



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Sistema de control interno y gestión de los recursos Humanos de la
Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2018”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Diego Martín García Pinchi

ASESORA:

Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2019

Página del jurado

ESCUELA DE POSTGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN
GESTIÓN PÚBLICA

El bachiller **García Pinchi Diego Martin**, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

"Sistema de Control Interno y Gestión de los Recursos Humano de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2018"

El Jurado evaluador emitió el dictamen de

Aprobar por Mayoría

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

Mg. Zadith Nancy Garrido Campaña

-Presidente

Mg. Carlos Rojas Silva

- Secretario/a

Dra. Gabriela Del Pilar Palomino Alvarado

-Vocal

_____ 

Tarapoto 16 de enero 2019

Dedicatoria

A mi madre, por estar siempre conmigo en los buenos y malos momentos, por quererme, a pesar de mis errores, por darme ánimo para poder terminar todo lo que inicio, por ser una gran mujer a quien le debo la vida entera.

Diego

Agradecimiento

A los profesores y estudiantes que día a día, compartieron largas jornadas de trabajo, por aprender de ambas personas y cuyos resultados se plasman en la presente Investigación, a ellos mi más profunda gratitud.

El autor

Declaratoria de autenticidad

Yo, **DIEGO MARTÍN GARCÍA PINCHI**, identificada con DNI N° 74045661, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: **“Sistema de control interno y gestión de los recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2018”**. en 74 folios para la del grado académico de Maestro en Gestión Pública,

La Tesis es de mi autoría

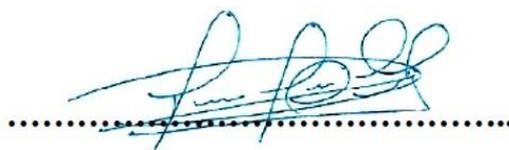
He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 18 diciembre de 2018



Diego Martín García Pinchi

DNI: 74045661

Presentación

Señores miembros del jurado calificador; cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grado y títulos de la Universidad César Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada “Sistema de control interno y gestión de los recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2018”, con la finalidad de optar el título de Maestro en Gestión Pública

La investigación está dividida en siete capítulos:

I. INTRODUCCIÓN. Se presentó la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.

II. MÉTODO. Se hizo mención al diseño de investigación; variables, operacionalización; población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad y métodos de análisis de datos.

III. RESULTADOS. En esta parte se mencionó las consecuencias del procesamiento de la información.

IV. DISCUSIÓN. Se presentó el análisis y discusión de los resultados encontrados en la tesis.

V. CONCLUSIONES. Se consideró en enunciados cortos, teniendo en cuenta los objetivos planteados.

VI. RECOMENDACIONES. Se precisó en base a los hallazgos encontrados.

VII. REFERENCIAS. Se consignó todos los autores de la investigación.

Índice

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.4. Formulación del problema.....	30
1.5. Justificación del estudio.....	31
1.6. Hipótesis.....	32
1.7. Objetivos.....	33
II. MÉTODO.....	34
2.1. Diseño de estudio.....	34
2.2. Variables - Operacionalización.....	34
2.3. Población y muestra.....	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
2.5. Método de análisis de datos.....	38
III. RESULTADOS.....	40
IV. DISCUSIÓN.....	47
V. CONCLUSIONES.....	50
VI. RECOMENDACIONES.....	51
VII. REFERENCIAS.....	52
ANEXOS.....	56
Matriz de consistencia.....	57
Instrumento de correlación de datos.....	58
Validación de instrumentos.....	62
Índice de confiabilidad.....	68
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.....	70
Autorización para la publicación electrónica de tesis.....	71

Informe de originalidad	72
Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	73
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	74

Índice de tablas

Tabla 1.	Operacionalización variable independiente	35
Tabla 2.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
Tabla 3.	Coefficiente de correlación del valor r	38
Tabla 4.	Nivel de implementación del sistema de control interno de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín desde la perspectiva del trabajador	40
Tabla 5.	Gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín	41
Tabla 6.	Relación de Ambiente de control*gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín	42
Tabla 7.	Relación de evaluación de riesgos*gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín	43
Tabla 8.	Relación de actividades de control*gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín	43
Tabla 9.	Relación de información y comunicación*gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín	44
Tabla 10.	Relación de la supervisión*gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín	45
Tabla 11.	Coefficientes de correlación según dimensiones	45
Tabla 12.	Prueba de correlación del sistema de control interno*gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín	46

Índice de figuras

Figura 1.	Nivel de implementación del sistema de control interno de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín	38
Figura 2.	Gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín	39

RESUMEN

La investigación realizada en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, durante el periodo 2018, ha tenido por objetivo, el poder determinar la relación entre el sistema de control interno y la gestión de los recursos humanos dentro de la institución señalada, trabajándose para ello bajo una investigación de tipo no experimental, con un diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 20 trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín. Los instrumentos empleados para la recolección de la información fueron los cuestionarios tipo Likert (ya que contaron con 5 respuestas ordinales). Se encontró que: el personal considera poco adecuado que solo los gerentes de cada unidad, sean los encargados de efectuar la planificación de los riesgos sin su apoyo, e indican que no necesariamente las evaluaciones que les realizan en cuanto al desempeño son las más adecuadas. Además, indican que no se viene cumpliendo a cabalidad con los logros y compromisos establecidos para el 2018. De esta manera, se concluye que, existe relación entre el sistema de control interno y la gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, esto en base a que el valor sig. (bilateral) de 0.000 obtenido (por medio de la prueba de Rho de Spearman) es menor al margen de error de 0.05, motivo por el cual se aceptó la hipótesis de investigación.

Palabras claves: Sistema de control interno, gestión de recursos humanos, evaluación de riesgo, flexibilidad al cambio.

ABSTRACT

The investigation carried out in the San Martín Regional Department of Transport and Communications, during the period 2018, has had the objective of determining the relationship between the internal control system and the management of human resources within the designated institution, working to it under a non-experimental type of investigation, with a correlational design. The sample consisted of 20 workers of the Regional Directorate of Transport and Communications San Martín. The instruments used to collect the information were the Likert questionnaires (since they had 5 ordinal responses). It was found that: the personnel consider it inappropriate for only the managers of each unit to be in charge of carrying out risk planning without their support, and indicate that the evaluations performed on their performance are not necessarily the most appropriate. They also indicate that the achievements and commitments established for 2018 have not been fully met. Thus, it is concluded that there is a relationship between the internal control system and the management of Human Resources of the San Martín Regional Department of Transport and Communications, based on the following value. (bilateral) of 0.000 obtained (by means of Spearman's Rho test) is lower than the margin of error of 0.05, reason for which the research hypothesis was accepted.

Keywords: Internal control system, human resources management, risk evaluation, flexibility to change.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La gestión de los procesos en la administración pública permite alcanzar excelentes resultados y de forma más eficientemente, al hacer viable que los sistemas, las personas y, en general, los recursos disponibles y adecuados, trabajen coordinados, ordenados y en armonía con objetivos visiblemente establecidos. A esto se le denomina optimización; es decir, que las partes trabajen colectivamente para lograr los fines y metas del conjunto del sistema, tal y como lo sustenta AITECO Consultores (2018, p. 1) de la ciudad de Granada - España.

Vivimos inmersos en un cambio de época que exige un cambio de ritmo y evolución en las Organizaciones, de ahí la necesidad del continuo cambio organizativo. Los altos estándares de competitividad, los diferentes canales de comunicación o el versátil cambio de perfil de los postulantes en las empresas, son algunos de los componentes que han motivado el cambio en las organizaciones. Cada cierto tiempo, las empresas afrontan nuevos y diferentes desafíos, además, a menudo se exhiben asuntos nuevos que incurren en su conducta y en su desempeño (Novilla, 2017, p. 1).

Para cambiar la cultura y estar al tanto de las organizaciones, es necesario cambiar el saber, las capacidades y valores de las personas. Por eso decimos “el desarrollo personal es la principal herramienta del desarrollo organizativo” según lo expone Novilla (2017, p. 1) de Madrid España.

Con el fin de llevar a cabo el correcto desarrollo de las actividades dentro de las entidades públicas, se generan leyes, normas y reglamentos, pues, en función a lo que la Contraloría General de la República del Perú establece, el 25% de un total de 655 (seiscientos cincuenta y cinco) entidades públicas en todo el Perú incorporo el sistema de control interno que les permite prevenir irregularidades, riesgos, alteraciones y actos de corrupción en la gestiones institucionales, frente a esto la Contraloría General ha incorporado en el proyecto de Ley de Presupuesto del Sector Público para el periodo 2016, constituyéndose de esta manera como una norma para que todas y cada una de las diferentes entidades públicas de cada uno de los diferentes niveles de gobierno (a nivel nacional, a nivel regional y a nivel local) comiencen a implementar de forma obligatoria el sistema de control interno en una plazo máximo de tres años (El Comercio, 2015, p.1).

