincronizaciones dentro de las actividades que se desarrollen.

c) POSTERIOR

Éste lo ejercen todos los responsables superiores de los servidores o funcionarios ejecutores, quienes realizan el cumplimiento de sus disposiciones pactadas, además de ser realizado por el órgano de control institucional de acuerdo al plan y programa anual, donde se evalué y verifiqué diversos aspectos administrativos para utilizar adecuadamente los bienes y servicios del Estado, además de realizar la gestión realizadas hasta ese momento respecto a los resultados que se esperan. Es así que Amador (2002), menciona que es necesario que se identifiquen al utilizar ciertos materiales en sus respectivas actividades finalizadas, en la actualidad este es utilizado en varias entidades, pero no es considerado como lo más ideal dentro del Control Interno.

2.1.2. RECURSOS HUMANOS

A. NATURALEZA DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Dentro de la nueva teoría de las Relaciones Humanas, ésta tuvo su origen en los años 50 y cobro importancia en los años 60 con los estudios de Peters et al. (1995), este autor se basa en las necesidades para capacitar a los trabajadores de una empresa, pues al tener trabajadores capacitados estos podrán realizar adecuadamente su trabajo además de aprender nuevas habilidades y formas de mejorar las actividades que realizan, de ese modo se fomenta la creatividad y se les informa de los nuevos protocolos de seguridad, lo que trae como consecuencia que los trabajadores sean más productivos. Dicho autor expone que los

trabajadores son una fuerza principal para las empresas, pues los trabajadores son seres humanos con una capacidad increíble de realizar grandes hazañas de acuerdo a su nivel de motivación y compromiso con la empresa, en consecuencia, los autores propusieron que es importante que se logre satisfacer las necesidades de los trabajadores de las organizaciones pues ellos son los que mueven las empresas y los llevan al éxito siempre y cuando haya un liderazgo adecuado. En este enfoque es importante resaltar la teoría de la administración, la cual tuvo un gran impacto dentro del pensamiento administrativo de la actualidad, donde es necesario que haya un nuevo enfoque referido a la importancia de los trabajadores.

B. DEFINICIÓN

De acuerdo a Chiavenato (2001), hace referencia a aquellas personas quienes son participes o están involucrados laboralmente en una organización o institución. Es así que los Recursos Humanos se encuentran distribuidos en las instituciones dentro de todos los niveles. Se debe tener en cuenta que el recurso humano viene a ser el único recurso en la cadena productiva que es un ser vivo con capacidad de razonamientos quien tiene la habilidad de realizar mejoras de acuerdo a lo que la empresa lo requiera, así las personas tienen la capacidad de realizar aportes de su habilidad, creatividad a las empresas, sin embargo, es

fundamental que se exponga existen jerarquías dentro de las organizaciones quienes tienen a su cargo a otros trabajadores. Además, las personas defieren entre sí y constituyen un recurso muy diversificado, en virtud de las diferencias individuales de personalidad, experiencia, motivación, etc. En realidad, la palabra recurso representa un concepto muy estrecho para abarcar a las personas, puesto que más que un recurso, ellas son participantes de la organización.

Wright et al. (1993) definen los recursos humanos como la base de capital humano bajo el control de la empresa, considerando que está formado por el stock de habilidades, experiencia y conocimientos con valor económico para la empresa.

Jackson et al. (2003) consideran al recurso humano como un capital que incluye todos los recursos con los que los individuos contribuyen al desempeño de la organización, incluyendo su condición física, sus conocimientos, sus recursos sociales e, incluso, su reputación.

C. SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

El sistema de administración y desarrollo de los recursos humanos consiste en un conjunto de políticas, normas y procedimientos destinados a:

- Organizar los elementos humanos que se requieren.
- Crear y mantener las condiciones necesarias para garantizar que, además de la mayor y mejor utilización de este recurso, se logre la renovación oportuna de sus integrantes. De acuerdo con esta definición, el sistema de recursos humanos no debe entenderse solamente como un sistema de procedimientos administrativos, sino también como el desarrollo del personal, es decir, como una forma sistemática de alcanzar el progreso del trabajador en el ámbito de la empresa, colocándolo en condiciones tales que pueda lograr cada vez mejores condiciones y mayores responsabilidades.

De acuerdo a Jacho (2018), el control de los recursos humanos es estudiado como la última etapa del proceso de gerencia y es tan importante como las demás gerencias ya que permite detectar las fallas, y de igual forma establecer mecanismos para su corrección. El control interno de los Recursos Humanos es la evaluación de la efectividad en la implementación y ejecución de los programas de personal y del cumplimiento de los controles internos.

D. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS

De acuerdo a Nieto (2017), los objetivos más importantes del sistema son:

- Mantener la fuerza de trabajo en la empresa, en plena capacidad de producción y eficiencia.
- Equilibrar las relaciones entre la empresa y sus trabajadores de tal manera que en el juego normal de sus intereses no prevalezcan los de un lado sobre los del otro, en detrimento de los intereses de la comunidad que constituyen uno de los propósitos fundamentales de la institución.
- Colocar al trabajador en condiciones de alcanzar mejores posiciones y mayores responsabilidades, de un modo tal que optimice el recurso al mismo tiempo que impulse el progreso de sus elementos.

