

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
Facultad De Ciencias Empresariales
ESCUELA ACADÉMICO DE CONTABILIDAD
Y FINANZAS



TESIS

**EL CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LOS RECURSOS
HUMANOS EN EL ÁREA DE SEGURIDAD CIUDADANA DE
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, AÑO 2017.**

**Tesis para optar el Título Profesional de:
CONTADOR PÚBLICO**

TESISTA

Bach. ORIZANO SCHREIBER, Deyna Mariana

ASESOR

C.P.C. REPETTO GARCÍA, Tonio Lucho

**Huánuco - Perú
2019**

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 03:30PM horas del día 07 del mes de DICIEMBRE del año 2018, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales (Aula 202-P5), en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Dr. Jorge Luis López Sánchez	(Presidente)
Mtro. Víctor Manuel Ramírez Cabrera	(Secretario)
C.P.C Nilton Alejandro Jara y Claudio	(Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N°2006-2018-D-FCOMP-EAPCF-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: "EL CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LOS RECURSOS HUMANOS EN EL ÁREA DE SEGURIDAD CIUDADANA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, AÑO 2017", presentada por el (la) Bachiller **ORIZANO SCHREIBER, Deyna Mariana**; para optar el título **Profesional de Contador Público**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) Aprobado con el calificativo cuantitativo de 15 (QUINCE) y cualitativo de BUENO (Art.45 - Reglamento de Grados y Títulos).

Siendo las 04:10PM horas del día 07 del mes de DICIEMBRE del año 2018, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Dr. Jorge Luis López Sánchez
PRÉSIDENTE (A)



Mtro. Víctor Manuel Ramírez Cabrera
SECRETARIO (A)



C.P.C Nilton Alejandro Jara y Claudio
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres, quiénes son un gran ejemplo para mí, a mis abuelitas, por estar conmigo siempre, brindándome su apoyo incondicional e impulsándome a conseguir lo que quiero, una de ellas hasta su último aliento; y a mi hermanito Sebastián, ya que él es mi inspiración para poder seguir adelante con mi formación profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco al Programa Académico Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad de Huánuco (UDH) por haber colaborado conmigo de forma tan grata y eficiente cada vez que lo necesité.

También doy gracias de forma exclusiva a aquellos docentes de la facultad de Ciencias Empresariales quiénes me ayudaron, y sin ellos no hubiera sido posible alcanzar mis objetivos.

A mi asesor de tesis por haberme guiado en esta investigación con mucha paciencia y haber compartido sus conocimientos.

A mi abuelita Elsa por el apoyo que me brindó en absolutamente todo.

Gracias a todo aquel que de una u otra forma intercedió para que hoy mi tesis fuera realidad.

Deyna Mariana Orizano Schreiber.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
INTRODUCCIÓN.....	VIII

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	10
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	12
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	12
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	14

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
2.2. BASES TEÓRICAS.....	22
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	29
2.4. HIPÓTESIS.....	30
2.5. VARIABLES.....	31
2.5.1. Variable Independiente	31
2.5.2. Variable Dependiente	31
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	32

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	33
3.1.1. ENFOQUE	33
3.1.2. ALCANCE O NIVEL.....	33
3.1.3. DISEÑO.....	33

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	34
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	35
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	35
3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS	36
3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	37
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS	
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	38
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	56
CAPÍTULO V	
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS	58
CONCLUSIONES.....	61
RECOMENDACIONES.....	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS.....	64

RESUMEN

La presente investigación titulada “El Control Interno y su Relación con los Recursos Humanos en el área de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis, año 2017”, tesis para optar el título profesional de contador público; es un estudio de enfoque cuantitativo, porque se hace uso de la estadística, del nivel descriptivo, ya que detalla escenarios y estudia la realidad, el diseño fue no experimental transversal correlacional, ya que se emplea para analizar un hecho o fenómeno de la realidad en un tiempo y determinada situación.

Teniendo como objetivo principal determinar de qué manera el Control Interno se relaciona con los Recursos Humanos, mediante la técnica de encuesta e instrumento de cuestionario hacia los trabajadores, los resultados fueron que el Control Interno sí se relaciona con los Recursos Humanos en el área de seguridad ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017, con un con un valor correlacional de 0.402. Con esto se corrobora la hipótesis general, que existe relación entre el control interno y los recursos humanos.

Se infiere que el control interno y los recursos humanos son fundamentales en las instituciones públicas, cualquier variación o alteración en éstos afecta el manejo correcto de sus funciones.

Palabras clave: Control, confiabilidad, recursos humanos.

ABSTRACT

The present investigation entitled "The international control and its relation with the human resources in the area of Citizen Security of the District Municipality of Amarilis, year 2017", thesis to choose the professional title of accountant; it is a study of quantitative approach because it done with the use of statistics, of the descriptive level, which describes scenarios and studies reality, The design was not experimental-correlational, transversal, since it is used to analyze a fact or a phenomenon of reality at a certain moment of time.

Having as main objective to determine which way the Internal Control is related to the Human Resources. in the District Municipality of Amarilis, year 2017, with a correlation value of 0.402. With this the general hypothesis that there is a correlation between internal control and human resources is confirmed.

It is inferred that internal control and human resources are fundamental in public institutions, any variation or alteration in these affects the correct handling of its functions.

Keywords: Control, reliability, human resources.

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto, tuvo como propósito revelar de qué manera el Control Interno se relaciona con los Recursos Humanos en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis, año 2017.

A través de los años, las instituciones públicas han tenido más en cuenta la implementación del órgano de control interno y la importancia que éste tiene en los recursos humanos, ya que el control interno se basa en ver de qué manera se utilizan los recursos del estado y esto a su vez es parte de la responsabilidad de los recursos humanos quienes vienen a ser los trabajadores; que a su vez son responsables de que con honestidad y responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones y leyes, y por supuesto con respectiva supervisión continua, se logrará el cumplimiento de metas y objetivos.

Entonces esta investigación se realizó en busca del bienestar institucional de la Municipalidad Distrital de Amarilis, empezando por el área de seguridad ciudadana, por lo el cuál se dio a describir y conocer los indicadores que relacionan al control interno y a los recursos humanos, la investigación fue de enfoque cualitativo y de nivel descriptivo, con un diseño experimental transversal correlacional. La población estuvo conformada por los 120 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis y la muestra estuvo conformada por los 20 trabajadores del área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis y la muestra estuvo conformada por los 20 trabajadores del área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis, año 2017. Este trabajo se manejó dentro de lineamientos técnicos de investigación, lo que proporcionó un soporte de confiabilidad de los lectores y demás personas comprometidas. Para la recolección de datos de utilizó un cuestionario validado por expertos.

En este estudio se comprobó que existe relación considerable entre el control interno y los recursos humanos, existe relación positiva entre el procedimiento de implementación de control y los recursos humanos, existe relación positiva entre los componentes del control interno y los recursos

humanos, existe relación positiva entre los elementos de control interno y los recursos humanos.

La actual investigación está conformada de la siguiente manera:

En el capítulo I, se encuentra la descripción y formulación del problema, en donde se explica el problema general y específicos.

En el capítulo II, se mencionan al marco teórico, que ayuda dar a conocer y sustentar el problema de estudio.

En el capítulo III, se menciona el tipo de investigación, que permitieron llevar a cabo este estudio, la población y muestra, así mismo se menciona las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En el capítulo IV, indica el procedimiento de datos y la contrastación de la hipótesis.

En el capítulo V, indica la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones conseguidas con el uso del instrumento a los trabajadores del área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis, año 2017.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A pesar del incremento económico de los países, se ha demostrado que una de las deficiencias que afrontan distintas organizaciones es el vulnerable sistema de control interno que poseen, ya que éste en la mayoría de los casos no ayuda a reducir los riesgos a los que se ven expuestas y, aún peor, no sirve de herramienta para prevenir escenarios que afecten la organización.

Dentro de la era de la globalización, la mejor forma de mantener una organización en orden es teniendo un eficiente sistema de control interno que permita alcanzar los objetivos planteados con un correcto empleo de los recursos (humanos, materiales, financieros, tecnológicos) de manera eficiente y eficaz, permitiendo a las organizaciones maximizar su rendimiento.

En el siglo XXI, los recursos humanos son pieza fundamental de toda organización por ende es exigente y elemental que las organizaciones brinden una adecuada capacitación hacia ellos, controlando su nivel aptitudinal y compromiso, para el bienestar de la empresa u organismo. Por consiguiente con un buen sistema de control interno que va de la mano con los recursos humanos, se llevaría a cabo el cumplimiento de los objetivos propuestos. El problema es que muchas organizaciones no tienen la menor idea de que constantemente existen modificaciones como por ejemplo las leyes, decretos, resoluciones, reglamentos y se olvidan de actualizarse o simplemente existe desinterés.

En estos últimos 20 años, el Perú ha sido el escenario de actos de corrupción en función del gobierno, a pesar de la ardua tarea de la Contraloría General de la República, como máximo órgano de control del Estado, que tiene como una de sus competencias el buen uso de los recursos y bienes públicos, contribuir a la modernización del Estado,

mediante acciones de mejoramiento continuo en el gobierno nacional y gobiernos subnacionales. La no aplicación del control interno trae consigo desorden administrativo y por lo tanto origina mal manejo de los recursos en general (humanos, materiales, financieros, tecnológicos).

En la Municipalidad Distrital de Amarilis se han realizado innumerables actividades, proyectos, entre otros, en donde existe participación de los ciudadanos, con el propósito del desarrollo y el bienestar de la población, mediante la inclusión de éstos; sin embargo, se ha visto opacado porque en estas actividades y proyectos han ocurrido hechos que dañan la seguridad del cliente ciudadano, respecto al personal de seguridad ciudadana si bien es cierto es pieza fundamental para vigilar y velar por la tranquilidad del Distrito de Amarilis; pero debido a los hechos desfavorables refleja que hay una ineficiencia o desorden en el ámbito de su organización e incumplimiento de políticas y normativa o simplemente no se tiene un control interno del desarrollo de sus labores de los miembros del área de seguridad ciudadana de la Municipalidad distrital de Amarilis, de la misma manera no existe comunicación entre ellos, así como la falta de capacitaciones para que puedan actualizarse y poner en práctica sus conocimientos al momento de ejercer sus funciones,

En este marco, la importancia radica en el interés que se debe tener cuando hablamos del control interno y su relación que éste tiene con los recursos humanos en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis, año 2017, ya que esto implicaría que mediante estrategias, valores, esfuerzo y mucho compromiso se cumplan los objetivos y metas institucionales, logrando un desempeño eficiente para el bien común. Permitirá recoger información teórico – práctico que garantice efectividad de que la realización de sus labores sea objetiva, eficiente, eficaz y comprometida con el buen desarrollo con el propósito de brindar seguridad en todo momento, así como seguridad razonable a la gestión institucional.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

- ¿De qué manera el Control Interno se relaciona con los Recursos Humanos en el área de seguridad ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis, año 2017?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿De qué manera se relaciona el Procedimiento de Implementación de Control Interno con los Recursos Humanos en el área de seguridad ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis, año 2017?
- ¿De qué manera se relacionan los Componentes del Control Interno con los Recursos Humanos en el área de seguridad ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis, año 2017?
- ¿De qué manera se relacionan los Elementos de Control Interno con los Recursos Humanos en el área de seguridad ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017?

1.3. OBJETIVO GENERAL

- Determinar de qué manera el Control Interno se relaciona con los Recursos Humanos en el área de seguridad ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar de qué manera el Procedimiento de Implementación de control interno se relaciona con los Recursos Humanos en el área de seguridad ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017.
- Determinar de qué manera los Componentes del Control Interno se relacionan con los Recursos Humanos en el área de seguridad ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017.