Pero, ¿qué es el control interno?, pues según lo dispuesto en las Normas de Control Interno del sector público, “control” significa lo siguiente: “Proceso integral que efectúa el titular de la entidad, conjuntamente con los funcionarios y servidores públicos, diseñado con el propósito de poder asegurar el cumplimiento efectivo de los objetivos gerenciales así como también la eficiencia como la eficacia, la transparencia y la correcta economía de todas y cada una de las operaciones que vienen siendo realizadas por la entidad, y al mismo tiempo, asegura la calidad del servicio que se encuentra prestando; de igual manera, el control interno cuenta con otros propósitos, tales como el resguardar y cuidar cada uno de los diferentes recursos así como los bienes con los que cuenta el estado, previniendo con ello situaciones de deterioro, pérdida de los recursos, mal uso de los mismos, y diferentes otros tipos de actos ilegales, así como también contra todo hecho irregular o situaciones que pudiera afectarlos, previniendo riesgos, etc. De esta manera se establece que un buen sistema de control interno beneficiará a una organización al evitar la incidencia de un financiamiento deficiente, así como a ayudar a la organización a funcionar de en armonía, mientras que la detección de errores es una irregularidad en su función (instituto de Investigación y Capacitación Municipal, 2011, p. 1).

Pese a todo el esfuerzo que viene realizando la Contraloría, es usual aún observar que gran parte de las entidades públicas incumplan o cumplan de forma parcial cada una de las actividades relacionadas con los controles internos, afectando de esta manera, el logro de cada actividad que fue establecida de forma transparente. Tal es el caso de la Oficina de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2018, misma que hasta la fecha viene presentando problemas, debido a que solo ha aplicado parte de lo que se encuentra estipulado en el control interno.

Es por este motivo que, con la investigación se busca identificar qué tanto de los componentes han sido aplicados y como es que esto repercute sobre la Oficina de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, permitiendo de esta manera identificar posibles problemas y entregarles una solución inmediata.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Zambrano, G. (2012), ejecutó el estudio titulado: *Propuesta de mejoramiento del sistema de control interno administrativo y financiero de la oficina de tesorería de la municipalidad de Cantón Mejía*, (Tesis de pregrado). Universidad Central de Ecuador, Quito, Ecuador. La investigación fue no experimental de diseño descriptivo propositivo. La muestra fue conformada por el conjunto de los procedimientos tanto administrativos como financieros y se emplearon guías de observación directa como instrumentos. El autor llegó a concluir que la oficina de tesorería es una de las áreas más sustanciales dentro del municipio que desarrolla funciones esenciales que dan por concluido un proceso, donde tiene por responsabilidad la revisión y control de los documentos utilizados como elemento de control, donde tiene por responsabilidad formalizar los desembolsos, tener buena comunicación y cumplimiento en los tiempos establecidos con los distintos proveedores. El control interno es fundamental dentro de cualquier tipo de entidad, ya que permite evaluar los procesos administrativos y detectar errores en cada uno de los procesos administrativos que se llevan a cabo en cada una de las diferentes y distintas áreas con las que cuenta la institución.

Jácome, M. y Malucín, D. (2011), ejecutó el estudio titulado: *Propuesta de implementación del control interno previo y concurrente en las operaciones financieras y administrativas, realizadas en el área de finanzas de la Dirección Provincial del Ministerio de Transporte y Obras Públicas Chimborazo*, (Tesis de pregrado). Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Riobamba, Ecuador. La investigación fue descriptiva y diseño propositivo con una muestra establecida por los procesos administrativos y financieros, así como por el jefe del departamento. Se empleó como herramienta para la recolección de los datos, a la entrevista. Los autores llegaron de esta manera a concluir que la institución objeto de evaluación no cuenta con un manual de puestos específicos donde se puede establecer las funciones de cada área, en relación a los cargos que desempeña cada trabajador, muchos de los trabajadores desempeñan otras funciones distintas a su especialidad, la falta de personal hace que estos asuman la responsabilidad de poder cumplir con múltiples funciones y tareas, además la institución no desarrolla su programa de capacitación a pesar de contar con una ya establecida, todo ello repercute en el desarrollo de las actividades, haciendo que

estas no sean cumplidas eficientemente, perjudicando finalmente a la consecución de las metas.

Pantevez, L. (2016) ejecutó el estudio titulado: *Aporte de la comunicación interna en el proceso de gestión administrativa que se interponen en la efectividad del servicio al usuario en Automundial, Bogotá, Colombia*, (Tesis de pregrado); Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia. La investigación fue cuantitativa al nivel exploratorio. Contando con un total de 25 personas como muestra; el instrumento desarrollado para el acopio de datos fue encuestas y entrevistas. Se llegó a concluir que cada uno de los diferentes procesos internos que vienen siendo desarrollados día a día de forma cotidiana, presentan una incidencia sobre el nivel de satisfacción de los clientes, es decir, si, estas actividades son desarrolladas de manera correcta, se tendrá una satisfacción positiva por parte de los clientes, por lo que, si por el contrario, se tienen deficiencias y con ellas se ejecutan actividades de forma negativa, la satisfacción se verá afectada, y tenderá a disminuir.

A nivel nacional

Ortiz, R. (2014), ejecutó el estudio titulado: *El Control interno y calidad del gasto público en el Gobierno Regional de Ayacucho: periodo 2010 – 2014*, (Tesis de posgrado), Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, Perú. La tesis de investigación es de tipo cuantitativa y diseño descriptivo-explicativo con una muestra conformada por el acervo documentario sobre el control efectuado en el Gobierno Regional. Se aplicaron guías de observación; el investigador concluyó que el Órgano de Control Institucional (OCI) del Gobierno Regional de Ayacucho, parte de los programas de acciones y actividades de control interno realizadas a los resultados de los documentos terminados y estimados, se realiza un mejor seguimiento a las recomendaciones establecidas en los informes de control en el Gobierno Regional y a su vez se puede realizar con mayor facilidad. La investigación realizada sirve como una guía para la realización del presente estudio debido a que permite enfocar hacia otro cimiento para el desarrollo de una eficiente Gestión administrativa, y al mismo tiempo, del control y su evaluación ya que sin esto no es posible medir el avance de una Institución.

Gallegos. R. (2016), ejecuto el estudio titulado: *La gestión administrativa y la ejecución presupuestal en el Instituto Nacional de Oftalmología. Cercado de Lima*,

2014, (Tesis de posgrado) *Universidad César Vallejo. Lima, Perú*. La investigación fue no experimental de diseño de corte transversal–correlacional, con una muestra de colaboradores administrativos. Se emplearon los cuestionarios como instrumento de recolección de la información, entre sus conclusiones más relevantes el investigador vincula de manera relevante la gestión administrativa con la variable ejecución del presupuesto, por lo que esta investigación realizada nos sirve como ejemplo debido a que establece una relación entre las variables antes mencionadas, puntos que serán importantes a tratar en el presente estudio.

A nivel local y/o regional

Luna, J. (2017), ejecutó el estudio titulado: *Relación entre gestión administrativa y la percepción en el cumplimiento de los indicadores sanitarios en la Red de Salud Picota*. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. La muestra de la investigación estuvo establecida por 82 colaboradores de la Red de Salud, el instrumento empleado fue el cuestionario, el autor expone la conclusión: que entre las variables gestión administrativa y la variable percepción de los usuarios con respecto al acato de los indicadores sanitarios, si es posible llegar a evidenciar la existencia de una relación positiva, debido a que los encuestados manifestaron que, se viene desarrollando una correcta gestión administrativa, es posible dar cumplimiento a cada uno de los diferentes indicadores planteados y que guardan relación con el tema sanitario, por ende esta investigación permitirá situarnos en el presente estudio, debido a que una gestión administrativa efectuada de forma eficiente y eficaz admite la correcta realización de los indicadores que se encuentran indicados por la misma Red de Salud.

Rivera, J. (2016), ejecuto el estudio titulado: *Sistema de Control interno y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del departamento de Gestión de Personal del Gobierno Regional de San Martín, 2016*. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Investigación de tipo cuantitativo y bajo un nivel correlacional, misma que contó con una muestra que se encontró conformada por 21 colaboradores, para quienes se emplearon cuestionarios que sirvieron como instrumentos para recoger los datos necesarios, asimismo el autor concluye que entre el sistema de control interno cuenta con una correlación significativa positiva con la variable desempeño laboral dentro del personal evaluado del departamento de Gestión

de Personal del Gobierno Regional de San Martín ya que el resultado obtenido del coeficiente de correlación de la prueba estadística de Pearson también conocido como valor “r” fue igual a 0,889 y con un coeficiente determinante de 0.790, se estableció entonces que de forma aproximada, el 79% del desempeño laboral de los colaboradores del GORESAM viene siendo determinada por la manera en la que se lleva a cabo el control interno dentro de la mencionada institución.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Sistema de control interno

Definiciones

Estupiñán (2016), establece que al hablar acerca del control interno, hacemos referencia a un plan en donde todas las organizaciones con sus respectivos métodos y procedimientos contables, así como las operacionales, logran una adecuada gestión administrativa, ya que el control interno permite:

- Estar informados de la situación de la organización.
- Permite una correcta coordinación de funciones.
- Asegura que se están alcanzando los objetivos establecidos
- Comprobar si la organización está trabajando de acuerdo a las políticas dispuestas.
- El control interno se encuentra catalogado como un proceso. De igual manera, se lo concibe como un medio que es empleado con un fin determinado, siendo errado entonces verlo como el fin en sí mismo.
- El control interno es afectado por los individuos. Implica no solo la presencia de ciertos manuales, así como de formularios que traen consigo políticas, sino que, además, se lo debe de ver como el conjunto de personas que funcionan en todos y cada uno de los diferentes niveles que posee la institución.
- El control interno se encuentra enfocado a alcanzar diferentes objetivos en cada una de las categorías que se encuentran superpuestas dentro de la organización.
- Entre las cosas que se pueden esperar del control interno, se encuentra el hecho de que brinde una garantía razonable a los líderes de una institución con respecto al logro de los objetivos operativos, así como los logros relacionados con la información financiera y los logros de cumplimiento.