E. IMPORTANCIA

De acuerdo a Jacho (2018), el control de los recursos humanos es estudiado como la última etapa del proceso de gerencia y es tan importante como las demás gerencias ya que permite detectar las fallas, y de igual forma establecer mecanismos para su corrección. El control interno de los recursos humanos es la evaluación de la efectividad en la implementación y ejecución de los programas de personal y del cumplimiento de los controles internos. Es importante señalar que, el desarrollo de un control interno en recursos humanos de forma eficiente permitirá afrontar posibles

situaciones de riesgo para la entidad, mitigándolos, de tal manera que los procesos serán más eficientes y calidad del recurso humano será mayor, asimismo, cabe señalar que una cultura de capacitación será un punto clave para que la empresa pueda mejorar de forma continua.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. METODOLOGÍA

3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación descriptiva se encarga de puntualizar las características, cualidades del sujeto de estudio, permitiendo cumplir con los objetivos planteados (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.1.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño es no experimental transversal y descriptivo, ya que permite describir al sujeto de estudio en un periodo determinado sin manipular las variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2. DESARROLLO DEL CASO PRÁCTICO

3.2.1. PROCEDIMIENTO DE PRESENTACIÓN Y RECOLECCIÓN DE DATOS

La investigación se realizó de acuerdo a lo estipulado en la Resolución de Contraloría N° 093-2021-CG, del 30 de marzo del 2021, que aplica el cuestionario de “Evaluación de la Implementación del Sistema de Control Interno”, dicho cuestionario está integrado por

tres componentes los cuales son el “Eje cultura organizacional” integrado por tres ítems y tres indicadores, el “Eje gestión de riesgos” integrado por tres ítems y tres indicadores y el “Eje supervisión” integrado por dos ítems y un indicador. Asimismo, el cuestionario se aplicará a 30 trabajadores de la entidad, los cuales están informados sobre la evaluación, los resultados obtenidos se presentan mediante tablas de frecuencia y figuras ordenados por componentes o ejes estratégicos, dichos resultados serán descritos en forma ordenada mediante el resumen de los componentes en el capítulo de resultados.

3.2.2. HOJA DE HALLAZGOS

Los resultados obtenidos corresponden a lo siguiente:



**MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CASTILLA**

“EFECTOS DEL CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASTILLA PERIODO 2021”

CONTROL PREVIO EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE CASTILLA**

INFORME N° 005-2021-URH-GAF/MPG

A : **CPC. ALBERTO LOPEZ LAIME**
Gerencia de Administración y Finanzas

DE : **CPC. EULOGIO CONTRERA S LUQUE**
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos

ASUNTO : **COMUNICACIÓN SOBRE REQUERIMIENTOS**

FECHA : **Calana, 07 de enero del 2021**

Por medio del presente me dirijo a usted para saludarlo y a la vez manifestarle lo siguiente:

Se informa que se deberán revisar sus requerimientos para contratación de personas, asimismo adjuntar los documentos de disponibilidad presupuestal para la contratación de personal, siendo también relevante que se verifique el cumplimiento del ROF y MOF, ya que debido a la falta de detalle de los requerimientos se evidencia constantes cambios, por lo cual, los procesos de contratación de personal pueden verse afectados respecto al tiempo en su ejecución.

Atentamente;

Adj.


CPC. EULOGIO CONTRERA S LUQUE
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos



MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CASTILLA

INFORME N° 015-2021-URH-GAF/MPG

A : CPC. ALBERTO LOPEZ LAIME
Gerencia de Administración y Finanzas

DE : CPC. EULOGIO CONTRERAS LUQUE
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos

ASUNTO : REVISION DE TAREOS DE PERSONAL OBRERO

REFERENCIA: INFORME N° 015-2021-GIDU-MPG

FECHA : Calana, 29 de marzo del 2021

Por medio del presente me dirijo a usted para saludarlo y a la vez manifestarle lo siguiente:

En atención al documento de referencia, se verificó la información registrada en el tareo de personal obrero para la elaboración de planillas de remuneraciones, por lo cual se observó que no se consigna la información del personal que posee carga familiar y tampoco se ha detallado el total de días que corresponde al mes de enero, por lo cual se solicita se remita a la brevedad la información correspondiente a las observaciones detalladas anteriormente.

Atentamente;

Adj.


CPC. EULOGIO CONTRERAS LUQUE
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos



MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CASTILLA

CONTROL SIMULTÁNEO EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS

OFICIO N° 008 -2021-MPC-OCI

Señor (a):

LUIS CESPEDES LAURA

Administrador de la Municipalidad Provincial de Castilla

ASUNTO : Comunicación de observaciones
REFERENCIA : a) Art. 139 de la Constitución Política del Estado

Me dirijo a Usted, en relación a la referencia indicada a fin de remitirle la siguiente, comunicación de observaciones, como resultado de la acción de control simultaneo en el proceso de selección de personal CAS N° 001-2021 con alcance de revisión de bases de dicho proceso de selección y la verificación de los documentos presentados por los postulantes a fin de que dentro del plazo perentorio de un (01) día hábil de recibido el presente, a fin de no perjudicar el proceso de selección, por lo cual se sirva remitir sus aclaraciones y/o comentarios debidamente sustentados.

Al respecto, sus aclaraciones y/o comentarios a las observaciones emitidas, deberán ser alcanzados directamente al ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASTILLA, a fin de permitirnos su respectiva evaluación para la formulación del informe final.