- Determinar de qué manera los Elementos de Control Interno se relacionan con los Recursos Humanos en el Área de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

a. Justificación Teórica

Este trabajo de investigación permitió incrementar sobre las teorías existentes, mediante un análisis descriptivo, que el control interno se relaciona con los recursos humanos en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017. Justificó su desarrollo ya que es un tema de actualidad, aplicando un Control Interno a los recursos Humanos generaremos un mejor logro de objetivos.

b. Justificación Práctica

La investigación propuesta justificó emplear el Control Interno y su relación con los Recursos Humanos en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017, para así poder tener mayor rentabilidad, eficiencia por parte de los trabajadores y objetivos resueltos.

c. Justificación metodológica

La justificación metodológica de esta investigación se basó en que el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017 podrá corregir errores que se han venido cometiendo en cuanto al control interno de sus recursos humanos, verificando desde el momento que se solicita al personal hasta el fin de contrato; así también, como la asignación de sus funciones.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La limitación más importante será la franqueza de la muestra encuestada, ya que depende mucho de que los encuestados respondan con la verdad.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La presente tesis conto con la información necesaria para su desarrollo; por otro lado, se tuvo a disposición los medios necesarios como materiales; tecnología, entre otros; así como el tiempo requerido para investigar, lo que permitirá aportar medidas correctivas que sirvan para un mejor control interno. Por todo lo planteado considero que mi proyecto es viable.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A nivel internacional

Isabel G. (2010), en su tesis titulada “Control interno en las áreas de aprovisionamiento de las empresas públicas sanitarias de Andalucía”, presentada a la Universidad de Málaga – España, concluye:

- En los últimos años, las empresas han mostrado una creciente preocupación por conseguir un buen sistema de control interno capaz de disminuir los riesgos a los que se expone en su actividad, anticipándose en la medida de lo posible a los efectos de estos riesgos, que se aplican no sólo en el tema contable sino en todos los ámbitos de la empresa.
- Los sistemas de control interno de las organizaciones son evaluados mediante las correspondientes auditorías, como forma de comprobar la efectividad de los mecanismos y herramientas establecidos en los mismos. Así, el control de la actividad económica del sector público se evalúa mediante las Auditorías realizadas por los órganos de control interno.
- En los últimos años se ha producido en el sector sanitario público un especial interés en implantar modelos de calidad certificables que avalen el servicio prestado al ciudadano. Esto ha tenido un doble efecto: en primer lugar un aumento de la credibilidad del sector sanitario y en segundo lugar ha creado, en los distintos centros sanitarios, una cultura de calidad en los profesionales.

Ebelyn S. & Sandra V. (2012), en su tesis titulada “Diseño de un Sistema de Control Interno Para La Empresa Sanbel Flowers Cía. Ltda. Ubicada en la Parroquia Aláquez del Cantón Latacunga, para el período Económico 2011”, presentada a la Universidad Técnica de Cotopaxi – Ecuador, concluyen:

- La administración ha sido preocupación de todos ya que se trabaja en forma conjunta con el único propósito de alcanzar los objetivos que tiene una organización, empresa o entidad, coordinando el desarrollo y uso de los recursos financieros, físicos y humanos; La evaluación del desempeño en la Empresa SANBEL FLOWERS Cía. Ltda., se realizará dos veces al año al final de cada semestre; para lo cual el Jefe de Recursos Humanos notificará con un plazo de 8 días mínimo a todos los empleados, el proceso de evaluación del desempeño; explicando los motivos y los objetivos que se pretenden alcanzar con el proceso.
- Resulta innegable la trascendencia que tiene la administración y el control en la humanidad, ya que se demuestra que ésta es imprescindible para el adecuado ejercicio de cualquier organismo social, pues simplifica el trabajo al establecer principios, métodos y procedimientos, para lograr mayor rapidez y efectividad en el uso de los recursos siendo su gran emblema el mejoramiento constante. Con la finalidad que la evaluación cumpla con su propósito.
- La población del presente trabajo está compuesta por los directivos, empleados y trabajadores de la empresa, y mediante las técnicas de investigación como la encuesta y la entrevista se pudo recopilar la información requerida para el desarrollo de esta investigación, la misma que permite estructurar el Sistema de Control Interno idóneo para la empresa.

Rojas W. (2009), en su tesis titulada “Diseño de un sistema de control interno en una empresa comercial de repuestos electrónicos 2008”, presentada a la Universidad de San Carlos de Guatemala – Guatemala, concluye:

- El control interno de una entidad debe adaptarse a las necesidades de la empresa y a las normativas vigentes. Y debe priorizar las áreas críticas de esta, teniendo en cuenta la probabilidad y el impacto de los riesgos que pueden representar.
- Además, debe tenerse cuidado al diseñarlo, porque las regulaciones innecesarias limitan la iniciativa y el grado de creatividad de los empleados.
- No contar con un sistema de control conlleva a malgastar los recursos en la empresa.

2.1.2. A nivel nacional

Lesly S. (2015), en su tesis titulada “El Control Interno: Herramienta Indispensable para el Fortalecimiento de las Capacidades de la gerencia pública de hoy - 2014”, presentada a la Pontificia Universidad Católica Del Perú, concluye:

- La Contraloría General, como órgano técnico competente en materia de control gubernamental, ha establecido que sobre la base de una gestión de riesgos las entidades deben implementar los controles internos que sean necesarios para la consecución de los objetivos, metas y misión institucional.
- La Contraloría General, ha establecido cinco (05) componentes del Sistema de Control Interno. La profundidad en la aplicación de cada uno de ellos dependerá principalmente de la naturaleza de cada entidad. Así tenemos, el "Ambiente de Control" dedicado a la organización de la

entidad y a la sensibilización del personal respecto al Control Interno. La "Evaluación de Riesgos", fundamental para identificar aquellas acciones que pongan en riesgo las operaciones que se desarrollan para el logro de los objetivos. Las "Actividades de Control Gerencial", se conforma de todos los procedimientos que aseguren un adecuado manejo sobre los riesgos que se detecten, contando siempre con las pautas necesarias para su desarrollo. Por otro lado, la "Información y Comunicación" busca fomentar el uso de plataformas de información para la toma de decisiones, y con la "Supervisión" se incentiva efectuar los ajustes y mejoras al Sistema de Control Interno.

Marlee R. (2013) en su tesis titulada "Propuesta de implementación de un sistema de control interno y su incidencia en la gestión de la empresa constructora A&V INVERSIONES S.A.C del Distrito de Trujillo periodo 2011", presentada a la Universidad Nacional De Trujillo, concluye:

- El trabajo de investigación muestra la importancia de la implementación de un Sistema De Control Interno en la empresa A & V Inversiones, pues permite demostrar los puntos críticos en dicha empresa, se pueden establecer lineamientos de control que permitan entregar una información confiable, ya que no es suficiente contar con políticas internas administrativas.
- La aplicación de políticas y procedimientos de control propuestos en el presente trabajo de investigación posterior a la revisión y análisis ejecutado que se ajustan a la realidad de la compañía, solo pueden ser garantizados si estos son medidos a través de estándares de cumplimiento con el fin de que los mismos sean respetados y garantizar el funcionamiento del sistema propuesto.

- La planificación del Control Interno permite el desarrollo de una estrategia global en base al objetivo, quedando probado que la adopción oportuna de medidas preventivas que adopten la empresa en estudio, permitirá mejorar los controles sobre los procesos que se utilizan para elaborar los documentos necesarios.

Nices M. (2015), en su tesis titulada “El Control Interno y su Incidencia en la Gestión De Recursos Humanos En El Hotel “Pastoruri” Independencia – Huaraz, 2014”, presentada a la Universidad Católica los Ángeles Chimbote, concluye:

- Se concluye que sería optimo aplicar el control interno en el Hotel "Pastoruri", el mismo que debe realizarse en forma permanente para así detectar riesgos, fraudes o irregularidades.
- Se pudo identificar los problemas en la gestión de recursos humanos de la empresa en estudio, consideran que sería optimo 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.
- Se determinó 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”, teniendo como resultado de acuerdo a la agrupación de las preguntas el siguiente cuadro:

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	58.80%	Se concluyó que el Control interno no incide en la gestión de recursos humanos en un 58%, según los resultados obtenidos de las preguntas N°1, 11, 12, 13,14.
EVALUACION DE RIESGOS	37.33%	Se concluye que la ausencia de un control interno en el hotel, suman a aumentar el grado de incumplimiento de los objetivos trazados en la institución ya que no se realizan control previo a las funciones asignadas, no incidiendo en la gestión de recursos humanos en un 37.33%., teniendo en cuenta la evaluación de riesgos, se podría minimizar contingencias y prever gastos innecesarios. Según resultados obtenidos de las preguntas N°2, 4, 8,9.
AMBIENTES DE CONTROL	38.50%	Considera que no se aplica de manera eficiente los componentes del control interno en las labores que desempeñan, así mismo que su ambiente de control y la evaluación de riesgos no inciden en la gestión de recursos humanos del Hotel “Pastoruri. Según resultados obtenidos de las preguntas N° 2, 3, 4,7.

2.1.3. A nivel regional

Elizabeth B. & Leineker R. (2014), en su tesis titulada “Efectos de Aplicación de Control Interno en la Gestión de las Pequeñas Empresas Ferreteras De Huanuco – 2013”, presentada a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, concluyen:

- La aplicación del control interno es un proceso efectuado para facilitar la eficiencia, eficacia y economía de los recursos y además proporciona un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos operacionales y financieros.
- La aplicación del control interno facilita la toma de decisiones, porque permite contar con personal adecuado para mantener un eficiente control interno, e informes inmediatos y concisos que les permita tomar decisiones en beneficio de la empresa hacia la consecución de objetivos y metas y para la mejora de la gestión.
- El control interno ayuda a salvaguardar los recursos y bienes de la empresa, de esta manera ayuda a tener un inventario real y permanente brindando al final resultados contables certeros.

Sandra C. (2018), en su tesis titulada “El Control Interno y su Relación con los Procedimientos Administrativos en la Municipalidad Distrital de Puños 2018”, presentada a la Universidad de Huánuco, concluye:

- Podemos llegar a la conclusión que las fases de control interno si se relaciona con los procedimientos administrativos, encontrándose una Correlación de Pearson de 0,432 siendo esta una correlación positiva media porque las políticas del control interno y administrativas son piezas fundamentales para la ejecución de las fases del control interno.

- Con respecto a que, sí existe una relación entre los objetivos del control interno y los procedimientos administrativos, la presente investigación concluye que, si existe relación, evidenciándose en la Correlación de Pearson encontrada de 0,359, siendo está considerada como correlación positiva media porque los objetivos del control interno es que el personal esté preparado para realizar de manera adecuada los procedimientos administrativos.
- Y por último, la presente investigación llega a la conclusión que si existe relación entre componentes del control interno y los procedimientos administrativos, evidenciándose una Correlación de Pearson de 0,522, definiéndose este resultado como correlación positiva considerable porque los componentes del control interno promueve el compromiso para con los procedimientos administrativos.

Yesenia A. (2017), en su tesis titulada “El Control Interno Y El Manual De Procedimientos en el área de operaciones de la Edpyme Solidaridad y Desarrollo Empresarial S.A.C En El Periodo 2016”, presentada a la Universidad de Huánuco, concluye:

- Al mejorar los sistemas de control interno en relación al manual de procedimientos se optimiza la estructura del control interno y la eficiencia de los trabajadores dentro de los cuales están el ambiente de control, evaluación de riesgos, los sistemas de información y comunicación, los procedimientos de control y la vigilancia.
- El ambiente de control apropiado del control interno influye en el cumplimiento del manual de procedimientos en el área de operaciones de la Edpyme Solidaridad y desarrollo Empresarial S.A.C periodo 2016; que está ligado a la integridad y valores éticos institucionales como la pasión por

servir, confianza, innovación y flexibilidad al cambio, honestidad, respeto y compromiso.