Alude además, que el sistema del control interno está rodeado de subsistemas desarrollados dentro de la organización, estos mismos están comprendidos por un conjunto de principios, así como de métodos y mecanismos de verificación, procedimientos y evaluación y normas internas adoptadas por cada una de las instituciones u organizaciones, con el único propósito de dar cumplimiento efectivo a todas las actividades administrativas y que los recursos sean utilizadas de manera adecuada, por ello es importante que la organización cuente con un apropiado sistema de control interno, además de disponer de evaluaciones ajustadas a las insuficiencias de la empresa, logrando de manera adecuada la aplicación de procesamientos o normas, salvaguardar el patrimonio de la organización, desarrollar una adecuada política en cuanto a la ejecución de planes, proyecto y programas, así como lograr que la organización desarrolle controles eficaces, eficientes y económicos que permita la creación de un ambiente de control adecuado (Estupiñan, 2016).

Muñiz (2013), señala que el control interno como instrumento de la administración apoya a la dirección de la entidad, por medio del cual ayuda a conseguir información pertinente, fiable y necesaria para una buena toma de decisiones estratégicas, además el control interno permite conocer el aprovechamiento eficiente y de forma permanente de los recursos que posee la entidad. Es además el conjunto de mecanismos, reglas y procedimientos que se encuentran implementados por una organización, y cuyo propósito es el de garantizar la integridad en cuanto a la elaboración de la información tanto financiera como contable, promover la responsabilidad y prevenir el fraude. Además de cumplir con las todas y cada una de las leyes y regulaciones, y evitar que los empleados roben activos o cometan fraude, los controles internos pueden ayudar a mejorar la eficiencia operativa al mejorar la precisión y la puntualidad de los informes financieros.

Por su parte, otros autores como el caso de Mantilla (2013), indican que el control interno en sí, es la suma de técnicas que se aplican a cada una de las actividades denominados criterios de control para el desarrollo eficiente de lo que se ha planeado o previsto, ya que ello le permite a la administración de la entidad asumir sus responsabilidades de forma eficiente. Además, el control interno implica sub procesos de diseño, implementación, evaluación, mejoramiento valoración de las actividades desarrolladas o por desarrollar.

La Ley N° 28716, establece que el control interno dentro de cada una de las entidades, es un conjunto de normas, acciones, registros, planes, actividades, políticas, procedimientos y métodos, donde también se incluye las cualidades de las autoridades y del personal, organizándose en cada entidad del estado, por ende el sistema de control interno está constituido por elementos como: El ambiente-de-control, la evaluación de los riesgos, las actividades de-control, los controles gerenciales, las actividades encaminadas a la prevención y el monitoreo, los sistemas de información así como de comunicación, los seguimientos de los resultados y finalmente los compromisos para el mejoramiento.

Componentes del sistema de control interno

La función primordial dentro de los procesos administrativos de las organizaciones la constituye el control interno ya que permite la aplicación de distintas actividades direccionados a dar cumplimiento eficiente de los objetivos, una correcta aplicación del control interno permitirá optimizar de manera correcta las funciones dentro del mismo, en este sentido autores como Estupiñán (2016), establece que el control interno es un plan donde las organizaciones con sus respectivos métodos y procedimientos contables y operacionales logran una adecuada gestión administrativa, ya que el control interno permite:

- Estar informados de la situación de la organización.
- Permite una correcta coordinación de funciones.
- Asegura que se están alcanzando los objetivos establecidos
- Comprobar si la organización está trabajando de acuerdo a las políticas dispuestas.

Además, Estupiñán (2016), sostiene que para lograr todos los objetivos administrativos la organización debe tener bien establecida sus actividades en cada proceso o etapa, así como en cada departamento de la organización, y que es indispensable llevar un control estricto de cada proceso administrativo, para ello se debe establecer:

- Control del medio ambiente o referido también al ambiente de control
- Control referente a la evaluación de riesgo
- El control de cada actividad realizada
- El control adecuado al manejo de información y comunicación

- Y la supervisión a cada proceso antes mencionado.

Por su parte Muñiz (2013), hace referencia a que el control interno como un instrumento de la administración, es aquel que apoya a la dirección de la entidad, por medio del cual ayuda a conseguir información pertinente, confiable y necesaria para una buena toma de decisiones estratégicas, además el control interno permite conocer el aprovechamiento eficiente y de forma permanente de los recursos que posee la entidad.

Por su parte Mantilla (2013), señala que el control interno en sí, es la suma de técnicas que se aplican a las actividades denominados criterios de control para el desarrollo eficiente, ya que ello le permite a la administración de la entidad asumir sus responsabilidades de forma eficiente. Además, el control interno implica sub procesos de diseño, implementación, evaluación, mejoramiento valoración de las actividades desarrolladas o por desarrollar.

La Ley N° 28716, señala que el control interno de las entidades es un conjunto de normas, acciones, registros, planes, actividades, políticas, procedimientos y métodos, donde también se incluye las cualidades de las autoridades y del personal, organizándose en cada entidad del estado, por ende el sistema de control interno está constituido por elementos como: El ambiente de control, la evaluación de los riesgos, las actividades para el control, los controles gerenciales, la actividad en cuanto a la prevención y el monitoreo, los sistemas de información así como de comunicación, los seguimientos del resultado y finalmente el compromiso para el mejoramiento.

Además, la Ley N° 28716, en el Art. 4 señala que el sistema de control interno en todo su proceso, recursos, actividades desarrolladas de manera diaria es obligatoria en las entidades del estado con el propósito de desempeñar con los objetivos de manera eficiente, donde las principales finalidades del SCI en las entidades del estado son:

- Promover la transparencia económica en todas las actividades y operaciones que cada entidad realiza, desarrollándolas con eficacia, eficiencia, y finalmente, asegurar la existencia de la calidad en cuanto a la entrega de los servicios que se brindan a la población
- Cautelar los recursos del estado, frente a irregularidades o pérdidas, así como también a actos ilegales que pueden perjudicar a la entidad

- Dar cumplimiento a la normativa aplicable dentro de la entidad
- Asegurar en mayor posible la información confiable
- Fomentar el ejercicio de los valores institucionales

Según Koontz & Weihrich (2013), señalan que con el propósito de asegurar que los diferentes escenarios que se conformen respecto a la medición y a la corrección del desempeño individual y organizacional debe existir un correcto control. Respecto al desempeño de las metas y los planes estas incluyen una medición donde se muestran donde existe desviaciones y asimismo ayuda a corregirlas, de esta manera el control facilita y apoya a que los planes se cumplan. Los planes establecidos no se logran solos es por ello que los gerentes se guían en el uso de los recursos con el único propósito y fin de poder alcanzar una o más metas, ya sea en un corto, mediano o incluso en un largo plazo; aun cuando planificar debe proceder del control, las actividades son inspeccionadas para establecer si se conforman los planes.

En este sentido el control interno debe permitir un adecuado control administrativo sobre las actividades de la organización e información que maneja, ya que esto permite el cumplimiento adecuado de todas sus operaciones, el desarrollo de importes correctos y en las cuentas apropiadas, así como en los tiempos establecidos. Así mismo permite que las operaciones se desarrollen de acuerdo a cada autorización administrativa (Estupiñán, 2016).

Estupiñán (2016), refiere que todo sistema de control interno se encuentra rodeado de subsistemas desarrollados dentro de la organización, estos mismos están comprendidos por un conjunto de principios, métodos, procedimientos, así como de mecanismos de verificación y al mismo tiempo por normas internas que fueron adoptadas por la organización con la finalidad de dar cumplimiento eficiente a todas las actividades administrativas y que los recursos sean utilizadas de manera adecuada, por ello es importante que la organización cuente con un apropiado sistema de control interno, además de disponer de evaluaciones ajustadas a las insuficiencias de la empresa, logrando de manera adecuada la aplicación de procesamientos o normas, salvaguardar el patrimonio de la organización, desarrollar una adecuada política en cuanto a la ejecución de planes, proyectos y programas, así como lograr que la

organización desarrolle controles eficaces, eficientes y económicos que permita la creación de un ambiente de control adecuado.