Es menester precisarle, que sus respuestas deberán ser personales e individuales y de carácter CONFIDENCIAL; que, en caso de no recibirlas en el plazo señalado, esta situación será revelada en un nuevo informe.

Atentamente,



GPG LUZ GUADALUPE
CONTRERAS CÁCERES
Jefe del Órgano de Control Institucional

DETALLE	OBSERVACIONES
BASES DEL PROCESO	Se verificaron inconsistencias en el detalle de los perfiles a contratar respecto al MOF y ROF vigentes.
CARPETAS DE LOS POSTULANTES	Se verificó que las carpetas de los postulantes carecen de mayor documentación sustentaria que deriva de las bases inconsistentes.



CBC LUZ GUADALUPE
 CONTRERAS CACERES
 Jefe del Órgano de Control Institucional

ACTA N° 002-2021-RECAS VIRTUAL N° 001-2021/MPC


COMITÉ DEL PROCESO DE SELECCIÓN RECAS VIRTUAL N° 001-2021/MPC
ACTA DE DESARROLLO EVALUACIÓN CURRICULAR

Siendo las 09:35 horas del día doce (12) de mayo del 2021, en las instalaciones del salón consistorial de la Municipalidad Provincial de Castilla, se reunieron los integrantes del Comité del Proceso de Selección RECAS VIRTUAL N° 001-2021/MPC, de la Municipalidad Provincial de Castilla, integrado por el Sr. Alex Lorenzo Melendrez Arias, encargado de la Gerencia de Administración y Finanzas, la Sra. Soledad Amparo Auquilla Pizarro, encargada de la Sub Gerencia de Personal y la Sra. Lizbeth Giuliana Valdivia Maza, Sub Gerente de Logística y Servicios Auxiliares, debidamente designados mediante Resolución de Alcaldía N° 187-2021/MPC, de fecha 23 de abril del 2021, que tienen a cargo el desarrollo del Proceso de Contratación de Personal bajo el Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 — Contratación Administrativa de Servicios, durante el año fiscal 2021, con el fin de proceder al Desarrollo de la Evaluación Curricular de cinco (05) postulantes.

DESARROLLO DEL PROCESO:

- Los Miembros del Comité del Proceso de Selección RECAS VIRTUAL N° 001-2021/MPC, inician el acto cumpliendo las medidas de protección a fin de evitar el posible contagio del virus COVID-19, al encontramos en Estado de Emergencia Sanitaria dictado por el máximo ente rector de nuestro País.
- El Comité del Proceso de Selección RECAS VIRTUAL N° 001-2021/MPC, recepción el día 11 de mayo del año 2021, cinco (05) Expedientes de postulantes al Proceso de Selección RECAS VIRTUAL N° 001-2021/MPC, los cuales fueron presentados a través del correo electrónico gerenciampc20@gmail.com DENTRO del plazo establecido en el cronograma del proceso de Selección CAS VIRTUAL N° 001-2021/MPC, a través del correo electrónico gerenciampc20@gmail.com.
- Seguidamente, se da inicio a la evaluación del cumplimiento de los requisitos considerados en las Bases Administrativas del presente concurso; Adjuntando a la presente Acta, el Cuadro de Evaluación Curricular DECLARANDO la condición de APTOS y NO APTOS de los expedientes presentados por los postulantes:
- Que, de acuerdo a la Evaluación Curricular, se adjunta el Cronograma de Entrevista Personal Virtual del Proceso de Selección RECAS VIRTUAL N° 001-2021/MPC, para su publicación en el portal web de la entidad www.municipiocastilla.gob.pe

No habiendo más puntos que tratar, ratificamos el contenido de la presente acta, firmando en señal de conformidad a las 11:47 horas del día 12 de mayo del 2021.



Alex Lorenzo Melendrez Arias
MIEMBRO



Soledad Amparo Auquilla Pizarro
MIEMBRO



Lizbeth Giuliana Valdivia Maza
MIEMBRO

RESULTADO DE LA EVALUACION CURRICULAR - RECAS VIRTUAL N° 001-2021/MPC

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	CODIGO CAS	PUNTAJE	RESULTADO DE LA EVALUACION	OBSERVACIONES
1	DARWIN ORLANDO CARCAUSTO MARQUEZ	001	---	NO APTO	NO cumple con la Experiencia y Capacitaciones del Perfil de Puesto
2	SILVIA MARILYN MEDINA APAZA	001	40	APTO	
3	MIREYA SOLEDAD ORTIZ FLORES	003	40	APTO	
4	KATIUSCA XIMENA LOPEZ LLAMOSAS	003	---	NO APTO	NO cumple con la Experiencia del Perfil de Puesto; y NO presenta Cursos relacionados al PAD
5	ERICK MARVIN LAZARTE VERA	004	40	APTO	

Aplao, 12 de Mayo del 2021


 Alex Lorenzo Melendrez Arias
 MIEMBRO


 Lizbeth Guiliana Valdivia Maza
 MIEMBRO


 Soledad Amparo Auquilla Pizarro
 MIEMBRO

ACTA N° 003-2021-RECAS VIRTUAL N° 001-2021/MPC

**COMITÉ DEL PROCESO DE SELECCIÓN RECAS VIRTUAL N° 001-2021/MPC
ACTA DE DESARROLLO Y EVALUACIÓN ENTREVISTA PERSONAL
VIRTUAL**