- Se concluye que los procedimientos de control apropiados del control interno influyen en el cumplimiento del manual de procedimientos en el área de operaciones de la Edpyme Solidaridad y desarrollo Empresarial S.A.C periodo 2016; se consideran al manual de operaciones y los dispositivos de seguridad; se debe tener en cuenta los siguientes objetivos: debida autorización de transacciones, adecuada segregación de funciones, diseño de documentos y el establecimiento de dispositivos de seguridad.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CONTROL INTERNO

Según (Ley N° 27785, 2002) El control interno contiene los actos de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza el organismo que está sujeta a control, cuya finalidad es lograr una gestión de sus recursos, bienes y operaciones adecuados.

Según (Koontz, O'Donnell, 2012) El control, tiene como función administrativa medir y corregir, el desempeño, cuyo fin, es el de asegurar que los planes y objetivos se alcancen. Cada entidad pública está completa, solo si tiene incorporado el control interno, y todos los beneficios que esto conlleva:

- El control interno contribuye al logro efectivo de los objetivos institucionales.
- El control interno permite un mejor uso de los recursos.
- La retroalimentación del control interno genera mayor conocimiento y destrezas en los gestores públicos.
- El control interno promueve una cultura orientada al buen desempeño por parte de sus recursos humanos.

- El control interno sirve como instrumento para combatir la corrupción en la acción pública.

Según (Resolución de Contraloría 445, 2014) El control gubernamental comprende supervisar, vigilar y verificar todo acto y acto y resultado de una gestión pública, manteniendo siempre un grado de eficiencia, eficacia y transparencia con respecto al uso y destino de los bienes y recursos del Estado, así como el cumplimiento de normas, lineamientos de política y planes de acción, evaluando constantemente los sistemas de administración, gerencia y control, con el único fin de mejorar las gestiones, adoptando acciones preventivas y correctivas.

2.2.2. PROCEDIMIENTO DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Según (Resolución de Contraloría 458, 2008) La implementación del control interno, genera la necesidad de adoptar medidas para el logro de los objetivos. Uno de los beneficios que se presenta, es la obligación de que las entidades del estado peruano implementen el sistema de control interno dentro de sus organismos. De esta forma se define la Guía para su implementación, el cual reúne una serie de lineamientos, y establece los métodos y herramientas que permitirán el logro de una implementación del sistema de control interno adecuado, generando una buena gestión en las actividades de la entidad, con el fin de fortalecer y aportar en la consecución de sus objetivos..

Según (Resolución de Contraloría 458, 2008) Para proceder con la implementación del Sistema de Control Interno, la guía considera tres fases:

- a) **PLANIFICACIÓN:** Como primera fase, su objetivo principal es la formulación de un Plan de Trabajo, que incluye todos los procedimientos que están exclusivamente orientados a implementar un adecuado Sistema de Control Interno, basados

en un diagnóstico anticipadamente elaborado. Cabe resaltar que estos aspectos son propios de la Alta dirección y la conformación de un comité de Control Interno.

- b) EJECUCIÓN: En esta segunda fase se implementa el Sistema de Control Interno en todos los procesos, operaciones, y actos institucionales, para ello, la entidad procede a desarrollar el Plan de Trabajo para implementar el Sistema de Control Interno.
- c) EVALUACIÓN: Como tercera y última, se evalúa los procedimientos, avances y limitaciones encontradas durante la implementación, como parte de la autoevaluación que se menciona como uno de los componentes de Supervisión. (Resolución de Contraloría 458, 2008)

Según (Resolución de Contraloría 458, 2008) cada procedimiento debe conducir a que las operaciones y actividades se desarrollen cumpliendo, como mínimo con tres atributos:

- Economía: Menor tiempo - Menor costo
- Eficiencia: Mejor utilización de los recursos
- Eficacia: Cumplimiento de los objetivos de la organización

En consecuencia, la suma de estos atributos, contribuye al cumplimiento de las metas de la entidad, minimizando riesgos de forma preventiva.

2.2.3. COMPONENTES DEL CONTROL INTERNO

Según (Ley N° 28716, 2006) tenemos 5 componentes los cuales son:

a) Ambiente de Control

El ambiente de control, es la base de todos los componentes, aportando disciplina, estructura, entre otros, influyendo en el buen funcionamiento de una organización, concientizando a sus empleados respecto al control.

Los principales factores del ambiente de control son:

- La filosofía y estilo de la dirección y gerencia.
- La estructura, el plan organizacional, los reglamentos y los manuales de procedimiento.
- La integridad, los valores éticos, la competencia profesional y el compromiso de todos los componentes de la organización, así como su adhesión a las políticas y objetivos establecidos.
- Las formas de asignación de responsabilidades y de administración y desarrollo del personal.
- El grado de documentación de políticas y decisiones, y de formulación de programas que contengan metas, objetivos e indicadores de rendimiento. (Ley N° 28716, 2006)

b) Evaluación de los riesgos

El componente evaluación de los riesgos tiene como objetivo establecer mecanismos para identificar y afrontar los riesgos asociados con el cambio. Anticipar nuevos riesgos y adoptar las medidas preventivas y oportunas para minimizar y/o eliminar el impacto de los mismos en el logro de los resultados esperados. La entidad debe conocer y estar a la expectativa para abordar los riesgos con que se enfrenta, definiendo mecanismos para identificar, analizar y tratar los riesgos correspondientes en las distintas áreas. Su carácter es preventivo y debe convertirse en parte natural del proceso de planificación de la organización. (Ley N° 28716, 2006)

c) Actividades de control

Comprenden toda políticas y procedimientos que contribuyan a que se lleve a cabo las instrucciones de la dirección de la empresa. En algunos entornos, las actividades de control se clasifican en; controles preventivos, controles de detección, controles correctivos, controles manuales o de usuario, controles informáticos o de tecnología de información, y controles de la dirección. (Ley N° 28716, 2006)

d) Información y Comunicación

En este componente se debe identificar, recopilar y comunicar información oportuna que permite el cumplimiento de las responsabilidades de cada subordinado. El mensaje que la alta dirección debe de dejar a sus subordinados, debe ser claro, estableciendo las responsabilidades que un adecuado control interno conllevan. Cada subordinado debe tener definido cual es su papel dentro del control interno y como estas actividades, se relacionan con el trabajo de todos los demás. (Ley N° 28716, 2006)

e) Supervisión y Monitoreo

Un sistema de control interno requiere supervisión, esto quiere decir que necesita de un proceso que verifique y compruebe que se está realizando un adecuado funcionamiento del sistema. Esto se alcanza, mediante supervisiones continuas que se dan en el transcurso de las operaciones, mientras que las evaluaciones periódicas dependen de forma esencial de una evaluación de riesgos y de una eficaz supervisión continua en los procesos. (Ley N° 28716, 2006).

2.2.4. ELEMENTOS DEL CONTROL INTERNO

a) Organización

Una organización comprende la estructura y el ordenamiento lógico de sus componentes, de tal forma, que haya un buen ambiente de control. (COSO, 1992)

b) Asignación de Responsabilidades

Delegar y nombrar dentro de la organización una jerarquía, estableciendo facultades y responsabilidades. El principio fundamental se basa en que cada operación se realice con la aprobación respectiva. En este caso, se debe establecer con claridad los nombramientos dentro de la entidad. (COSO, 1992).

c) Planeación y Sistematización

Es deseable encontrar en uso un instructivo general o una serie de instructivos sobre funciones de dirección y coordinación, la división de labores, el sistema de autorización y fijación de

responsabilidad. Lo ideal es implantar un instructivo general o una serie de instructivos, sobre funciones de dirección y coordinación, división de labores y funciones, sistema de autorizaciones y fijación de responsabilidades. (COSO, 1992)

2.2.5. RECURSOS HUMANOS

(Barney y Clark, 2007), Se define los recursos humanos como el conocimiento, experiencias, habilidades y compromiso de los empleados con la empresa, así como sus relaciones con el resto de compañeros, subordinados o jefes, incluyendo además, sus relaciones con aquéllos no pertenecientes a la empresa, como, por ejemplo, proveedores, clientes, etc. Esta definición no sólo incluye las habilidades y conocimientos de las personas que forman la organización sino que también incluye las relaciones sociales de las que participan los empleados, así como sus actitudes y sus afectos en relación a la organización.

Los recursos humanos se consideran una ciencia de disciplina de la administración estudiado todo a la actualización y actuación de las personas en una organización humanizando a las personas siendo una pieza clave en el desarrollo de las organizaciones permitiendo la realización de todas las metas y objetivos que establecidas elevando su papel a una posición estratégica. (Chiavenato, Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones, 2007)

Toda entidad depende de las personas para que realicen diferentes funciones; no existe organización sin personas, ya que toda organización esta constituida por ellas, de quienes depende el funcionamiento, su éxito y continuidad. Las personas constituyen un punto básico para las organizaciones. (Chiavenato, Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones, 2007)

2.2.6. OBJETIVOS DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Los objetivos de la gestión de recursos humanos son:

- Crear, mantener y desarrollar un conjunto de personas con habilidades, motivación y satisfacción suficientes para conseguir los objetivos de la organización.
- Establecer, conservar y atesorar condiciones organizacionales que permitan la aplicación, el desarrollo y la satisfacción plena de las personas y el logro de los objetivos individuales.
- Alcanzar la eficiencia y eficacia con los recursos humanos disponibles. (Rodríguez, 2013)

2.2.7. PROCESOS DE LA GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

Las políticas y prácticas de la gestión del recurso humano se pueden resumir en 6 procesos básicos:

1) Admisión de personas (integración)

Proceso utilizado para incluir nuevas personas en la institución. Incluyen reclutamiento y selección de personas.

2) Aplicación de personas (organización)

Proceso utilizado para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, orientar y acompañar su desempeño. Incluyen diseño organizacional y diseño de puestos, análisis y descripción de puestos, orientación de las personas y evaluación del desempeño.

3) Desarrollo de personas (desarrollo)

Proceso empleado para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal de los empleados. Incluyen entrenamiento, programas de cambio y desarrollo de carrera y programas de comunicación e integración.

4) Mantenimiento de personas

Procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluye administración de la disciplina, higiene,

seguridad y calidad de vida, y mantenimiento de las relaciones sindicales.

5) Evaluación de personas

Proceso empleado para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluye bases de datos y sistemas de información gerencial. (Chiavenato, Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones, 2002)

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Según (RAE, 2016) tenemos:

a) Compromiso

Palabra dada.

b) Eficacia

Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera tras la realización de una acción.

c) Eficiencia

Se trata de la capacidad de alcanzar un objetivo fijado con anterioridad en el menor tiempo posible y con el mínimo uso posible de los recursos, lo que supone una optimización.

d) Estrategia

Plan ideado para dirigir un asunto y para designar al conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. En otras palabras, una estrategia es el proceso seleccionado a través del cual se prevé alcanzar un cierto estado futuro.

Según (Definición.de):

e) Objetivo

Todos esos resultados que un negocio en cuestión quiere alcanzar.

f) Plan

Es una intención o un proyecto. Se trata de un modelo sistemático que se elabora antes de realizar una acción, con el objetivo de dirigirla y encauzarla.

g) Planificación

Plan general, metódicamente organizado y frecuentemente de gran amplitud, para obtener un objetivo determinado, tal como el desarrollo armónico de una ciudad, el desarrollo económico, la investigación científica, etc.

h) Responsabilidad

Es el cumplimiento de las obligaciones, o el cuidado al tomar decisiones o realizar algo. La responsabilidad es también el hecho de ser responsable de alguien o de algo.

i) Sistema

Conjunto de reglas, principios o medidas que tienen relación entre sí.

j) Supervisión

Vigilancia o dirección de la realización de una actividad determinada por parte de una persona con autoridad o capacidad para ello.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. Hipótesis General

El Control Interno se relaciona significativamente con los Recursos Humanos en el Área de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017.

2.4.2. Hipótesis Secundarias

- El Procedimiento de Implementación de control interno se relaciona significativamente en los recursos humanos en el Área de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017.
- Los Componentes del Control Interno se relacionan significativamente con los Recursos Humanos en el Área de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017.
- Los Elementos de Control Interno se relacionan significativamente con los Recursos Humanos en el Área de

Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis
año 2017.