Según Robbins y Coulter (2010), este sistema engloba como correcciones del desempeño laboral, comparaciones y monitoreos. Aun cuando piensen que los departamentos estén trabajando según lo establecido en el plan, los gerentes deben controlar. Se puede incitar a los empleados mediante un efectivo liderazgo estructurando la organización para facilitar el logro eficiente de las metas, sin embargo, no existe garantías que las actividades se realicen como se planeó o que se estén logrando las metas y objetivos que los empleados y gerentes se propusieron.

De acuerdo al informe Coso el control interno son procesos ejecutadas por la administración de la entidad y/u organización y el resto de los colaboradores, por el cual está diseñada para brindarle seguridad que le permita conseguir a la organización la eficacia y eficiencia en sus actividades realizadas, confiabilidad en su información financiera, asimismo cumpliendo con las regulaciones y normas aplicables, ya que el control interno está dirigido a cumplir con los objetivos, donde el control es un proceso que hace parte de los demás procesos y sistemas de la organización.

Objetivos del sistema de control interno

Estupiñan (2016), el desarrollo eficiente de las actividades de la organización se logran por una implementación correcta del control interno, mediante las autorizaciones apropiadas, evaluación y verificación de la salvaguarda del patrimonio, sin embargo los cambios que sufren las organizaciones deben hacer que también se realicen cambio en los controles, ya que los riesgos varían y las necesidades son otras, por ello el control interno es entendida o vista como “el conjunto de métodos y procedimientos que se establece en el plan de la organización debe asegurar que los activos estén protegidos, así como también los registros contables sean fiables y que los servicios que brinda las entidades se desarrollen eficazmente según los parámetros marcados por la administración” (p.44), por todo ello los objetivos perseguidos son:

- Proteger el patrimonio de la organización
- Verificar la confiabilidad y razonabilidad de los informes administrativos y contables
- Promoviendo el cumplimiento eficiente de políticas administrativas establecidas
- Lograr los objetivos, propósitos y metas establecidas.

Importancia del sistema de control interno

Para Robbins y Coulter (2010), su importancia radica en ayudar a los directivos o gerentes a conocer si las metas se están cumpliendo, y en el caso que suceda, los motivos por las que no se cumplen. El control tiene un valor significativo en tres áreas determinadas: planeación, otorgamiento de facultades de decisión a los colaboradores y protección en el centro de labores.

Otra de las razones por la que el control interno es importante es porque otorga a los colaboradores facultades de decisión, en ocasiones los gerentes se niegan a facultar a sus colaboradores la toma de decisiones porque temen que algo no resulte como la planeado y se les responsabilice por ello, sin embargo, un sistema efectivo de control logra proporcionar retroalimentación e información sobre el desempeño de sus colaboradores y de esta manera minimizar el riesgo de potenciales problemas.

Una de las razones más importantes por la que los gerentes controlan es para proteger a la organización y sus recursos, debido a que hoy en día existe más amenazas como escándalos financieros, desastres naturales, violencia en el centro laboral, obstáculos en la cadena de suministros, violación de seguridad y hasta posibles ataques de terroristas. Por estos motivos los gerentes protegen sus recursos organizacionales en casos de eventos fortuitos antes mencionados. Los planes de respaldo ayudan a asegurar dificultades laborales mínimas mediante controles integrales.

Baquero (2013), refiere que la importancia del control interno radica en que es una herramienta que permite el cumplimiento eficiente de las actividades administrativas, donde la responsabilidad de la administración de la organización depende del control interno, aunque en ocasiones el estudio de los sistemas de control interno implementados no siempre se lleva a cabo con frecuencia deseada debido a que el lapso y los recursos son limitados. Su importancia también radica en el hecho de que supone un mecanismo a través del cual cada uno de los diferentes recursos con los que cuenta una institución, son direccionados, monitoreados y al mismo tiempo evaluados. Tiene un rol de suma importancia en cuanto a la detección, así como a la prevención de escenarios de fraude y sobre todo, a la protección de todos y cada uno de los diferentes recursos con los que se cuenta, ya sean estos de carácter físico (p. Ej., Maquinarias y propiedades) como intangible (p. Ej., La reputación, propiedades intelectuales, así mismo, las marcas comerciales).

Dimensiones del sistema de control interno

La evaluación de los mecanismos del control interno se llevará a cabo mediante lo establecido por la Resolución de Contraloría n.º 004-2017 y mediante el “Acta de conformidad al informe final del diagnóstico de sistema de control interno en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín” presentado en enero del 2017, en los que especifica los mecanismos y principios del control interno a tomar en cuenta para su evaluación, siendo estos los que se presentan a continuación:

Ambiente de control: Este componente es importante debido a que permite el establecimiento de un determinado tipo o forma de cultura abocada al control interno por medio del ejercicio de ciertas conductas y lineamientos, asimismo es la base que alimenta a los componentes restantes del SCI, por lo que, sin un adecuado ambiente de control no resultaría de manera eficiente, la aplicación de los componentes restantes porque resultaría ineficaz, tal como en las buenas construcciones es indispensable colocar buenos pilares puesto que sin ellos sería inadmisibles que un constructo sea perdurable y firme. Los indicadores a tomar en cuenta son:

- Una correcta filosofía acerca de la dirección
- La constitución de valores que sean éticos e integrales
- El administrar de manera estratégica
- Contar con una debida estructura de la organización
- Administrar correctamente los recursos humanos
- Desarrollar la competitividad de los profesionales
- Asignar de autoridad y al mismo tiempo, responsabilidad

Evaluación de riesgo: la implementación de este componente optimiza los recursos disponibles ya que minimiza las pérdidas que pudieran suscitarse por eso es importante diseñar y aplicar una metodología para administrar los riesgos, valorando, identificando, analizando e identificando los riesgos que se expone la institución. Los objetivos a tener en cuenta son:

- Planificación para administrar los riesgos
- Identificar cada uno de los riesgos
- Valorar los riesgos previamente identificados
- Brindar respuestas oportunas

Actividades de control: Este componente es aplicado de manera conjunta con el componente antes señalado, es decir, con la evaluación de los riesgos. Las actividades de control se logran implementar a nivel de procesos, así como también a nivel de entidad. Los indicadores a tener en cuenta son los siguientes:

- Segregar funciones
- Control del acceso de los recursos con los que se cuentan
- Evaluar continuamente el desempeño
- Documentar cada uno de los procesos, así como las actividades y tareas
- Control sobre la tecnología de comunicación e información empleada

Información y comunicación: Este componente mediante la información y al mismo tiempo a través de la comunicación, se preocupa por buscar implementar mecanismo y soportes dentro de la entidad. Los indicadores a tener en cuenta son:

- Canales de comunicación
- Comunicación de manera interna
- Archivo institucional
- Flexibilidad al cambio
- Calidad, así como pertinencia de la información
- Comunicación de manera externa

Supervisión: Mediante este componente se garantiza la eficacia de los controles implementados ya que permite cerrar el proceso de implementar el SCI. Los indicadores a tener en cuenta son:

- Compromiso de mejoramiento
- Actividades encaminadas a la prevención, así como al monitoreo
- Seguimiento sobre los resultados que se van obteniendo

1.3.2. Gestión de los recursos humanos

Gestión

Guerrero (2013), señala que es la acción o actividad de desarrollan los jefes y directivos en la entidad, con la finalidad de incrementar la eficiencia y productividad,

mediante el logro de sus objetivos y metas. Es, además, un conjunto de prácticas comerciales que gestionan la planificación, adquisición, desarrollo, retención y crecimiento del talento con el fin de alcanzar los objetivos comerciales con un rendimiento general optimizado.

Además, es considerada como una actividad de carácter profesional que se caracteriza por plasmar los objetivos que conllevan a la realización de sistemas de la organización, la elaboración de las estrategias del desarrollo, así como la ejecución de la gestión del personal. (Martínez, 2013, p. 183). Es decir, la gestión engloba toda actividad a realizar buscando el bienestar de las personas pertenecientes a una organización, al igual que el impulso social y económico.

Gestión de los recursos humanos

Es una actividad de carácter administrativo dedicada principalmente a la integración, formación, evaluación y por último la remuneración que perciben los colaboradores. El administrador, realiza de una u otra forma, el papel de gerente del capital humano, pues desarrolla actividades tales como el reclutamiento, y el proceso de selección y formación (Chiavenato, 2011, p. 9).

Mondy (2010) menciona que la administración del talento, implica la coordinación de la participación de los individuos para el logro de las metas y objetivos organizacionales. Los administradores de cada uno de los diferentes niveles se encuentran en el deber de interesarse en la gestión de los recursos humanos. La gestión del talento es una estrategia comercial que las organizaciones esperan les permita retener a sus empleados más talentosos y calificados. Al igual que la participación de los empleados o el reconocimiento de los empleados, es la estrategia comercial establecida la que garantizará la atracción del mejor talento en competencia con otros empleadores. Como un área, la gestión de recursos humanos, tiene las siguientes funciones:

Análisis de necesidad de talento

- Localización de recursos / fuentes de talento.
- Atraer talentos hacia la organización
- Reclutar / nombrar los talentos (en casa o subcontratados)
- Gestión de salarios competitivos / honorarios profesionales
- Formación y desarrollo del grupo de talentos.