Siendo las 11:05 horas del día trece (13) de mayo del 2021, en las instalaciones del salón consistorial de la Municipalidad Provincial de Castilla, se reunieron los integrantes del Comité del Proceso de Selección RECAS VIRTUAL N° 001-2021/MPC, de la Municipalidad Provincial de Castilla, integrado por el Sr. Alex Lorenzo Melendrez Arias, encargado de la Gerencia de Administración y Finanzas, la Sra. Soledad Amparo Auquilla Pizarro, encargada de la Sub Gerencia de Personal y la Sra. Lizbeth Giuliana Valdivia Maza, Sub Gerente de Logística y Servicios Auxiliares, debidamente designados mediante Resolución de Alcaldía N° 187-2021/MPC, de fecha 23 de abril del 2021, que tienen a cargo el desarrollo del Proceso de Contratación de Personal bajo el Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 — Contratación Administrativa de Servicios, durante el año fiscal 2021, con el fin de proceder al Desarrollo y Evaluación de la Entrevista Personal Virtual de los postulantes que resultaron APTOS en la Evaluación Curricular.

DESARROLLO DEL PROCESO:

- Los Miembros del Comité del Proceso de Selección RECAS VIRTUAL N° 001-2021/MPC, inician el acto cumpliendo las medidas de protección a fin de evitar el posible contagio del virus COVID-19, al encontrarnos en Estado de Emergencia Sanitaria dictado por el máximo ente rector de nuestro País.
- Se realizó las entrevistas virtuales a los postulantes en condición de APTOS, en cumplimiento a las Bases Administrativas del presente concurso; de Tre3 (03) Postulantes APTOS, todos asistieron dentro del horario establecido.
- Seguidamente, se procedió a la consolidación del Puntaje Obtenido por cada uno de los postulantes, quedando la Calificación de la Entrevista Personal Virtual, de la siguiente manera:

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA VIRTUAL - RECAS VIRTUAL N° 001-2021/MPC

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	CODIGO CAS	CONDICION	PUNTAJE
1	SILVIA MARILYN MEDINA APAZA	001	APTO	43
2	MIREYA SOLEDAD ORTIZ FLORES	003	APTO	34
3	ERICK MARVIN LAZARTE VERA	004	APTO	41

No habiendo más puntos que tratar, ratificamos el contenido de la presente acta, firmando en señal de conformidad a las 13:10 horas del día 13 de mayo del 2021.


Alex Lorenzo Melendrez Arias
MIEMBRO


Soledad Amparo Auquilla Pizarro
MIEMBRO


Lizbeth Giuliana Valdivia Maza
MIEMBRO



MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CASTILLA

CONTROL POSTERIOR EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

OFICIO N° 0188 - 2021-MPC-OCI

Señor:

CARLOS YUJRA ARCE

Jefe de la Oficina Regional de Control – Arequipa

CIUDAD: ..

ASUNTO : Remite informe de Control N° 025-2021-2-7745-2021-2-0746

REFERENCIA : a) Examen Especial al Área de Recursos Humanos de la
Municipalidad Provincial de Castilla, Periodo 2021*.

Es muy grato dirigirme a Ud. con la finalidad de saludarlo cordialmente, y a la vez para remitir a su Despacho el Informe de Auditoría N° 025-2021-2-7745-2021-2-0746 denominado Examen Especial al Área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Castilla, periodo 2021*, en 3 folios; Acción de Control Programada correspondiente al Plan Anual de Control, así como también la Hoja Informativa N°077-2021-MPC-OCI con 2 folios; el indicado informe fue ingresado al Sistema de Control Gubernamental y remitido mediante la web con envío N° 156455555.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,



CPC LUZ GUADALUPE
CONTRERAS CÁCERES
Jefe del Órgano de Control
Institucional de la MPC



**MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CASTILLA**

OFICIO N° 018- 2021-MPC-QCL

Señor:

JUAN PINO CARTAGENA

Alcalde de la Municipalidad Provincial de Castilla

CIUDAD . . .

ASUNTO : Remite Informe de Control N° 025-2021-2-7745-2021-2-0746

**REFERENCIA : Examen Especial al Área de Recursos Humanos de la Municipalidad
Provincial de Castilla, Periodo 2021°.**

Es muy grato dirigirme a Ud. con la finalidad de saludarlo cordialmente, y a la vez para remitir a su Despacho el Informe de Auditoría N° 025-2021-2-7745-2021-2-0746 denominado Examen Especial al Área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Castilla, periodo 2021°, en 3 folios; Acción de Control Programada correspondiente al Plan Anual de Control 2020, así como también la Hoja Informativa N°077-2021-MPC-QCL con 2 folios; el indicado Informe fue ingresado al Sistema de Control Gubernamental y remitido mediante la web con envío N° 156455555

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,

**CIPRILO GUZMÁN
CONTRERAS RIVEROS
Jefe del Órgano de Control
Institucional de la MPC**

A. OBSERVACIONES SOBRE LOS DOCUMENTOS INTERNOS DEL ÁREADERECURSOSHUMANOSDELAMUNICIPALIDADPROVINCIAL DECASTILLA

Como consecuencia de la revisión efectuada a los documentos que sustentan las directrices de administración de personal de la Municipalidad Provincial de Castilla, se ha determinado que el Manual de Organización y Funciones, el Reglamento de Organización y Funciones, el Cuadro de Asignación de Personal y el Plan de Desarrollo de Personas se encuentran desfasados, por lo cual se evidencia un bajo nivel de gestión de personal, ejecutado por la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASTILLA.