2.5. VARIABLES

2.5.1. Variable Independiente

Control Interno

2.5.2. Variable Dependiente

Recursos Humanos

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

“EL CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LOS RECURSOS HUMANOS EN EL ÁREA DE SEGURIDAD CIUDADANA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, año 2017”

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CUESTIONARIO
V.I. Control Interno	Procedimientos de Implementación de Control Interno	Planificación	¿Conforma un Comité de Control Interno?	Pregunta N°1
		Ejecución	¿Presenta un plan de trabajo en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis?	Pregunta N°2
		Evaluación	¿Son supervisados los avances logrados y limitaciones encontradas?	Pregunta N°3
	Componentes del Control Interno	Ambiente de Control	¿Se conoce acerca del ambiente de Control?	Pregunta N°4
		Evaluación de riesgo	¿Tiene conocimiento acerca de la evaluación de riesgo?	Pregunta N°5
		Actividades de Control	¿Se realizan las actividades de control?	Pregunta N°6
	Elementos del Control Interno	Organización	¿Cree usted que se tiene una adecuada organización?	Pregunta N°7
		Asignación de Responsabilidades	¿Se hace la asignación de responsabilidades?	Pregunta N°8
		Planeación y Sistematización	¿Mantienen una buena planeación y sistematización?	Pregunta N°9
V.D. Recursos Humanos	Integración	Selección de empleados	¿Se hace la debida selección de los empleados en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis?	Pregunta N°10
		Conformidad de sueldo y fecha de pago	¿Se realiza la conformidad de sueldo y fecha de pago en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis?	Pregunta N°11
		Contrato de personal	¿Se maneja adecuadamente el contrato de nuevo personal en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis?	Pregunta N°12
	Organización	Uso de credenciales	¿Hacen uso de sus credenciales en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis?	Pregunta N°13
		Higiene y uso adecuado del uniforme	¿Tiene un control en su higiene y en el uso de uniforme?	Pregunta N°14
		Puntualidad y buen trato	¿Usted es puntual y brinda un buen trato en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis?	Pregunta N°15
	Desarrollo	Vacaciones acumuladas	¿Se acumulan mucho las vacaciones de los trabajadores en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis?	Pregunta N°16
		Registro de asistencia y tecnología	¿Se cuenta con el uso de tecnología para el registro de su asistencia?	Pregunta N°17
		Capacitación continua	¿Recibe capacitación continua en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis?	Pregunta N°18

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. ENFOQUE

El enfoque al cual perteneció el estudio fue cuantitativo. Porque utilizó la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, estableciéndose pautas de comportamiento y se aprobaron teorías. (Baptista, Hernández, Fernández, 2014). Considerando que nuestro objetivo fue determinar de qué manera el control interno se relaciona con los recursos humanos en el área de seguridad ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

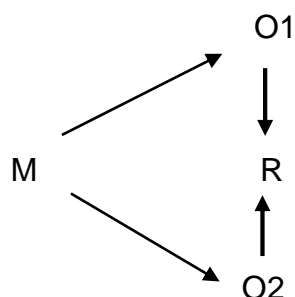
Esta investigación fue descriptiva, ya que pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables a las que se refieren. (Baptista, Hernández, Fernández, 2014)

3.1.3. DISEÑO

El diseño que se aplicó en la presente investigación es el no experimental transversal correlacional, donde se determinó el grado de relación que existe entre dos o más variables de interés en una muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o actividades observadas. El control Interno y los recursos humanos. (Baptista, Hernández, Fernández, 2014).

Se dice correlacional, a que el presente estudio tiene como finalidad conocer la relación influencia que exista entre dos o más variables en una muestra o contexto en particular (Baptista, Hernández, Fernández, 2014).

De esta manera el diseño de esta investigación corresponde al siguiente esquema:



Dónde:

M: Muestra

O1: Control Interno

O2: Recursos Humanos.

R: Correlación entre variables.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

Representa el conjunto grande de individuos que deseamos estudiar y generalmente suele ser inaccesible. (Fernández y Díaz, 2001)

Se ha tomado como población representativa a la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017, teniendo 120 trabajadores.

	NÚMERO DE TRABAJADORES
PERSONAL ADMINISTRATIVO/ JEFATURA/GERENCIA	25
PERSONAL EN GENERAL(FUNCIONARIOS, TRABAJADORES)	95
TOTAL	120

FUENTE: ELABORACION PROPIA

Muestra

Es el conjunto menor de individuos (subconjunto de la población accesible y limitado sobre el que realizamos las mediciones o el experimento con la idea de obtener conclusiones generalizables a la población). (Fernández y Díaz, 2001)

Hemos considerado los 20 trabajadores del área de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis Año 2017, de manera no probabilística (llamada también muestra dirigida) con muestreo de tipo intencional o de conveniencia. Este tipo de muestreo se caracteriza por un esfuerzo deliberado de obtener muestras "representativas" mediante la inclusión en la muestra de grupos supuestamente típicos. Aquí el procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. (Baptista, Hernández, Fernández, 2014)

	NÚMERO DE TRABAJADORES
PERSONAL ADMINISTRATIVO/ JEFATURA/GERENCIA	4
PERSONAL GENERAL(FUNCIONARIOS, TRABAJADORES) EN	16
TOTAL	20

FUENTE: ELABORACION PROPIA

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El análisis de datos fue el precedente para la actividad de interpretación, así como para la verificación de la confiabilidad del cuestionario que estuvo compuesto por 18 ítems, se utilizaron diagrama de barras.

Se solicitó el permiso correspondiente al jefe del área para la realización de las encuestas y para realizar la investigación.

Se aplicó a la muestra constituida por 20 trabajadores, que forman parte del área de seguridad ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017.

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnicas

- Encuesta
Permite explorar la opinión pública y los valores vigentes de una sociedad, temas de significación científica y de

importancia en las sociedades democráticas (Grasso, 2006).

En el presente trabajo de investigación vamos a utilizar la encuesta tomando los 20 trabajadores del área de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis, año 2017.

Instrumentos

- Cuestionario

El cuestionario consiste en realizar un conjunto de preguntas que se relacionen con una o más variables de nuestra investigación, que sirven como instrumento de recolección de datos importantes para su desarrollo. (Sampieri, 2010)

La presente investigación, se realizó con el instrumento: cuestionario, con preguntas cerradas teniendo a los 20 trabajadores del área de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis como muestra para determinar de qué manera el control interno se relaciona con los recursos humanos en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017.

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

- Microsoft Word:

Es un programa informático destinado al procesamiento de textos, contribuyendo en el desarrollo de nuestro trabajo de investigación

- PowerPoint:

Es un programa diseñado para la presentación de textos esquematizados que contribuyeron en el trabajo de investigación.

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

- Programa SPSS:

Es un programa estadístico informático muy usado en las ciencias sociales y las empresas de investigación de mercado. Originalmente SPSS fue creado como el acrónimo de Statistical Package for the Social Sciences aunque también se ha referido como "Statistical Product and Service Solutions" Es uno de los programas estadísticos más conocidos teniendo en cuenta su capacidad para trabajar con grandes bases de datos y un sencillo interface para la mayoría de los análisis. (SPSS IBM, 2012)

En el presente se utilizó el Programa SPSS.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

En las siguientes tablas y gráficos que a continuación se muestran, se ve reflejado los resultados obtenidos del experimento ejecutado, mediante instrumento utilizado previo a la investigación que fue: el cuestionario.

TABLA N°01

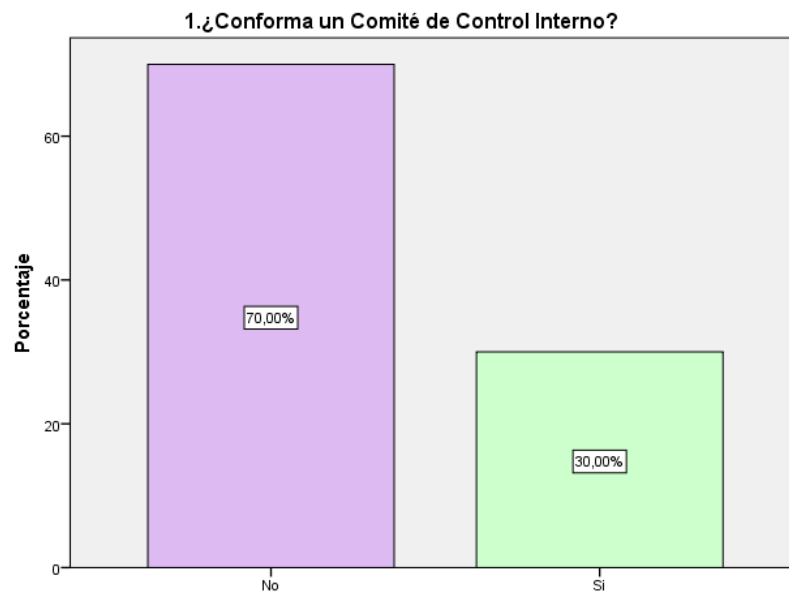
¿Conforma un Comité de Control Interno?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	14	70,0	70,0	70,0
	Si	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesista

GRÁFICO N°01



FUENTE: Tabla N°01

ELABORACIÓN: Tesista

Análisis e Interpretación

El 30% de los trabajadores encuestados considera que Sí conforman un comité de control interno, mientras que el 70% de los trabajadores consideran que NO conforman un comité de control interno, debido a la falta de información dentro del área e institución.

TABLA N°02

¿Presenta un plan de trabajo en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis?

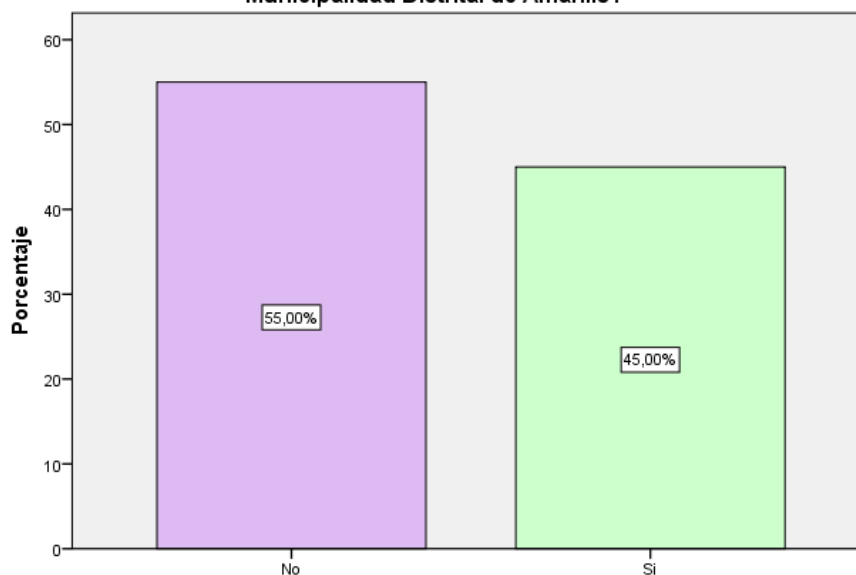
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No	11	55,0	55,0	55,0
Si	9	45,0	45,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesista

GRÁFICO N°02

2.¿Presenta un plan de trabajo en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis?



FUENTE: Tabla N°02

ELABORACIÓN: Tesista

Análisis e Interpretación

El 45% de los trabajadores del área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis considera que **SÍ** presentan un plan de trabajo en el área y un 55% considera que **NO** presentan un plan de trabajo, debido a falta de capacitación.

TABLA N°03

¿Son supervisados los avances logrados y limitaciones encontradas?