- Evaluación del desempeño del talento.
- Planificación de carrera y crecimiento
- Gestión de la retención

Importancia

Para que se logre conseguir el cumplimiento de las funciones en las instituciones u organismos es de suma importancia que se lleve a cabo diferentes procedimientos, los cuales comprenden y forman parte de un plan institucional, en tal sentido la gestión de recursos humanos. De esta manera, se establece que la gestión de administración, se encuentra encaminada a la búsqueda de la sencillez y eficiencia en el desarrollo de los procedimientos (Caldas, Carrión y Heras, 2017, p. 242).

De igual manera, la gestión administrativa se encuentra fundamentada en una serie de actividades, que, en conjunto, buscan unificar un mismo esfuerzo, dicho de otra manera, constituye la forma en la que se direccionan a alcanzar tanto las metas, como los objetivos de la organización, así como el desempeño labores fundamentales, mismas que se encuentran enfocadas hacia el desarrollo de un conjunto de procesos secuenciales (Anzola, 2010, p. 114).

Según lo menciona Anzola (2010) la gestión administrativa consta de 4 dimensiones, siendo estas los procesos de planeación, organización, dirección y control.

Dimensión de la gestión de los recursos humanos

Cotacallapa (2011), los elementos de la Gestión están compuestos por la planificación, que se define como la operación dentro del cual se establecen las políticas, así como los objetivos a los cuales se desean llegar, y adicional a ello, ideas acerca de cómo es que se las pretende alcanzar. Asimismo, la organización constituye la asociación de todas y cada una de las actividades que se han de realizar para lograr los objetivos que fueron previamente planificados; por consiguiente la dirección es catalogada como el elemento cuya finalidad es la de empoderar tanto tareas como actividades que permitan el correcto desarrollo de un trabajo en equipo; Por último el control se constituye como el componente que se encarga de efectuar una evaluación al resultado alcanzado al término de cada una de las actividades, a fin de evidenciar si realmente se alcanzaron las metas.

A efectos de realizar la evaluación de la variable gestión administrativa del talento humano, se empleará la teoría de Koontz & Weihrich (2013), misma que fue adaptada según la necesidad de la investigación, siendo de esta manera los elementos a someter a prueba, los de la planificación, organización, dirección y control del personal, cada uno de los cuales, se indican a continuación:

Planificación

Constituye la base fundamental en el desarrollo y proyección de actividades. Permite el uso efectivo del elemento humano, y se encuentra íntimamente relacionado con el presupuesto, así como los diferentes bienes, más aún, si estos se encuentran escasos. Proporciona una afluencia continua de recursos, permite mejorar planes a fin de detallarlos aún más, logrando así, una mejor adquisición y obtención de los insumos y materiales necesarios para el desarrollo de una actividad, disminuye los riesgos en el suministro de las actividades, permitiendo una adaptación constante a los diferentes cambios que se puedan presentar (Koontz & Weihrich, 2013, p. 95).

El acto de la planificación sugiere que, todas aquellas personas que se encuentran a cargo de llevar a cabo acciones importantes dentro de la empresa, son las que deben de proyectarse e imaginar los objetivos que desean alcanzar, así como las diversas actividades que deberán de desarrollarlas en un momento establecido, y a partir de ello, construir sus procedimientos tomando como base algún plan o técnica. El proceso de planificación representa el sendero de la organización, así como el método y procedimientos más adecuados para conseguirlo. Constituyen entonces una guía que le permite a la organización generar diferentes mecanismos que finalmente facilitaran alcanzar lo que fue previamente planificado (Koontz & Weihrich, 2013, p. 85).

Organización

Consiste en la agrupación de los diferentes cargos, así como de las diferentes formas correctas de proceder, constituyéndose de esta manera, una forma de ordenar y de distribuir de manera ordenada y consecuente, los recursos con los que se cuentan para alcanzar los objetivos establecidos. Es conceptualizado además como el proceso por medio del cual es posible ordenar, así como asignar un trabajo, la responsabilidad de algunas acciones, y los recursos con los que se dispone entre cada uno de los trabajadores que constituyen la organización, cada uno de los cuales, deben

encontrarse comprometidos con la consecución de las metas que fueron propuestas (Koontz & Weihrich, 2013 p. 226).

Dirección

Este proceso, constituye el acto de poder encaminar por medio de decisiones de mando, para poder influir, así como el poder generar sentimientos positivos, que sean alentadores para cada uno de los colaboradores de la organización, con el propósito de generar en ellos la motivación suficiente, como para efectuar una serie de actividades de suma importancia. Es, además, un aspecto importante pues busca establecer buenos lazos entre los directivos, y el talento humano de su organización. Son los directivos, los que buscan persuadir al resto de personal, de que sumen esfuerzos y objetivos personales, a fin de poder seguir con el caminado trazado para la institución. Los directores, son los responsables de generar un ambiente adecuado, así mismo, buscan incentivar a que el personal brinde y entregue el mejores de sus esfuerzos (Chiavenato, 2012, p. 473).

Este proceso, resulta ser un aspecto fundamental dentro de la administración, pues, la preocupación siempre es la de cumplir las metas de manera eficiente, empleando para ello, buenas decisiones, por medio de la asignación de responsabilidades o empoderamiento a uno o más individuos, y dando seguimiento continuo a las actividades que se realizan a partir de las decisiones que fueron tomadas (Chiavenato, 2012, p- 474).

Control

Proceso que permite el fortalecimiento de las actividades que serán o fueron ejecutadas en función a un monitoreo en concordancia con los planes establecidos. Concretamente, el control busca evaluar el desempeño, y en base a ello, establecer una serie de medidas correctivas para los casos que sean necesario. De esta manera, para Chiavenato (2012) el control constituye un proceso predominante de ámbito regulador (p. 634)

1.4. Formulación del problema

General

¿Existe relación entre el sistema de control interno y la gestión de los Recursos Humanos de-la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2018?

Específicos

¿Cuál es el nivel de implementación del sistema de control interno de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2018?

¿Cuál es el estado de gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2018?

¿Cuál es la dimensión del sistema de control interno de mayor relación con la gestión de los Recursos humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación por conveniencia

La investigación resulta ser por conveniente debido a la accesibilidad de la información como resultado de que el investigador se encuentra laborando dentro de la institución objeto de estudio, además de que, gracias a ello, es posible efectuar un análisis crucial para la comprobación del desempeño de las normas que fueron establecidas por las entidades pertinentes en pro de la mejora continua, trayendo consigo, los cambios necesarios en beneficio de la población en general.

Justificación social

La investigación beneficia de manera directa a cada uno de los trabajadores que se encuentran laborando dentro de la entidad, y con ello a la sociedad en general, ya que las mejoras que se puedan realizar en el personal de esta, se verán reflejados en el trabajo y servicio que brindan a la sociedad. Es así que, el contar con instituciones públicas mejor organizadas, que respeten las normas y políticas establecidas para el desarrollo transparente de sus actividades, brindará a la población mayor confianza y credibilidad.

Implicancias prácticas

La investigación permite abarcar un problema desde la parte interna de la misma, es decir, permitió el poder identificar los diferentes escenarios y problemas en la que se encuentra tanto el sistema de control interno (SCI) como la gestión por sobre los Recursos Humanos que se encuentran presentes dentro de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, facilitando la identificación de problemas que posteriormente podrán ser resueltos por los responsables a cargo.

Valor teórico

La investigación encuentra justificación teórica, en el hecho de que se han empleado autores y teorías para poder sustentar cada una de las dos variables que fueron establecidas como objeto de análisis para el presente estudio, permitiendo además comprender el contexto bajo el cual estas se presentan. Siendo de esta manera, el autor Anzola (2010, p. 95) quien habla respecto a la Gestión Administrativa, mientras que para la variable componentes del control interno, se está trabajando bajo la Resolución de Contraloría N° 004-2017 y mediante el “Acta de conformidad al informe final del diagnóstico del sistema de control interno en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín” presentado en enero del 2017. La contribución teórica de la investigación, reside además en el hecho de que, a partir de la teoría e información que fueron empleadas para la explicación de los fenómenos, permitió acrecentar el nivel de conocimiento de los involucrados en el estudio.

Utilidad metodológica

La investigación proporciona instrumentos nuevos a partir de reglamentos recientes en materia de control y evaluación de entidades públicas, por lo que suponen un gran aporte para futuras investigaciones. De igual manera, se fundamenta en un proceso estructurado y secuencial correspondiente al método de investigación cuantitativa, pues, posterior a la observación del problema, se llevaron a cabo un conjunto de actividades y procedimientos estadísticos, cuyo único propósito fue, el de demostrar que la hipótesis que fue planteada era correcta.

1.6. Hipótesis

General

Existe relación entre el sistema de control interno y la gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2018.

Específicos

El nivel de implementación del sistema de control interno de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, es en proceso.

El estado de gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, es deficiente.

La dimensión del sistema de control interno de mayor relación con la gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, es el ambiente de control.

1.7. Objetivos

General

Determinar la relación entre el sistema de control interno y la gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2018.