Como se detalla a continuación:

- a)** Con Informe N° 0158-2020-ALOG/CEP/GM/MDC de fecha 13.Ago.2020, los miembros del Comité de procesos de selección de personal conformados por JULIA SOCORRO LINARES PEREZ- PRESIDENTE, ALONZO LIMA CONTRERASY MANUEL LINARES PARI(miembros); solicitan al Gerente Municipal LUCIO DANTE MONROY PARRAS la actualización de las directivas internas de gestión de personal.
- b)** Con fecha 16.AGO.2020, el Comité de procesos de selección de personal designados mediante Resolución de Alcaldía N° 304-2020-A/MDC de 04.AGO.2020, integrado por los trabajadores JULIA SOCORRO LINARES PEREZ, ALONZO LIMA CONTRERAS y MANUEL LINARES PARI suscribieron un informe detallando las falencias en las directrices internas sobre el MOF y ROF.
- c)** Además, los miembros del Comité procesos de selección de personal indicaron la existencia de procedimientos obsoletos que obstruyen la buena gestión de los recursos humanos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASTILLA.

d) Mediante Acta N° 007-2020-MPC, el Comité de procesos de selección de personal conformado por JULIA SOCORRO LINARES PEREZ- Presidente, ALONZO LIMA CONTRERAS y MANUEL LINARES PARI (miembros), donde señalaron la falta de un Cuadro de Asignación de Personal debidamente actualizado, además no se evidencia un Plan de Desarrollo de Personas durante el año 2020 que pueda ser utilizado para la adecuada capacitación del personal, y tampoco se cumple las capacitaciones e información sobre la ética de la función pública.

Consiguientemente la falta de respuesta de las áreas competentes demuestra falta de interés en el buen funcionamiento vulnerando la fehaciencia de los procesos de selección de personal de la Municipalidad Provincial de Castilla.

B. CONCLUSIONES

Como resultado del Examen Especial al Área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Castilla periodo 2020, se ha arribado a las siguientes conclusiones:

- No se realizaron procesos de selección fehacientes debido a la falta de actualización del MOF, ROF y CAP.
- El Comité de procesos de selección de personal desarrolló diversos informes y actas respecto a las falencias encontradas en los documentos internos de gestión, así como la falta de capacitaciones sobre la ética en la función pública.

Presentación de resultados del cuestionario (Hallazgos)

ITEM 1: ¿La entidad/dependencia cuenta con un procedimiento aprobado que permita Recibir denuncias contra sus funcionarios y servidores que vulneran la ética o normas de conducta?

Tabla 1

Procedimientos de denuncias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	9	30,0	30,0	40,0
	Algunas veces	9	30,0	30,0	70,0
	Casi siempre	5	16,7	16,7	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Interpretación

Del 100 % de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Castilla, se evidencia que percibe que nunca “La entidad/dependencia cuenta con un procedimiento aprobado que permita Recibir denuncias contra sus funcionarios y servidores que vulneran la ética o normas de conducta” en un 1,0 %, mientras que, el 30,0 % refiere que casi nunca, asimismo, el 30,0 % indica que Algunas veces, el 16,7 % refiere que Casi siempre y finalmente el 13,3 % manifiesta que Siempre.

ITEM 2: ¿Los funcionarios y servidores que son parte del órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI han recibido, a/ menos, un curso de capacitación en Control Interno durante los dos últimos años?

Tabla 2

Cursos de capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	16,7	16,7	16,7
	Casi nunca	13	43,3	43,3	60,0
	Algunas veces	6	20,0	20,0	80,0
	Casi siempre	3	10,0	10,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Interpretación

Del 100 % de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Castilla, se evidencia que percibe que nunca “Los funcionarios y servidores que son parte del órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI han recibido, a/ menos, un curso de capacitación en Control Interno durante los dos últimos años” en un 16,7 %, mientras que, el 43,3 % refiere que casi nunca, asimismo, el 20,0 % indica que Algunas veces, el 10,0 % refiere que Casi siempre y finalmente el 10,0 % manifiesta que Siempre.

ITEM 3: ¿La entidad/dependencia ha tipificado en su Reglamento de Infracciones y Sanciones del personal, o documento que haga sus veces, las conductas infractoras por incumplimiento de las funciones relacionadas a la implementación del SCI?

Tabla 3

Conductas infractoras

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	16,7	16,7	16,7
	Casi nunca	10	33,3	33,3	50,0
	Algunas veces	7	23,3	23,3	73,3
	Casi siempre	5	16,7	16,7	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Interpretación

Del 100 % de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Castilla, se evidencia que percibe que nunca “La entidad/dependencia ha tipificado en su Reglamento de Infracciones y Sanciones del personal, o documento que haga sus veces, las conductas infractoras por incumplimiento de las funciones relacionadas a la implementación del SCI” en un 16,7 %, mientras que, el 33,3 % refiere que casi nunca, asimismo, el 23,3 % indica que Algunas veces, el 16,7 % refiere que Casi siempre y finalmente el 10,0 % manifiesta que Siempre.

ITEM 4: ¿La entidad/dependencia ha presentado la información financiera y contable para la elaboración de la Cuenta General de la República, conforme a la normativa que la regula y los plazos que establece?