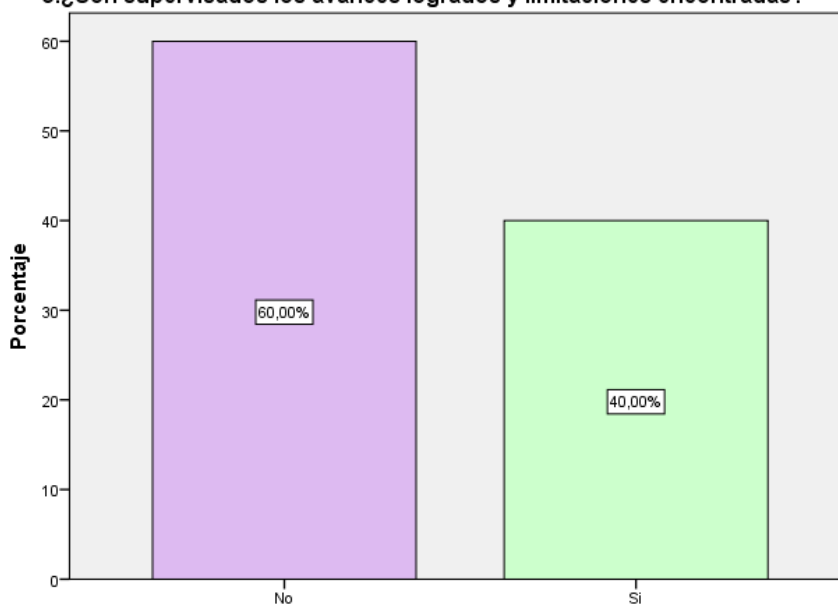
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	12	60,0	60,0	60,0
	Si	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesista

GRÁFICO N°03

3.¿Son supervisados los avances logrados y limitaciones encontradas?



FUENTE: Tabla N°03

ELABORACIÓN: Tesista

Análisis e Interpretación

El 40% de los trabajadores encuestados del área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis considera que **SÍ** son supervisados los avances logrados y limitaciones encontradas, mientras que el 60% dice que **NO** son supervisados los avances logrados y limitaciones encontradas. Esto se debe al descuido de los superiores.

TABLA N°04

¿Se conoce acerca del ambiente de Control?

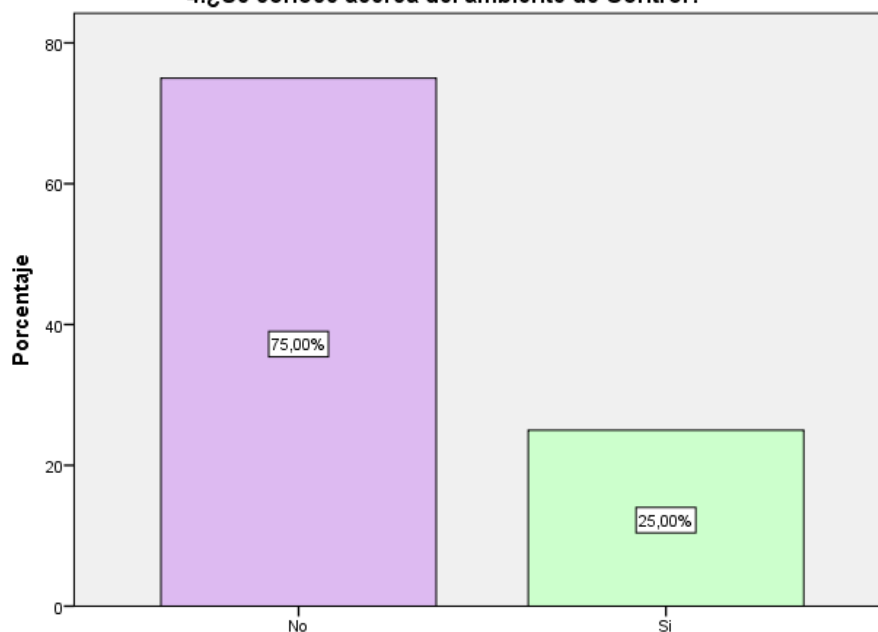
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	15	75,0	75,0	75,0
	Si	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesista

GRÁFICO N°04

4.¿Se conoce acerca del ambiente de Control?



FUENTE: Tabla N°04

ELABORACIÓN: Tesista

Análisis e Interpretación

El 25% de los trabajadores encuestados del área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis considera que SÍ se conoce acerca del ambiente de control y el 75% considera que NO debido a la falta de información.

TABLA N°05

¿Tiene conocimiento acerca de la evaluación de riesgo?

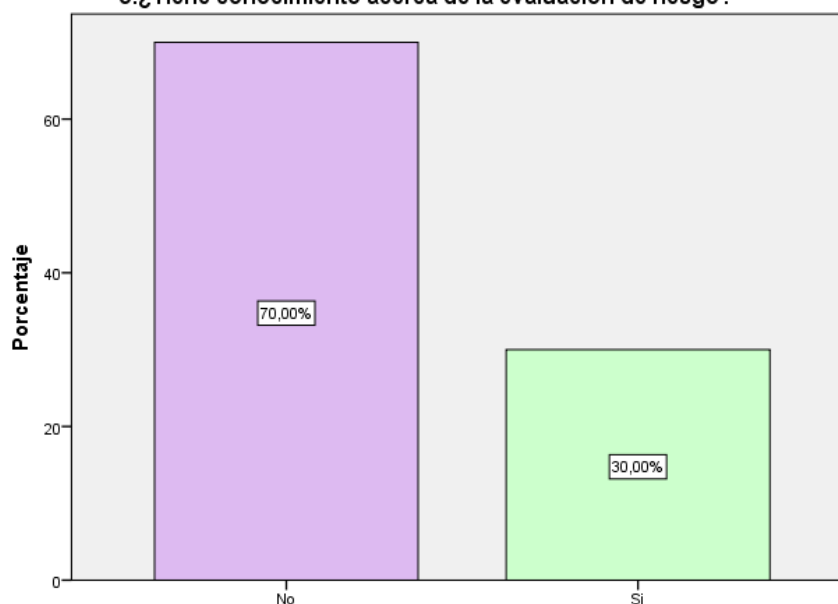
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	14	70,0	70,0	70,0
	Si	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesista

GRÁFICO N°05

5. ¿Tiene conocimiento acerca de la evaluación de riesgo?



FUENTE: Tabla N°05

ELABORACIÓN: Tesista

Análisis e Interpretación

El 30% de los trabajadores encuestados del área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis afirman que SÍ tienen conocimiento acerca de la evaluación de riesgo y el 70% dice que NO. Esto se debe a que los trabajadores no están informados.

TABLA N°06

¿Se realizan las actividades de control?

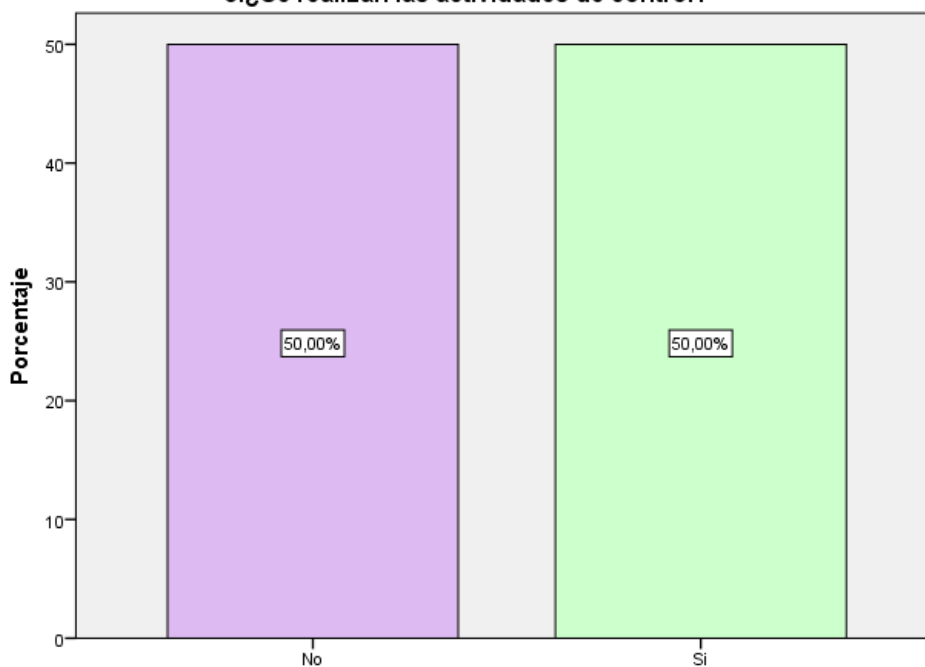
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	10	50,0	50,0	50,0
	Si	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesista

GRÁFICO N°06

6. ¿Se realizan las actividades de control?



FUENTE: Tabla N°06

ELABORACIÓN: Tesista

Análisis e Interpretación

El 50% de los trabajadores encuestados del área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis dicen que SÍ se realizan las actividades de control, mientras que el 50% dice que NO. Esto se debe a la falta de compromiso por parte de los trabajadores.

TABLA N°07

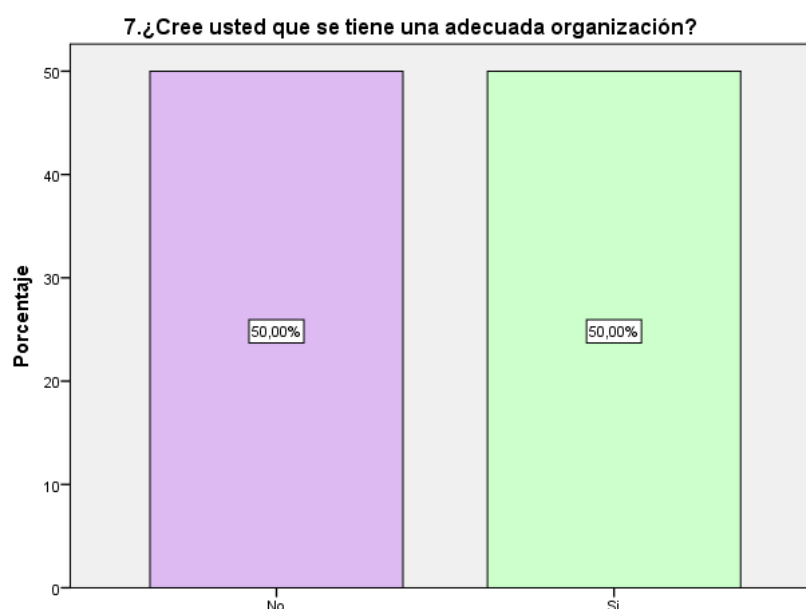
¿Cree usted que se tiene una adecuada organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	10	50,0	50,0	50,0
	Si	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesista

GRÁFICO N°07



FUENTE: Tabla N°07

ELABORACIÓN: Tesista

Análisis e Interpretación

El 50% de los trabajadores encuestados del área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis dicen que SÍ se tiene una adecuada organización y el 50% dice que NO. debido a la falta de comunicación.

TABLA N°08

¿Se hace la asignación de responsabilidades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	5	25,0	25,0	25,0
	Si	15	75,0	75,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesista

GRÁFICO N°08



FUENTE: Tabla N°08

ELABORACIÓN: Tesista

Análisis e Interpretación

El 75% de los trabajadores encuestados del área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis considera que SÍ se hace la asignación de responsabilidades y el 25% considera que NO, por desinterés.

TABLA N°09

¿Mantienen una buena planeación y sistematización?