Específicos

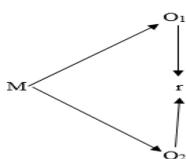
- Identificar los niveles de implementación del sistema de control interno de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2018.
- Identificar el estado de gestión de los Recursos humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2018.
- Establecer la relación de las dimensiones del sistema de control interno con la gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de estudio

Con el fin de efectuar este trabajo de investigación, fue necesario desarrollarlo bajo un estudio de tipo no experimental, dado a que el investigador no puede controlar, manipular o alterar la variable predictora o temas, pero en cambio, se basa en la interpretación, observación o interacciones para llegar a una conclusión. Además, es de corte transversal, mismo que, según la literatura de investigación que se pueda emplear, es conocido también como de corte transaccional, puesto que, de primera mano, no fue necesario la intervención del investigador sobre la realidad analizada, dicho de otro modo, no se alteró ni modificó el escenario analizado, y por otro lado, la recolección de la data, se efectuó en un solo momento y tiempo.

La investigación es de diseño correlacional, debido a que el propósito principal en esta investigación, fue únicamente el demostrar la existencia de una relación entre las variables que fueron analizadas, es decir, se buscó demostrar la relación entre la variable sistema de control interno y la variable gestión de recursos humanos. En cuanto al esquema gráfico de este diseño, se presenta lo siguiente:



Donde:

M : Trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones.

O₁ : Niveles del sistema de control interno

O₂ : Estado de la gestión de recursos humanos

r : Relación

2.2. Variables - Operacionalización

Identificación de las variables

Variable 01. Sistema de control interno

Variable 02. Gestión de recursos humanos

Tabla 1

Operacionalización variable independiente

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición				
Sistema del control interno	Proceso integral efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, planteado para enfrentar los riesgos y para aseverar que se alcancen los objetivos trazados. (Instituto de Investigación y Capacitación Municipal, 2011, p. 1)	La medición del sistema de control interno se realizará cuantificando, los componentes de: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, la información y comunicación y la supervisión	Ambiente de control	Filosofía de dirección Integridad y valores éticos Administración estratégica Estructura organizacional Administración de los recursos humanos Competencia profesional Asignación de autoridad y responsabilidad Planeamiento de la administración de riesgos Identificación de riesgos Valoración de riesgos Respuesta al riesgo Segregación de funciones Controles al acceso de los recursos o archivos	Ordinal				
			Actividades de control	Evaluación de riesgos Evaluación del desempeño Documentación de procesos, actividades y tareas Controles para las tecnologías de comunicación e información Calidad y suficiencia de la información					
			Información y comunicación	Flexibilidad al cambio Archivo institucional Comunicación interna Comunicación externa Canales de comunicación Actividades de prevención y monitoreo					
			Supervisión	Seguimiento de resultados Compromiso de mejoramiento Misión y visión					
			Planificación	Valores institucionales Planes de trabajo y estrategias Plan presupuestario					
			Gestión de recursos humanos	La gestión administrativa se basa en todas aquellas actividades que se enmarcan en generar un esfuerzo conjunto, las cuales están erigidos en la planeación, la organización, la dirección y el control (Anzola, 2010, p. 95)		La evaluación de la variable gestión administrativa, será realizada mediante las dimensiones propuestas por Anzola, siendo estas las que se mencionan a continuación:	Organización	Estructura organizacional Organigrama actualizado Documentos de gestión Manejo de los Recursos Humanos Comunicación interna Logros y compromisos	Ordinal
							Dirección	Toma de decisiones Trabajo pertinente Cumplimiento de metas y objetivos organizacionales Control anticipado	
							Control	Evaluación de desempeño Presupuesto controlado Información actualizada	

2.3. Población y muestra

Población

La población, entendida como un conjunto o un todo, estuvo conformada por todos los trabajadores que se encuentran laborando durante el periodo analizado dentro de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la región San Martín, mismos que constituyen un aprox. total de quinientos once (511) trabajadores, según lo que se encuentra indicado dentro de la planilla de la misma institución (Fuente: Oficina de Recursos Humanos).

Muestra

Entendida como una parte o sub grupo de la población, estuvo estructurada por el personal que compone la Oficina de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, mismos que son un total aprox. de 20 según lo indicado en la planilla de la misma institución (Fuente: Oficina de Recursos Humanos).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

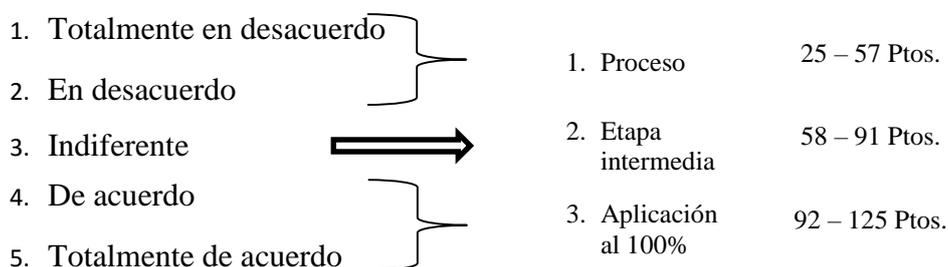
Tabla 2

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

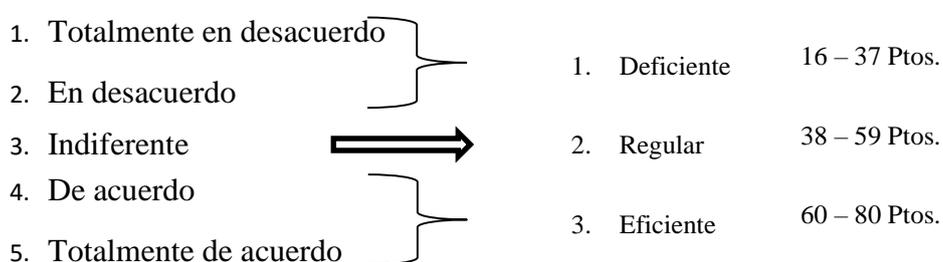
Técnica	Instrumento	Alcance	Informante
Encuesta	Cuestionario	Obtener información para ambas variables	Trabajadores de personal que compone la Oficina de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín

El cuestionario que se ha desarrollado para la variable Sistema de control interno, consta de un total de 25 indicadores según la teoría que fue inferida del Instituto de Investigación y Capacitación Municipal (2011, p. 1); por cada indicador, se elaboró una pregunta, obteniendo la misma cantidad de preguntas que indicadores. Las respuestas que fueron asignadas a estas preguntas fueron 5, siendo estas: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, y totalmente de acuerdo, cuya valoración oscila entre 1 a 5 puntos, haciendo un total mínimo de 25 puntos y máximo 125 puntos. Cabe indicar que estas son solo las respuestas del instrumento y que, para objetos de calificación de la variable, serán valoradas en solo 3 escalas, siendo estas:

proceso, etapa intermedia, y aplicación al 100%. Este cambio de respuesta por escala valorativa se explica de la siguiente manera:



En cuanto al cuestionario de gestión de los recursos humanos, este cuenta con un total de 16 preguntas por 20 indicadores. Al igual que con el cuestionario anterior, las respuestas que fueron asignadas a estas preguntas fueron 5, siendo estas: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, totalmente de acuerdo. A partir de estas 5 respuestas, es que se valoraran en solo 3 escalas, con el fin de poder calificar (responder a los objetivos) el estado de la variable. Estas 3 escalas valoradas serán: deficiente, regular y eficiente. Este cambio de respuesta por escala valorativa se explica de la siguiente manera:



Validación

El proceso de validación de cada uno de los instrumentos fue llevado a cabo a través de la evaluación minuciosa realizada a cabo por medio de tres (3) expertos conocedores de los temas tratados, mismos que evaluaron los instrumentos comparándolos con sus respectivas dimensiones e indicadores que fueron extraídas de la teoría para cada una de las variables.

La validación del instrumento será realizado por la modalidad de juicio de expertos:

Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado, metodólogo.

Mg. Luis Alberto Pretell Paredes administrador.

Mg. Fiorella Suley Failoc Albán, abogada.

Confiabilidad

El proceso de confiabilidad, también conocida como fiabilidad, fue llevada a cabo para cada uno de los instrumentos, por medio del uso de la prueba del alfa de Cronbach, a partir de los cuales, se buscó encontrar la fiabilidad por medio de la determinación del valor alfa, siendo estos valores obtenidos de 0,947 y 0,863 para los cuestionarios de la variable sistema de control interno y para los cuestionarios de la gestión de recursos humanos de forma respectiva. Demostrando así que, ambos instrumentos son confiables, dado que ambos valores alfa, son mayores al límite establecido de 0,750.

2.5. Método de análisis de datos

Cada uno de los datos, fueron analizados por medio de procesos estadísticos inferenciales, pues, se tabularán y presentarán por medio de tablas y gráficos en los que se presentaron las frecuencias relativas y absolutas. De igual manera, fue necesario el uso de la prueba de correlación de Rho de Spearman debido a que se buscó encontrar la relación que existe entre variables por ser ordinales. La tabla de valores para determinar la fuerza de correlación entre las variables es la siguiente:

Tabla 3*Coefficiente de correlación del valor r*

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
+1	Correlación positiva grande y perfecta

Una vez establecido el índice de relación, se procederá a llevar a cabo la prueba de contrastación de hipótesis mediante el análisis del valor sig. de Rho de Spearman.