Tabla 4

Presentación de información financiera y contable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	Casi nunca	9	30,0	30,0	43,3
	Algunas veces	9	30,0	30,0	73,3
	Casi siempre	5	16,7	16,7	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Interpretación

Del 100 % de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Castilla, se evidencia que percibe que nunca “La entidad/dependencia ha presentado la información financiera y contable para la elaboración de la Cuenta General de la República, conforme a la normativa que la regula y los plazos que establece” en un 13,3 %, mientras que, el 30,0 % refiere que casi nunca, asimismo, el 30,0 % indica que Algunas veces, el 16,7 % refiere que Casi siempre y finalmente el 10,0 % manifiesta que Siempre.

ITEM 5:La entidad/dependencia durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado ¿Ha analizado si los riesgos identificados podrían generar actos de corrupción (soborno) u otras clases de riesgo de conducta irregular?

Tabla 5

Riesgos de corrupción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	Casi nunca	12	40,0	40,0	53,3
	Algunas veces	5	16,7	16,7	70,0
	Casi siempre	5	16,7	16,7	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Interpretación

Del 100 % de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Castilla, se evidencia que percibe que nunca “Ha analizado si los riesgos identificados podrían generar actos de corrupción (soborno) u otras clases de riesgo de conducta irregular” en un 13,3 %, mientras que, el 40,0 % refiere que casi nunca, asimismo, el 16,7 % indica que Algunas veces, el 16,7 % refiere que Casi siempre y finalmente el 13,3 % manifiesta que Siempre.

ITEM 6:La entidad/dependencia durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado ¿Ha analizado si los riesgos identificados podrían generar

el favorecimiento a un postor o postulante, dentro de un proceso de contratación?

Tabla 6

Riesgo de favorecimiento de un postor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi nunca	8	26,7	26,7	33,3
	Algunas veces	8	26,7	26,7	60,0
	Casi siempre	9	30,0	30,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Interpretación

Del 100 % de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Castilla, se evidencia que percibe que nunca “Ha analizado si los riesgos identificados podrían generar el favorecimiento a un postor o postulante, dentro de un proceso de contratación” en un 6,7 %, mientras que, el 26,7 % refiere que casi nunca, asimismo, el 26,7 % indica que Algunas veces, el 30,0 % refiere que Casi siempre y finalmente el 10,0 % manifiesta que Siempre.

ITEM 7:¿El órgano o unidad orgánica a cargo de la implementación de las medidas de remediación y control evidencian que han tomado en cuenta las

recomendaciones de mejora y problemáticas consignadas en el primer reporte
 “Seguimiento del Plan de Acción Anual?”

Tabla 7

Implementación de las medidas de remediación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	5	16,7	16,7	26,7
	Algunas veces	11	36,7	36,7	63,3
	Casi siempre	7	23,3	23,3	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Interpretación

Del 100 % de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Castilla, se evidencia que percibe que nunca “El órgano o unidad orgánica a cargo de la implementación de las medidas de remediación y control evidencian que han tomado en cuenta las recomendaciones de mejora y problemáticas consignadas en el primer reporte “Seguimiento del Plan de Acción Anual” en un 10,0 %, mientras que, el 16,7 % refiere que casi nunca, asimismo, el 36,7 % indica que Algunas veces, el 23,3 % refiere que Casi siempre y finalmente el 13,3 % manifiesta que Siempre.

ITEM 8: ¿La entidad/dependencia cumplió con implementar, como mínimo, el 90% del número de medidas de remediación y control consignadas en el Plan de Acción Anual?

Tabla 8*Implementación al 90 % de medidas de remediación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	16,7	16,7	16,7
	Casi nunca	5	16,7	16,7	33,3
	Algunas veces	8	26,7	26,7	60,0
	Casi siempre	6	20,0	20,0	80,0
	Siempre	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Interpretación

Del 100 % de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Castilla, se evidencia que percibe que nunca “La entidad/dependencia cumplió con implementar, como mínimo, el 90% del número de medidas de remediación y control consignadas en el Plan de Acción Anual” en un 16,7 %, mientras que, el 16,7 % refiere que casi nunca, asimismo, el 26,7 % indica que Algunas veces, el 20,0 % refiere que Casi siempre y finalmente el 20,0 % manifiesta que Siempre.

CONCLUSIONES

1. Los efectos del control interno en el área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial Castilla periodo 2021, comprendieron el diagnóstico de la falta de actualización de los documentos de gestión, siendo obsoletos, lo que genera una falta de fehaciencia de los procesos de selección de recursos humanos, así mismo una deficiente gestión de los recursos humanos.
2. El control interno previo en el área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial Castilla periodo 2021, evidenció faltas administrativas de las áreas usuarias en la gestión de los requerimientos del personal.
3. El control interno simultaneo en el área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial Castilla periodo 2021, evidenció deficiencias en los procesos de selección de personal, siendo los datos más relevantes la falta de actualización de las directrices internas para la elaboración de bases de los procesos de selección.
4. Los efectos del control interno posterior en el área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial Castilla periodo 2021, evidenciaron escasez de actualización del MOF, ROF y CAP, lo cual repercute de forma negativa en la gestión de los recursos humanos.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la institución realizar una jornada de capacitaciones a los trabajadores, a fin de que incrementen y se actualicen en cuanto a los conocimientos sobre las normas de control interno, asimismo, se deben implementar directivas internas que ayuden a otorgar responsabilidades a los servidores y funcionarios públicos de la institución.
2. Se recomienda a la institución de la Municipalidad Provincial de Castilla, designar personal independiente de la gestión con los méritos suficientes para ocupar los puestos de confianza, con la finalidad de que informen en forma previa sobre los acontecimientos que perjudiquen el cumplimiento de los objetivos institucionales, en tal sentido, se tiene que potenciar el área de recursos humanos, a fin de que la selección del personal sea en base a sus capacidades y competencias que requieran los puestos de trabajo.
3. Se recomienda a la institución Municipalidad Provincial de Castilla, implementar correctamente el sistema de control interno en las diferentes áreas de la municipalidad, a fin de que al emitirse observaciones, se subsanen en forma eficiente, se debe conformar el comité de implementación siguiendo los lineamientos de las normas de la Contraloría General de la República a fin de que se pueda cumplir en los plazos establecidos la implementación del sistema de control interno.

4. Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Castilla, la actualización de los documentos de gestión, asimismo, la constante comunicación con la OCI de la institución y la Contraloría General de la República sobre los informes emitidos sobre la institución, a fin de subsanar las observaciones y derivar las responsabilidades a los funcionarios y servidores públicos.

REFERENCIAS

- Abdelnur, D., & Malica, G. (2013). *Sistema de control Interno*.
<http://www.facpce.org.ar:8080/ponline/wpcontent/uploads/2013/05/control>
- Abu, A. M., Mohammed, D. D., & Mahmoud, M. (2021). The impact of the COSO control components on the financial performance in the Jordanian banks and the moderating effect of board independence. *Journal of Sustainable Finance & Investment*, 1-15.
doi:<https://doi.org/10.1080/20430795.2021.1886553>
- Amaru, A. C. (2009). *Fundamentos de Administración. Teoría general y procesos administrativos*. México: Pearson Educación.
- Amador, A. (2002). *Control Interno y Auditoria su Aportación en las Organizaciones*. Facultad de Contaduría Pública y Administración, Cd. Universitaria San Nicolás de los Garza N.L.
- Béjar, H. Y. (2020). *Control Interno en el Área de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 409-Hospital Alfredo Callo Rodríguez Sicuani-Cusco Periodo 2018*. [Tesis de grado, Universidad Andina del Cusco]:
https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4133/Heydy_Mar%c3%ada_Tesis_bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación.

- Caballero, A. (2015). *Metodología integral innovadora para planes y tesis - La metodología del cómo formularlas*. Cosegraf.
- Carranza, I. (2009). *Contabilidad y Control 1ra Ed.* España: Wolters.
- Chan, K. C., Chen, Y., & Liu, B. (2021). The Linear and Non-Linear Effects of Internal Control and Its Five Components on Corporate Innovation: Evidence from Chinese Firms Using the COSO Framework. *European Accounting Review*, 30(0), 733-765.
doi:<https://doi.org/10.1080/09638180.2020.1776626>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos* 5º edición.
- Contraloría General de la República. (2014). *Marco Conceptual del Control Interno*.http://doc.contraloria.gob.pe/Control-Interno/web/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf
- Decreto de Urgencia N° 067-2009. (2009). *Decreto de Urgencia que modifica el Art. 10° de la Ley N° 28716*. <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2016/06/D.U.-067-2009.pdf>
- Fayol, H. (1987). *Administración industrial y general*. Buenos Aires: El Ateneo - Pedro García S.A.
- Flint, P. (2006). *Gerencia Integral*. Lima: Editora Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Gaceta Jurídica. (2019). *Guía Normativa Completa de la Administración y Gestión Pública*. Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L. .
- Grajales-Gaviria, D. A., & Castellanos-Polo, O. C. (2020). Evaluación del control interno en el proceso de tesorería de las pequeñas y medianas

empresas de Medellín. *Revista CEA*, 4(7), 1-18.

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3519466#

Guevara, N. A. (2018). *El control interno y su impacto en el área de recursos humanos de las Mypes del Perú: caso Complex del Perú S.A.C. Tumbes, 2016*. [Tesis de grado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]:

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3007/CONTROL_INTERNO_RECURSOS_HUMANOS_GUEVARA_DELGADO_NELLY_ALICIA.pdf?sequence=3&isAllowed=y.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill Education.

Jacho, Y. (2018). *Caracterización de control interno en la gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Antón provincia de Azángaro - Puno, 2018*. Juliaca, Perú: Universidad Católica Los Ángeles.

Jackson, S. E., Hitt, M. A., & DeNisi, A. (2003). *Managing Knowledge for Sustained Competitive Advantage: Designing Strategies for Effective Human Resource Management*. Jossey Schmitt.

Junta de Normas Internacionales de Contabilidad. (2017). *Handbook of International Quality Control, Auditing, Review, Other Assurance, and Related Services Pronouncements*. New York: International Auditing and Assurance Standards Board.

Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). *Elementos de administración, un enfoque internacional y de innovación*. México D.F.: Programas Educativos S.A.