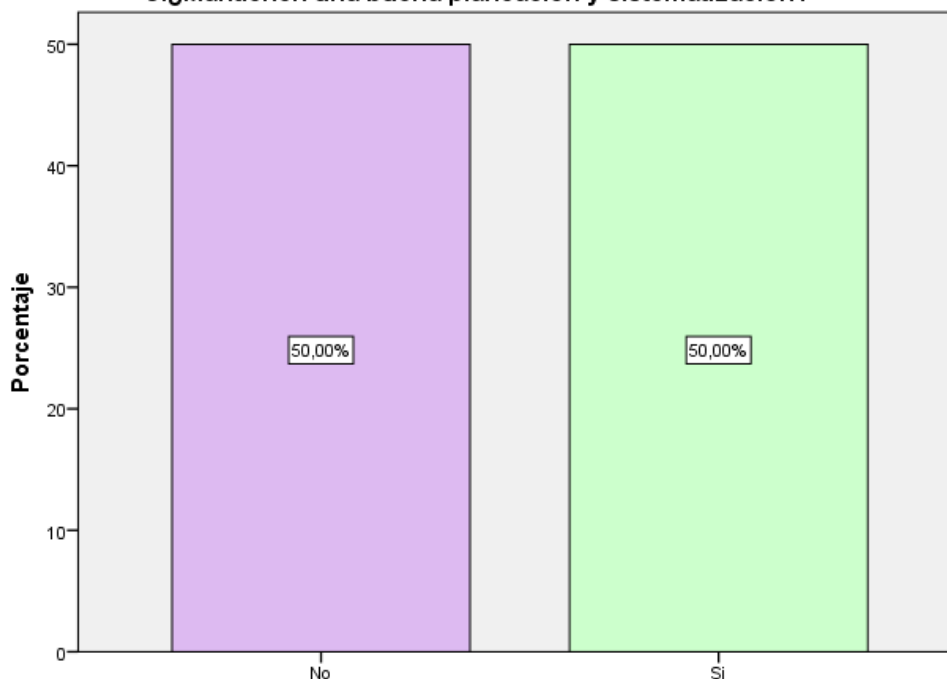
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	10	50,0	50,0	50,0
	Si	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesista

GRÁFICO N°09

9. ¿Mantienen una buena planeación y sistematización?



FUENTE: Tabla N°09

ELABORACIÓN: Tesista

Análisis e Interpretación

El 50% de los trabajadores encuestados del área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis dice que Sí mantienen una buena planeación y sistematización. Esto se debe a falta de comunicación.

TABLA N°10

¿Se hace la debida selección de los empleados en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis?

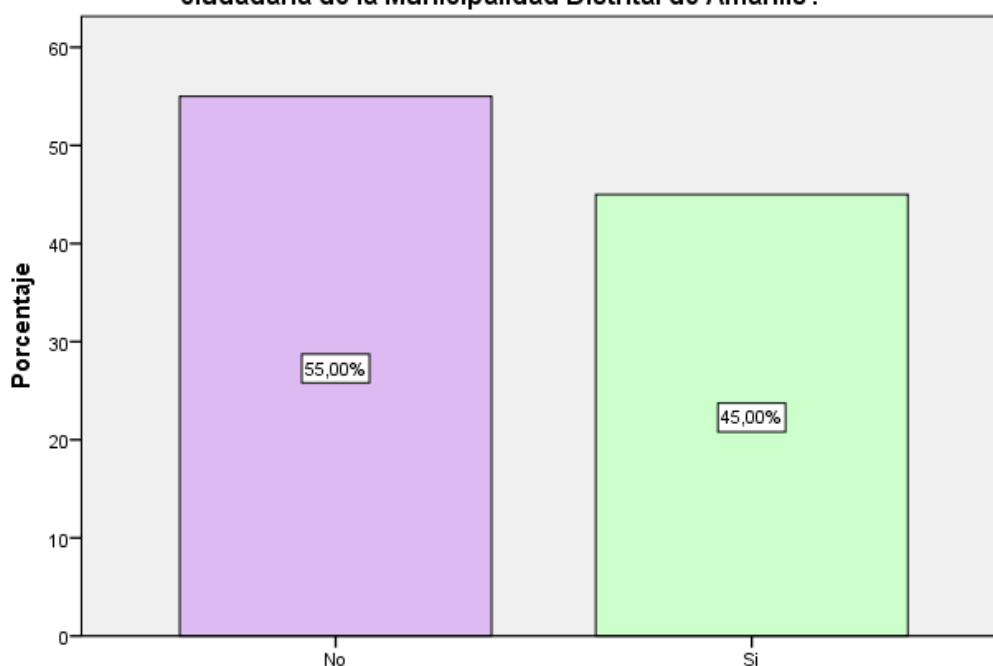
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	11	55,0	55,0	55,0
	Si	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesista

GRÁFICO N°10

10.¿Se hace la debida selección de los empleados en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis?



FUENTE: Tabla N°10

ELABORACIÓN: Tesista

Análisis e Interpretación

El 45% de los trabajadores encuestados del área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis dicen que SÍ se hace la debida selección de los empleados en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis, mientras que el 55% dice que NO. Esto mayormente se debe al cierto grado de afinidad que se tiene con los conocidos.

TABLA N°11

¿Se realiza la conformidad de sueldo y fecha de pago en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis?

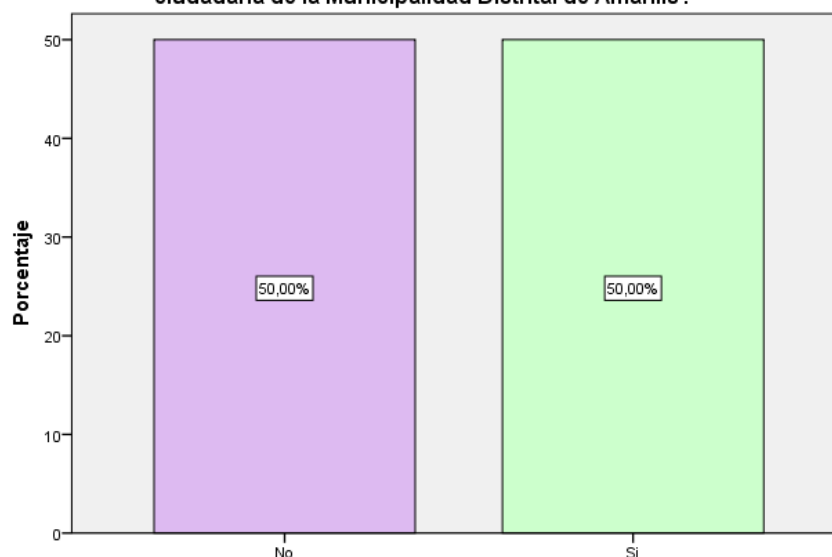
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	10	50,0	50,0	50,0
	Si	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesista

GRÁFICO N°11

11.¿Se realiza la conformidad de sueldo y fecha de pago en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis?



FUENTE: Tabla N°11

ELABORACIÓN: Tesista

Análisis e Interpretación

El 50% de los trabajadores encuestados del área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis dice que **SÍ** se realiza la conformidad de sueldo y fecha de pago y el 50% dice que **NO**, debido a que a veces se les paga de manera impuntual.

TABLA N°12

¿Se maneja adecuadamente el contrato de nuevo personal en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis?

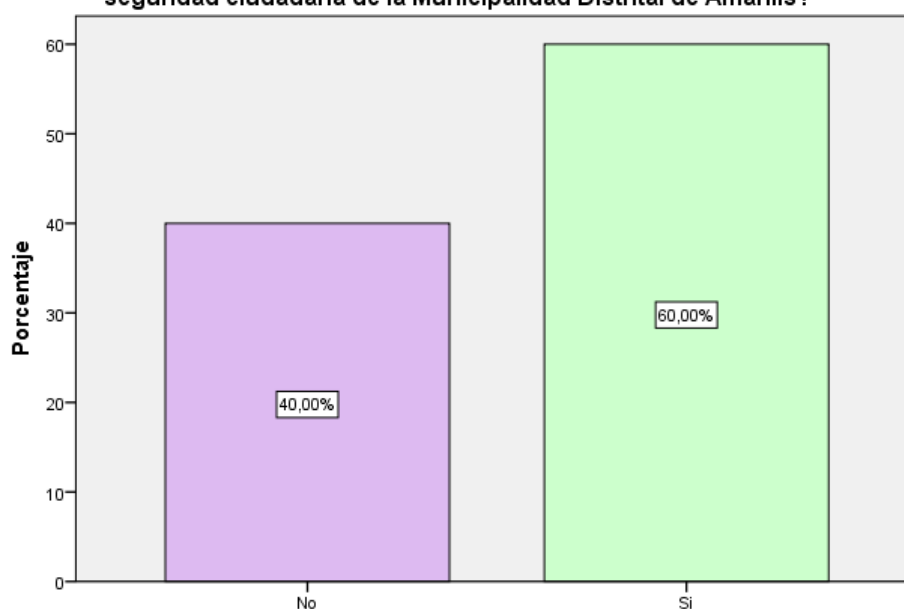
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	8	40,0	40,0	40,0
	Si	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesista

GRÁFICO N°12

12.¿Se maneja adecuadamente el contrato de nuevo personal en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis?



FUENTE: Tabla N°12

ELABORACIÓN: Tesista

Análisis e Interpretación

El 60% de los trabajadores encuestados del área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis dice que SÍ se maneja adecuadamente el contrato de nuevo personal y el 40% dice que NO, debido a falta de responsabilidad y seriedad.

TABLA N°13

**¿Hacen uso de sus credenciales en el área de seguridad ciudadana de la
Municipalidad Distrital de Amarilis?**

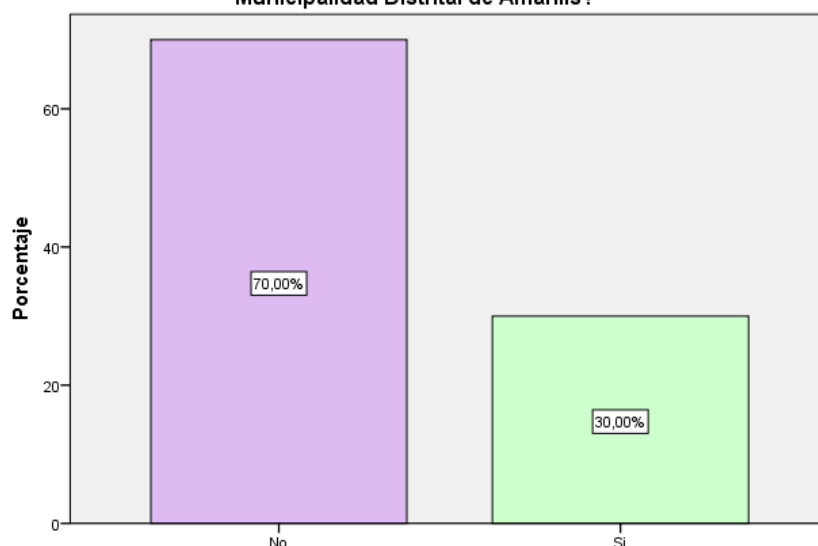
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	14	70,0	70,0	70,0
	Si	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesista

GRÁFICO N°13

**13.¿Hacen uso de sus credenciales en el área de seguridad ciudadana de la
Municipalidad Distrital de Amarilis?**



FUENTE: Tabla N°13

ELABORACIÓN: Tesista

Análisis e Interpretación

El 30% de los trabajadores encuestados del área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis dice que **SÍ** se hace uso de las credenciales y el 70% dice que no. Esto se debe a que mayormente los trabadores se olvidan de su credencial o utilizan del compañero de cambio.

TABLA N°14

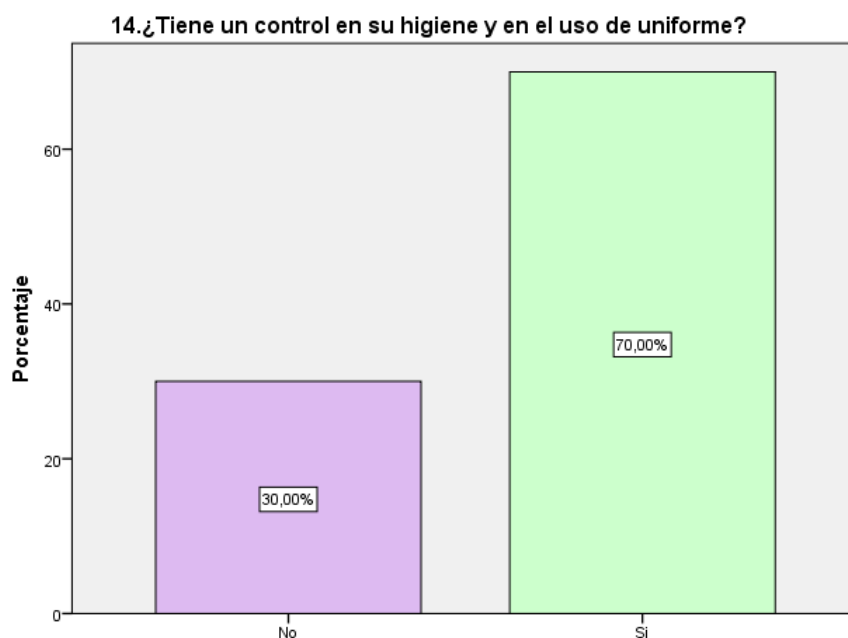
¿Tiene un control en su higiene y en el uso de uniforme?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	6	30,0	30,0	30,0
	Si	14	70,0	70,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesista

GRÁFICO N°14



FUENTE: Tabla N°14

ELABORACIÓN: Tesista

Análisis e Interpretación

El 70% de los trabajadores encuestados del área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis considera que SÍ tienen un control en su higiene y en el uso de uniforme, mientras que un 30% dice que NO, porque no les revisan.