III. RESULTADOS

3.1. Niveles de implementación del sistema de control interno de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2018.

Tabla 4

Nivel de implementación del sistema de control interno de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín desde la perspectiva del trabajador

	Intervalo		Frecuencias	
	Inferior	Superior	f	%
Proceso	25	57	13	65%
Etapas intermedia	58	91	5	25%
Aplicación al 100%	92	125	2	10%
Total			20	100%

Fuente: Elaboración propia

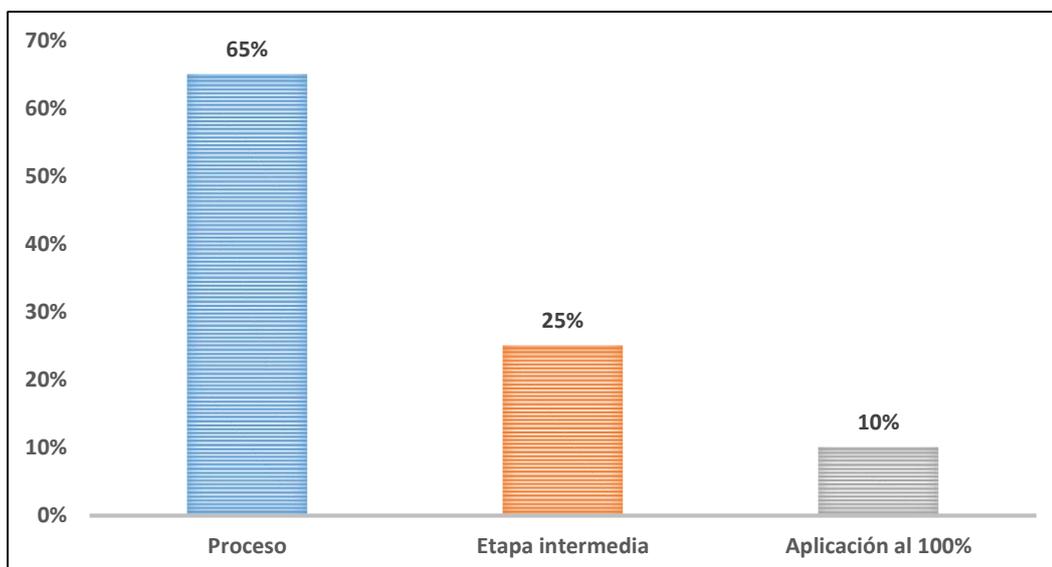


Figura 1. Nivel de implementación del sistema de control interno de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín

Fuente: Tabla 1

Interpretación

Según los resultados de la tabla 4 y figura 1, se puede apreciar que el nivel de implementación del sistema de control interno fue calificado como en proceso por un 65% de los trabajadores encuestados, un 25% lo califica como en etapas intermedia, y el 10% restante lo califica como aplicación al 100%. Esto se debe a que, gran parte de encuestados indicaron no estar de acuerdo con la filosofía de la institución, indican

además que no siempre se establecen las competencias profesionales de cada colaborador. Consideran además poco adecuado que solo los gerentes de cada unidad, sean los encargados de efectuar la planificación de los riesgos, y además, manifiestas que no necesariamente las evaluaciones que les realizan en cuanto al desempeño son las más adecuadas.

3.2. Estado de gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2018.

Tabla 5

Gestión de los Recursos humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín

	Intervalo		Frecuencias	
	Inferior	Superior	f	%
Deficiente	16	37	11	55%
Regular	38	59	6	30%
Eficiente	60	80	3	15%
Total			20	100%

Fuente: Elaboración propia

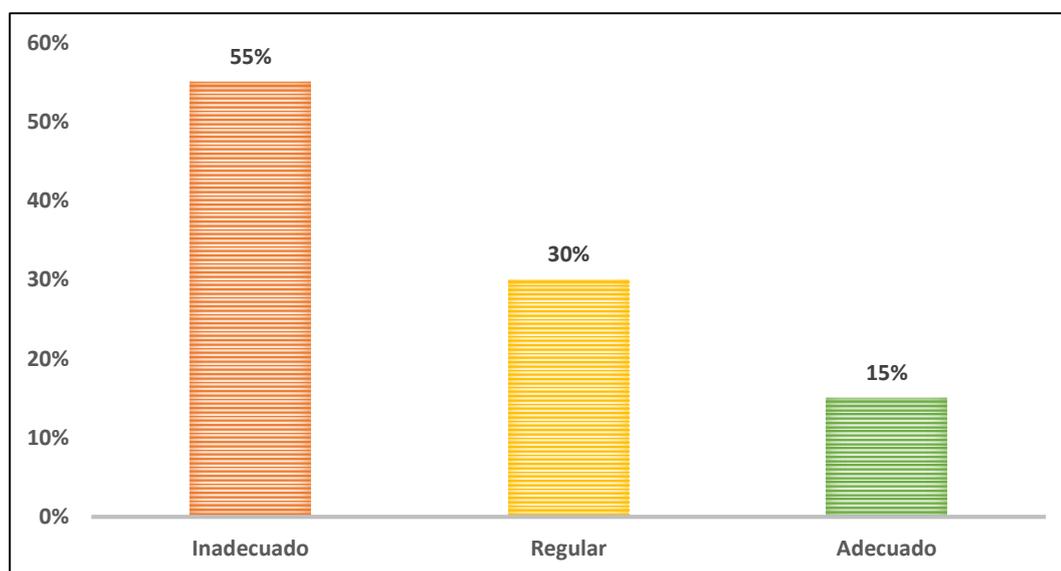


Figura 2. *Gestión de los Recursos humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín*

Fuente: Tabla 2

Interpretación

En cuanto a la tabla 5 y figura 2, se observa que la gestión de los recursos humanos es calificada como deficiente por el 55% de encuestados, un 30% lo califica como regular, y el 15% restante lo califica como eficiente. Esto se debe a que, los trabajadores manifiestan que sus compañeros de trabajo desconocen aspectos básicos de la institución, tales como la misión, visión, valores, objetivos y otros. Por otra parte, indican que no se viene cumpliendo a cabalidad con los logros y compromisos establecidos para el 2018, además de no evidenciar el trabajo en equipo para la toma de decisiones importantes.

3.3. Dimensiones del sistema de control interno de mayor relación con la gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2018.

Tabla 6.

*Relación de Ambiente de control*gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín*

		Ambiente de control	Gestión de los recursos humanos
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Ambiente de control	Sig. (bilateral)	,622**
		N	.
			20
	Gestión de los recursos humanos	Coefficiente de correlación	,622**
		Sig. (bilateral)	1,000
		,003	
		.	
		20	
		20	

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

Interpretación

Según lo estipulado en la tabla 6, se puede evidenciar que, por medio de la prueba de Rho de Spearman, existe una relación entre el ambiente de control y la gestión de los Recursos Humanos, pues el valor sig. (bilateral) o valor “p” de 0.003, es menor al margen de error admisible de 0.05 (5%). De igual manera, como se ha obtenido un coeficiente de correlación de 0.622, se afirma que la relación es calificada como positiva media, indicando de esta manera que, como el sistema de control interno de la institución aún se encuentra en etapa de proceso (pese a haber transcurrido ya poco más de 3 años), genera que la gestión de los recursos humanos sea inadecuada.

Tabla 7

*Relación de evaluación de riesgo*gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín*

		Evaluación de riesgos	Gestión de los recursos humanos
Rho de Spearman	Evaluación de riesgos	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,819**
		N	,000
	Gestión de los recursos humanos	Coefficiente de correlación	20
		Sig. (bilateral)	,819**
		N	20

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

Interpretación

El resultado obtenido de la tabla 7 indica que existe una relación entre la evaluación de riesgos y la gestión de los recursos humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, ello debido a que el valor de Sig. (bilateral), fue mayor al margen de error de 0.05, además de que, como el coeficiente de correlación es igual a 0.819, se indica que esta relación es positiva considerable, lo que se traduce en que, como resultado de encontrarse la evaluación de riesgos en etapa de proceso de aplicación, la gestión de los recursos humanos presenta ciertas deficiencias que conllevan a que sea calificada como inadecuada.

Tabla 8

*Relación de actividades de control*gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín*

		Actividades de control	Gestión de los recursos humanos
Rho de Spearman	Actividades de control	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,745**
		N	,000
	Gestión de los recursos humanos	Coefficiente de correlación	20
		Sig. (bilateral)	,745**
		N	20

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

Interpretación

En base al valor sig. (bilateral) obtenido en la tabla 8, se puede indicar que existe relación entre las actividades de control y la gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, ya que el valor

de 0.000 es menor al margen de error de 0.05. De igual manera, al contar con un coeficiente de 0.745, se indica que dicha relación es positiva media. De esta manera, se establece que como las actividades de control se encuentran aún en proceso de aplicación, limitan la capacidad de recursos humanos.