- Ley N° 27785. (2002). *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República*.
<http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27785.pdf>
- Ley N° 28716. (18 de abril de 2006). *Ley de control interno de las entidades del Estado*.http://doc.contraloria.gob.pe/CONTROL-INTERNO/WEB/documentos/normativa/Ley_28716.pdf
- Ley N° 29743. (2011). *Ley que modifica el artículo 10 de la Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado*. Obtenido de http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2016/06/Ley_29743_.pdf
- Louffat, E. (2015). *Administración, fundamentos del proceso administrativo*. Buenos Aires: Cengage Learning .
- Maps, G. (2014). *Maps*.
<https://www.google.com.pe/maps/place/D'marce+Café/@-13.6563399,-73.3916947,17z/data=!3m1!4b1!4m5!3m4!1s0x916d2bc61a5bac2d:0x10cf5fb3b2e50a63!8m2!3d-13.656>
- Moeller, R. (2008). *Sarbanes-Oxley, Internal Controls: Effective Auditing with AS5, Cobit and ITIL*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Nieto, V. (2017). *Influencia del control interno en el sistema de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Mancos, en el periodo 2017*. [Trabajo de suficiencia profesional, Universidad de San Pedro].
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10449>
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., & Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación: Cualitativa - Cuantitativa y Redacción de la Tesis*. DGP Editores SAS.

- Ñaupas, H. y Mejía, E. (2014). *Metodología de la investigación cualitativa y cuantitativa*. Perú. Ediciones de la U. https://books.google.com.pe/books?id=VzOjDwAAQBAJ&printsec=copyright&hl=es&source=gbs_pub_info_r#v=onepage&q&f=false
- Ortiz, C. (2009). *El Control como fase del Proceso Administrativo*. El Cid Editor.
- Ramirez, J. H. (2019). *Control interno en el área de tesorería de la Municipalidad Provincial el Collao llave, periodo 2017*. [Tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano]: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13247/Ramirez_Chura_Julio_Hernan.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Real Academia Española. (2021). *control*. <https://dle.rae.es/control>
- Rementería Piñones, A. (2008). *Políticas Bibliotecarias: análisis y diagnóstico de las bibliotecas chilenas*. Santiago: Editorial Universidad Bolivariana.
- Resolución de Contraloría N° 004-2017-CG. (2017). *Guía para la implementación y fortalecimiento del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5680/RC_004_2017_CG.pdf
- Resolución de Contraloría N° 149-2016-CG. (2016). *Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado*. https://www.mef.gob.pe/contenidos/sis_control_interno/normativa/RCG149_2016_Directiva_Control_Interno.pdf
- Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG. (2006). *Aprueban Normas de Control Interno*. http://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/RC_320_2006_CG.pdf

- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. Pearson Educación.
- Stoner, J., Freeman, R. E., Gilbert, D. R. (1995). *Administración* (5ta ed.).
Prentice Hall
- Tribunal Constitucional del Perú. (octubre de 2015). *Compendio normativo*.
https://www.tc.gob.pe/tc/private/adjuntos/cec/publicaciones/publicacion/Compendio_Normativo.pdf
- Valderrama Mendoza, S., & Jaime Velásquez, C. (2019). *El desarrollo de la tesis: Descriptiva-Comparativa, correlacional y cuasiexperimental*. Lima: Editorial San Marcos.
- Wright, P. M., McMahan, G. C., & McWilliams, A. (1993). Human Resources and Sustained Competitive Advantage: A Resource-Based Perspective. *Center for Effective Organizations*, 2-34.

ANEXOS

ANEXO 01. CUESTIONARIO

“DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO”

Resolución de Contraloría N° 093-2021-CG

N°	Ítems	1	2	3	4	5
D1	EJE CULTURA ORGANIZACIONAL					
1	¿La entidad/dependencia cuenta con un procedimiento aprobado que permita Recibir denuncias contra sus funcionarios y servidores que vulneran la ética o normas de conducta? (<i>Ambiente de control</i>)					
2	¿Los funcionarios y servidores que son parte del órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI han recibido, a/ menos, un curso de capacitación en Control Interno durante los dos últimos años? (<i>Ambiente de control</i>)					
3	¿La entidad/dependencia ha tipificado en su Reglamento de Infracciones y Sanciones del personal, o documento que haga sus veces, las conductas infractoras por incumplimiento de las funciones relacionadas a la implementación del SCI? (<i>Ambiente de control</i>)					
D2	EJE GESTIÓN DE RIESGOS					
4	¿La entidad/dependencia ha presentado la información financiera y contable para la elaboración de la Cuenta General de la República, conforme a la normativa que la regula y los plazos que establece? (<i>Evaluación de riesgos</i>)					
5	La entidad/dependencia durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado ¿Ha analizado si los riesgos identificados podrían generar actos de corrupción (soborno) u otras clases de riesgo de conducta irregular? (<i>Evaluación de riesgos</i>)					
6	La entidad/dependencia durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado ¿Ha analizado si los riesgos identificados podrían generar el favorecimiento a un postor o postulante, dentro de un proceso de contratación? (<i>Evaluación de riesgos</i>)					
D3	EJE SUPERVISIÓN					
7	¿El órgano o unidad orgánica a cargo de la implementación de las medidas de remediación y control evidencian que han tomado en cuenta las recomendaciones de mejora y problemáticas consignadas en el primer reporte “Seguimiento del Plan de Acción Anual”? (<i>Supervisión</i>)					
8	¿La entidad/dependencia cumplió con implementar, como mínimo, el 90% del número de medidas de remediación y control consignadas en el Plan de Acción Anual? (<i>Supervisión</i>)					

Nota. Resolución de Contraloría N° 093-2021-CG

Escala	Denominación
1	Nunca
2	Casi nunca

3	Algunas veces
4	Casi siempre
5	Siempre

ANEXO 02. FOTOGRAFÍAS