TABLA N°15

¿Usted es puntual y brinda un buen trato en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis?

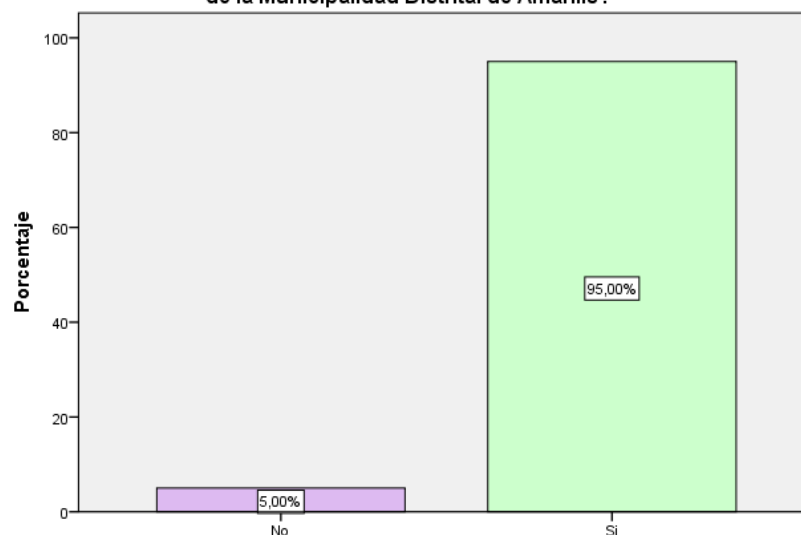
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	1	5,0	5,0	5,0
	Si	19	95,0	95,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesista

GRÁFICO N°15

15. ¿Usted es puntual y brinda un buen trato en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis?



FUENTE: Tabla N°15

ELABORACIÓN: Tesista

Análisis e Interpretación

El 95% de los trabajadores encuestados del área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis considera que SÍ son puntuales y brindan un buen trato, mientras que el 5% considera que NO, debido a que a veces se dejan llevar por su impulso.

TABLA N°16

¿Se acumulan mucho las vacaciones de los trabajadores en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis?

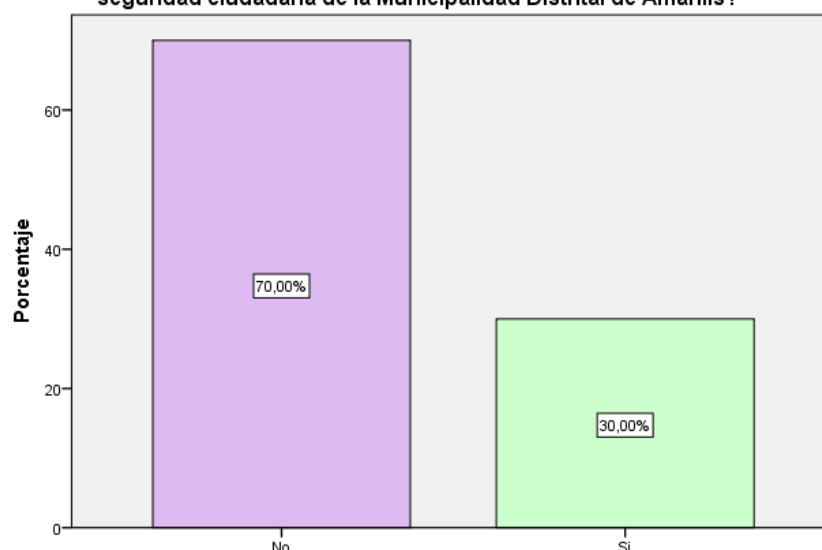
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	14	70,0	70,0	70,0
	Si	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesista

GRÁFICO N°16

16. ¿Se acumulan mucho las vacaciones de los trabajadores en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis?



FUENTE: Tabla N°16

ELABORACIÓN: Tesista

Análisis e Interpretación

El 30% de los trabajadores encuestados del área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis dice que SÍ se acumulan mucho las vacaciones de los trabajadores y el 70% dice que NO, por falta de conocimiento.

TABLA N°17

¿Se cuenta con el uso de tecnología para el registro de su asistencia?

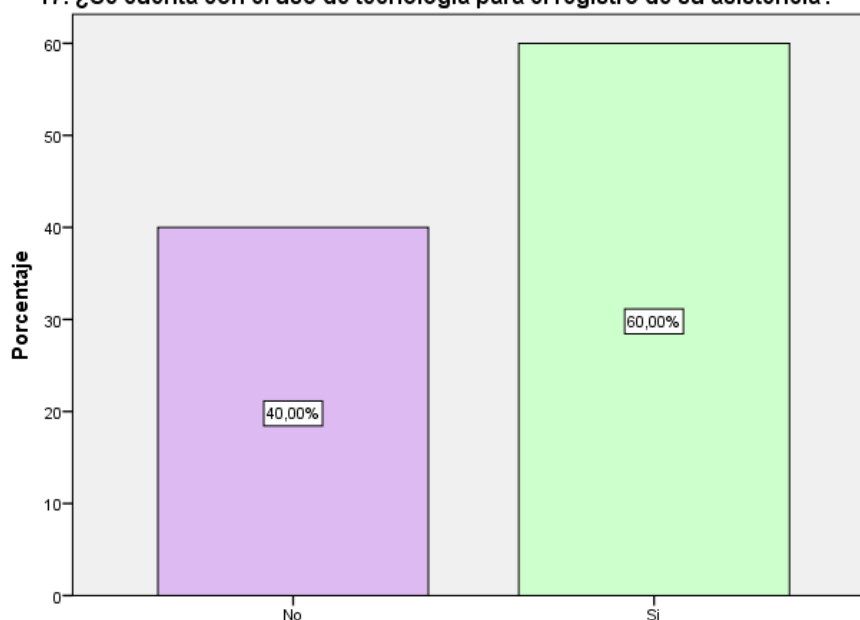
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	8	40,0	40,0	40,0
	Si	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesista

GRÁFICO N°17

17. ¿Se cuenta con el uso de tecnología para el registro de su asistencia?



FUENTE: Tabla N°17

ELABORACIÓN: Tesista

Análisis e Interpretación

El 60% de los trabajadores encuestados del área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis dice que SÍ y el 40% dice que NO, porque existe desinterés.

TABLA N°18

**¿Recibe capacitación continua en el área de seguridad ciudadana de la
Municipalidad Distrital de Amarilis?**

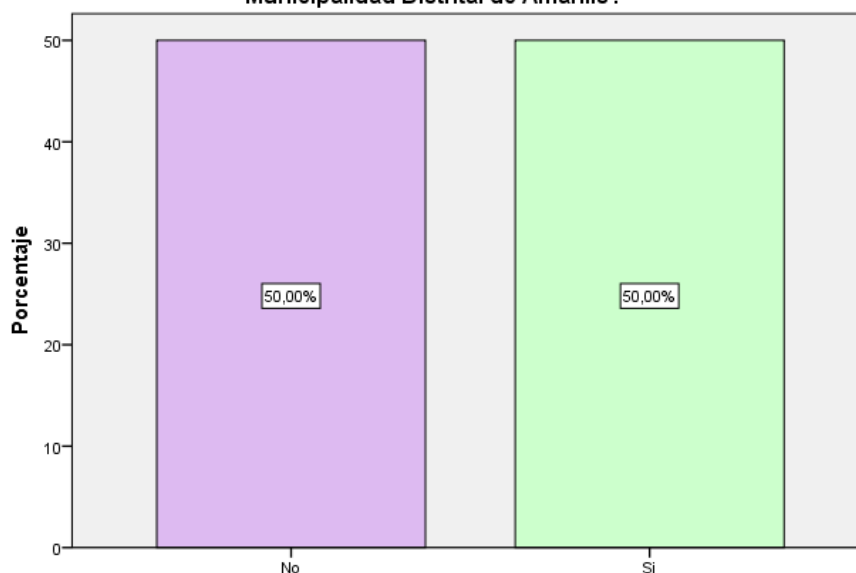
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	10	50,0	50,0	50,0
	Si	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Tesista

GRÁFICO N°18

**18. ¿Recibe capacitación continua en el área de seguridad ciudadana de la
Municipalidad Distrital de Amarilis?**



FUENTE: Tabla N°18

ELABORACIÓN: Tesista

Análisis e Interpretación

El 50% de los trabajadores encuestados del área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis dicen que SÍ reciben capacitación continua en cambio un 50% dice que NO, debido a que solo se da pocas veces.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

Correlación de Pearson

TABLA N°19

Correlaciones		CONTROLINTE RNO	RECURSOSHU MANOS
CONTROLINTERNO	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 20	,402 ,079 20
RECURSOSHUMANOS	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,402 ,079 20	1 20

Se obtuvo un valor relacional de 0,402 el cual manifiesta que hay una relación positiva considerable entre las variables de estudio: el control interno y los recursos humanos, de esta forma se acepta la hipótesis general.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE₁:

TABLA N°20

Correlaciones		PROCEDIMIENTO DEIMPLEMENTAC IONDECONTROLI NTERNO	RECURSOS HUMANOS
PROCEDIMIENTODEIMPLE MENTACIONDECONTROLI NTERNO	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 20	,075 ,753 20
RECURSOSHUMANOS	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,075 ,753 20	1 20

Se obtuvo un valor relacional de 0,075 el cual manifiesta que hay relación positiva entre las variables de estudio: del control interno (dimensión n°1) y los recursos humanos. De esta forma se acepta la hipótesis específica 1.

HE₂:

TABLA N°21

Correlaciones		COMPONENTE SDELCONTRO LINTERNO	RECURSOSHU MANOS
COMPONENTESDELCONT ROLINTERNO	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 20	,386 ,093 20
RECURSOSHUMANOS	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,386 ,093 20	1 20

Se obtuvo un valor relacional de 0,386 el cual manifiesta que hay relación positiva considerable entre las variables de estudio: del control interno (dimensión n°2) y los recursos humanos. De esta forma se acepta la hipótesis específica 2.

HE₃:

TABLA N°22

Correlaciones		ELEMENTOSD ELCONTROLIN TERNO	RECURSOSHU MANOS
ELEMENTOSDELCONTRO LINTERNO	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 20	,283 ,227 20
RECURSOSHUMANOS	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,283 ,227 20	1 20

Se obtuvo un valor relacional de 0,283 con una correlación positiva considerable entre las variables de estudio: del control interno (dimensión n°3) y los recursos humanos. De esta forma se acepta la hipótesis específica 3.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1.1. Con relación al objetivo general: Determinar de qué manera el Control Interno se relaciona con los Recursos Humanos en el Área de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017.

La influencia del Control Interno en Recursos Humanos se determinó aplicando la prueba de hipótesis, donde se obtuvo una correlación de Pearson de 0,402, según la tabla N°19 el cual señala que hay una relación positiva considerable entre las variables de estudio: Control Interno y Recursos Humanos en el Área de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017, ello debido a que la aplicación del control interno facilita la toma de decisiones, porque permite contar con personal adecuado para mantener un eficiente control interno, e informes inmediatos y concisos que les permita tomar decisiones en beneficio de la empresa hacia la consecución de objetivos y metas y para la mejora de la gestión.

Resultados que son contrastados con la investigación “Efectos de Aplicación de Control Interno en la Gestión de las Pequeñas Empresas Ferreteras De Huanuco – 2013”, investigado por Barrueta, Rivera (2014) quienes concluyen que la aplicación del control interno es un proceso efectuado para facilitar la eficiencia, eficacia y economía de los recursos y además proporciona un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos operacionales, y financieros,

5.1.2. Con relación al objetivo específico 1: Determinar de qué manera el Procedimiento de Implementación de control interno se relaciona con los recursos humanos en el Área de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017.

Se obtuvo una correlación de Pearson de 0,075 según la tabla N°20 el cual señala que hay una relación positiva entre las variables de estudio:

(dimensión N°1) y los recursos humanos. De esta forma se acepta la hipótesis específica 1.

Resultados que son contrastados con la investigación “Propuesta de implementación de un sistema de control interno y su incidencia en la gestión de la empresa constructora A&V INVERSIONES S.A.C del Distrito de Trujillo periodo 2011”, investigado por Elena, Blas (2013) que concluyen: La aplicación de políticas y procedimientos de control propuestos en el presente trabajo de investigación posterior a la revisión y análisis ejecutado que se ajustan a la realidad de la compañía, solo pueden ser garantizados si estos son medidos a través de estándares de cumplimientos con el fin de que los mismos sean respetados y garantizar el funcionamiento del sistema propuesto.

5.1.3. Con relación al objetivo específico 2: Determinar de qué manera los Componentes del Control Interno se relacionan con los Recursos Humanos en el Área de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017.

Se obtuvo una correlación de Pearson de 0,386 según la tabla N°21 el cual señala que hay una relación positiva entre las variables de estudio: del control interno (dimensión N°2) y los recursos humanos. De esta forma se acepta la hipótesis específica 2.

Resultados que son contrastados con la investigación “El Control Interno: Herramienta Indispensable para el Fortalecimiento de las Capacidades de la gerencia pública de hoy - 2014”, investigado por Salazar (2015) concluye que la Contraloría General, ha establecido cinco (05) componentes del Sistema de Control Interno. La profundidad en la aplicación de cada uno de ellos dependerá principalmente de la naturaleza de cada entidad. Así tenemos, el "Ambiente de Control" dedicado a la organización de la entidad y a la sensibilización del personal respecto al Control Interno. La "Evaluación de Riesgos", necesario para identificar y priorizar el control en aquellas operaciones que ponen en riesgo la consecución de los objetivos y metas de la

entidad. Las "Actividades de Control Gerencial", comprenden en sí, desarrollar procedimientos que aseguren el manejo de los riesgos detectados, teniendo en cuenta algunas pautas como responsables, registros, accesos, verificaciones, entre otros. Por su lado con la "Información y Comunicación" se busca fomentar el uso de plataformas de información para la toma de decisiones, y con la "Supervisión" se incentiva efectuar los ajustes y mejoras al Sistema de Control Interno.

5.1.4. Con relación al objetivo específico 3: Determinar de qué manera los Elementos de Control Interno se relacionan con los Recursos Humanos en el Área de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017.

Se determinó aplicando la prueba de hipótesis, donde se obtuvo una correlación de Pearson de 0,283, según la tabla N°22 el cual señala que hay una relación positiva entre las variables de estudio: del control interno (dimensión n°3) y los recursos humanos. De esta forma se acepta la hipótesis específica 3.

Resultados que son contrastados con la investigación "El Control Interno: Herramienta Indispensable para el Fortalecimiento de las Capacidades de la gerencia pública de hoy - 2014", investigado por Salazar (2015) concluye que a partir de la experiencia sobre el proceso de aprobación de los contratos de hidrocarburos, en lo que respecta a las funciones del Ministerio de Energía y Minas, ha quedado demostrado que implantar controles internos, propicia además de la activación de los elementos y componentes del sistema de control interno, el cumplimiento de objetivos gerenciales relacionados con la transparencia del proceso de aprobación de los contratos de hidrocarburos, la mejora en la organización interna permite conocer quién y porqué se decidió aprobar o desaprobar un contrato de hidrocarburo aspectos que a su vez posibilita un efectivo control posterior quedando demostrado la utilidad de esta herramienta.

CONCLUSIONES

- La presente investigación tiene como conclusión general que, el control interno y los recursos humanos se relacionan encontrando una correlación de Pearson de 0,402, según tabla N°19, siendo esta una correlación positiva considerable porque es de vital importancia un control interno en los recursos humanos para que los procedimientos se realicen de manera eficiente logrando objetivos, aceptándose la hipótesis general planteada.
- Así mismo podemos llegar a la conclusión de que los procedimientos de implementación de control interno si se relacionan con los recursos humanos, encontrándose una Correlación de Pearson de 0,075, según tabla N°20, siendo una correlación positiva media, porque promueve la mejora de la ética institucional y el establecimiento de una cultura por resultados por parte de las unidades y direcciones.
- También se concluye que sí existe una relación entre los componentes del control interno y los recursos humanos, evidenciándose en la Correlación de Pearson con 0,386, según tabla N°21, siendo considerada como correlación positiva considerable porque los componentes del control interno promueven el compromiso que se debe de tener con los recursos humanos.
- Y por último, la presente investigación llega a la conclusión de que sí existe relación entre elementos del control interno y los recursos humanos, evidenciándose con una Correlación de Pearson de 0,283, según tabla N°22, definiéndose este resultado como correlación positiva considerable, ya que los elementos del control interno nos serán de mucha ayuda para un mejor desempeño por parte de los recursos humanos en la institución de forma eficaz y eficiente.

RECOMENDACIONES

- Para mejorar el cumplimiento de metas y objetivos por parte de los trabajadores en el área de seguridad ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis es necesario la implementación del control interno, ya que con ayuda de esto, los recursos humanos estarán mejor orientados en cuanto al cumplimiento de sus funciones, estableciendo estrategias para una obtención de mejores resultados en cuanto a objetivos.
- Considerar las tres fases de los Procedimientos de implementación del sistema de control; planificación, ejecución, evaluación. De esta forma se podrá lograr un mejor desarrollo con los recursos humanos. Ya que los procedimientos ayudan a conducir a que las actividades se desarrollen cumpliendo con tres atributos por lo menos: economía (menor tiempo- menor costo), eficiencia (mejor utilización de los recursos) y eficacia (cumplimiento de los objetivos de la organización).
- Capacitar a los recursos humanos con los componentes del control interno (ambiente de control, evaluación de los riesgos, actividades de control, información y comunicación, supervisión y monitoreo); para evitar peligros no reconocidos y sorpresas a lo largo del camino.
- Capacitar y fortalecer a los trabajadores del área de seguridad ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis sobre temas relacionados a los elementos del control interno (Organización, dirección, coordinación, división de Labores, asignación de responsabilidades, procedimiento, planeación y sistematización, etc).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baptista, Hernández, Fernández. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Barney y Clark. (2007). *Resource-based theory: Creating and sustaining competitive advantage*. Oxford University Press, USA.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Coopers y Lybrand. (1997). *Los Nuevos Conceptos del Control Interno: Informe COSO*.
- COSO, M. I. (1992). Marco Integrado del Informe COSO (Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión de Normas).
- Definición.de. (s.f.). *Definición.de*. Obtenido de <https://definicion.de/objetivo/>
- Der, Geoff, Everitt, Brian S. (2014). *A Handbook of Statistical Graphics Using SAS ODS*. Chapman and Hall - CRC.
- Fernández y Díaz. (2001). *Metodología de la Investigación*.
- Grasso, L. (2006). *Encuestas: Elementos para su diseño y análisis*.
- Koontz, O'Donnell. (2012). *Curso de Administración moderna*. MC Graw-Hill.
- Ley N° 27785. (2002). *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República*.
- Ley N° 28716. (2006). *Ley de Control Interno de las entidades del Estado*.
- RAE. (2016). *Diccionario de la lengua Española. Vigésimotercera edición. Versión normal*.
- Resolución de Contraloría 445. (2014). *Contraloría General de la República*.
- Resolución de Contraloría 458. (2008). *Contraloría General de la República*.
- Rodríguez, Y. (2013). *Gestión de Recursos Humanos*.
- Sampieri, R. H. (2010). *Metodología de la investigación*.
- SPSS IBM. (5 de Julio de 2012). <https://www.ibm.com/analytics/spss-statistics-software>.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable I	Enfoque
¿De qué manera el Control Interno se relaciona con los Recursos Humanos en el Área de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017?	Determinar de qué manera el Control Interno se relaciona con los Recursos Humanos en el Área de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017.	El Control Interno se relaciona con los Recursos Humanos en el Área de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017.	Control Interno	Cuantitativo
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Dimensiones	Diseño
¿De qué manera influye el procedimiento de implementación de control interno en los recursos humanos en el Área de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017?	Determinar de qué manera influye el procedimiento de implementación de control interno en los recursos humanos en el Área de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017.	El procedimiento de implementación de control interno en los recursos humanos en el Área de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017.	Procedimientos de Implementación de Control Interno	No experimental transversal correlacional
			Componentes del Control Interno	
			Elementos del Control Interno	
¿De qué manera los Componentes del Control Interno se relacionan con los Recursos Humanos en el Área de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017?	Determinar de qué manera los Componentes del Control Interno se relacionan con los Recursos Humanos en el Área de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017.	Los Componentes del Control Interno se relacionan con los Recursos Humanos en el Área de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017.	Recursos Humanos	Población
				Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017, comprendido por 120
				Muestra
				20 trabajadores del área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017.
¿De qué manera los Elementos del Control Interno se relacionan con los Recursos Humanos en el Área de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017?	Determinar de qué manera los Elementos del Control Interno se relacionan con los Recursos Humanos en el Área de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017.	Los Elementos del Control Interno se relacionan con los Recursos Humanos en el Área de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de Amarilis año 2017.	Dimensiones	Técnica e instrumento
			Integración	Encuesta
			Organización	
			Desarrollo	Cuestionario



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

E.A.P. CONTABILIDAD Y FINANZAS

CUESTIONARIO

1. ¿Conforma un Comité de Control Interno?
 - a) Sí
 - b) No
2. ¿Presenta un plan de trabajo en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis?
 - a) Sí
 - b) No
3. ¿Son supervisados los avances logrados y limitaciones encontradas?
 - a) Sí
 - b) No
4. ¿Se conoce acerca del ambiente de Control?
 - a) Sí
 - b) No
5. ¿Tiene conocimiento acerca de la evaluación de riesgo?
 - a) Sí
 - b) No
6. ¿Se realizan las actividades de control?
 - a) Sí
 - b) No
7. ¿Cree usted que se tiene una adecuada organización?
 - a) Sí
 - b) No
8. ¿Se hace la asignación de responsabilidades?
 - a) Sí
 - b) No

9. ¿Mantienen una buena planeación y sistematización?
a) Sí b) No
10. ¿Se hace la debida selección de los empleados en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis?
a) Sí b) No
11. ¿Se realiza la conformidad de sueldo y fecha de pago en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis?
a) Sí b) No
12. ¿Se maneja adecuadamente el contrato de nuevo personal en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis?
a) Sí b) No
13. ¿Hacen uso de sus credenciales en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis?
a) Sí b) No
14. ¿Tiene un control en su higiene y en el uso de uniforme?
a) Sí b) No
15. ¿Usted es puntual y brinda un buen trato en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis?
a) Sí b) No
16. ¿Se acumulan mucho las vacaciones de los trabajadores en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis?
a) Sí b) No
17. ¿Se cuenta con el uso de tecnología para el registro de su asistencia?
a) Sí b) No
18. ¿Recibe capacitación continua en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Amarilis?
a) Sí b) No