Tabla 9

*Relación de información y comunicación*gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín*

			Información y comunicación	Gestión de los recursos humanos
Rho de Spearman	Información y comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,808**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Gestión de los recursos humanos	Coefficiente de correlación	,808**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Interpretación

En cuanto a la tabla 9, se evidencia que la información y comunicación guardan una relación positiva considerable con la gestión de los recursos humanos, ello debido a que el Sig. (bilateral) de 0,000 es menor al margen de error de 0,05, porque además el coeficiente de correlación es igual a 0.808. Con esto se establece que pese a haber transcurrido más de 3 años, aún la información y comunicación al encontrarse en proceso, genera que la gestión de los recursos humanos no sea muy adecuada.

Tabla 10

*Relación de la supervisión*gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín*

			Supervisión	Gestión de los recursos humanos
Rho de Spearman	Supervisión	Coefficiente de correlación	1,000	,809**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Gestión de los recursos humanos	Coefficiente de correlación	,809**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Interpretación

Por último, según los resultados de la tabla 10, se ha demostrado la existencia de una relación entre la supervisión y la gestión de los recursos humanos, pues, el valor “p” o Sig. (bilateral) 0.000 es claramente menor al margen de error de 0.05, además de que, con un coeficiente de correlación de 0.809, se afirma que la relación encontrada es positiva considerable, haciendo alusión a que existe una gran probabilidad de que de mejorarse la condición de la supervisión, mejorará también la gestión de los recursos humanos.

Tabla 11

Coefficientes de correlación según dimensiones

Dimensión	Valor
<i>Ambiente de control</i>	,622**
<i>Evaluación de riesgos</i>	,819**
<i>Actividades de control</i>	,745**
<i>Información y comunicación</i>	,808**
<i>Supervisión</i>	,809**

Fuente: elaboración propia

De esta manera, se rechaza la hipótesis formulada, ya que la dimensión evaluación de riesgos es la que mayor relación presentó con la gestión de recursos humanos, con un coeficiente de correlación de 0.819, a diferencia del ambiente de control de 0.622.

3.4. Relación entre el sistema de control interno y la gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes-y Comunicaciones-de-San-Martín, 2018.

Posterior a la etapa en donde se conoció de forma descriptiva el estado en el que se encuentran cada una de las variables que fueron establecidas y estudiadas en el presente trabajo de investigación, se procedió con la aplicación del estadístico de asociación conocido como Rho de Spearman, cuyo propósito o finalidad fue básicamente la de poder llegar a identificar la existencia de una relación entre los elementos comparados (variables), siendo necesario para ello, el haber establecido primero las siguientes hipótesis estadística:

Ho: No existe relación entre el sistema de control interno y la gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes-y Comunicaciones-de-San-Martín, 2018.

H1: Existe relación entre el sistema de control interno y la gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes-y Comunicaciones-de-San-Martín, 2018

Nivel de significación:

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0,05$, que corresponde a una confiabilidad del 95%.

Regla de decisión:

No se deberá de rechazar la Hi si el valor sig. observado (p) es menor a α .

Se deberá de rechazar la H₁ si el valor sig. observado (p) es mayor a α .

Tabla 12.

*Prueba de correlación del sistema de control interno*gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes-y Comunicaciones-de-San-Martín.*

		Sistema de control interno	Gestión de los recursos humanos
Rho de Spearman	Sistema de control interno	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,856**
		N	,000
	Gestión de los recursos humanos	Coefficiente de correlación	20
		Sig. (bilateral)	,856**
		N	,000
		20	20

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

Interpretación

Se aplicó la prueba de correlación de Spearman para determinar la relación que existe entre variables. Los resultados reflejan un Rho = a 0,856 y un nivel de significancia p = a 0,000; por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación formulada que indica que “Existe relación entre el sistema de control interno y la gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes-y Comunicaciones-de-San-Martín, 2018”, indicando “Correlación positiva alta”. (p<0,05).

IV. DISCUSIÓN

Un sistema de control interno, tal y como lo indica Estupiñán (2016), constituye un plan que las organizaciones con su respectivo procedimiento y método operacional y contable, que tienen por finalidad el conseguir una adecuada gestión administrativa. Su importancia como variable dentro de la presente investigación fue que, dentro del primer objetivo específico se investigó identificar los niveles de implementación del sistema de para ello, se procesó los datos recopilados del cuestionario generado a partir de la teoría obtenida del Instituto de Investigación y Capacitación Municipal (2011, p.1) el cual dimensiona la variable en 5 elementos a estudiar. Con esto, fue posible encontrar que el nivel de implementación-del sistema de-control interno, fue calificado como en proceso por un 65% de los trabajadores encuestados, debido entre otras cosas a que indican que no siempre se establecen las competencias profesionales de cada colaborador. Consideran además poco adecuado que solo los gerentes de cada unidad, sean los encargados de efectuar la planificación de los riesgos, y además, manifiestas que no necesariamente las evaluaciones que les realizan en cuanto al desempeño son las más adecuadas. Estos resultados concuerdan con el trabajo expuesto por Jácome, M. y Malucín, D. (2011), quienes encontraron que la institución objeto de evaluación no cuenta con un manual de puestos específicos donde se puede establecer las funciones de cada área, en relación a los cargos que desempeña cada trabajador, muchos de los trabadores desempeñan otras funciones distintas a su especialidad, repercutiendo negativamente en el desarrollo de las actividades a falta de un sistema de control interno.

Según Chiavenato (2011, p. 9), la gestión de los recursos humanos, constituye aquella función de carácter administrativo dedicada principalmente a la integración, formación, evaluación y por último la remuneración que perciben los colaboradores. El administrador, realiza de una u otra forma, el papel de gerente del capital humano, pues desarrolla actividades tales como el reclutamiento, y el proceso de selección y formación. De esta manera, en el presente estudio se estableció por segundo objetivo, el poder identificar el estado de gestión de los Recursos humanos de la Dirección Regional de Transportes-y Comunicaciones-de-San-Martín, para esto, se tomó como base los pilares de la administración (planificación, organización, dirección y control), siendo estos sustentados por Anzola (2010, p. 95), a partir del cual, se elaboró un

instrumento concerniente a un cuestionario mismo que posteriormente fue aplicado a los trabajadores de la oficina de recursos humanos. Gracias a esto se pudo encontrar que la gestión de los recursos humanos viene siendo calificada por el 55% de los trabajadores encuestados, como inadecuada, esto como resultado de que, los trabajadores manifiestan que sus compañeros de trabajo desconocen aspectos básicos de la institución, tales como la misión, visión, valores, objetivos y otros. Por otra parte, indican que no se viene cumpliendo a cabalidad con los logros y compromisos establecidos para el 2018, además de no evidenciar el trabajo en equipo para la toma de decisiones importantes. Estos resultados difieren de los encontrados por Luna, J. (2017), pues este encontró en su investigación que la gestión administrativa viene siendo desarrollada de forma eficiente permitiendo de esta manera, el cumplimiento de los diferentes indicadores estipulados por la institución que estudió.

Según lo dispuesto en la Resolución de Contraloría N° 004-2017 y mediante el “Acta de conformidad al informe final del diagnóstico del sistema de control interno en la Dirección Regional de Transportes-y Comunicaciones-de-San-Martín” presentado en enero del 2017, se estipuló que la evaluación del sistema de control interno debería de ser evaluado en base a 5 fases o aspectos, siendo estos: El ambiente de control, la evaluación de los riesgos, las actividades para el control, los controles gerenciales, la actividad en cuanto a la prevención y el monitoreo, los sistemas de información así como de comunicación, los seguimientos o supervisión del resultado. De esta manera, se buscó responder al objetivo que buscaba poder Establecer la relación de las dimensiones del sistema de control interno con la gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes-y Comunicaciones-de-San-Martín. Este objetivo fue desarrollado por medio de la prueba de correlación de Spearman, la misma que ha sido empleada como resultado de que ambas variables son de naturaleza ordinal. Gracias a esto, se llegó a establecer que la dimensión evaluación de riesgos es la que mayor relación a presentado con la gestión de los recursos humanos, pues el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.819,

Por último, el objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el sistema de control interno y la gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes-y Comunicaciones-de-San-Martín, para ello, se correlacionó la información obtenida de los cuestionarios de ambas variables, por medio del

aprueba de Rho de Spearman, gracias a ello, fue posible establecer que el sistema de control interno se relaciona con la gestión de los Recursos humanos, esto como resultado de que el valor sig. (bilateral) de 0,000 es menor al margen de error de 5% (0.05), motivo por el cual, se ha aceptado la hipótesis formulada que indica que: “Existe relación entre el sistema de control interno y la gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes-y Comunicaciones-de-San-Martín, 2018”. Por último, al contar con un coeficiente de correlación de 0.815, se indica que dicha relación es positiva considerable. Esta investigación, presenta un resultado estadístico similar al encontrado por Rivera, (2016), ya que este autor concluye su investigación afirmando que existe una relación significativa positiva entre las variables estudiadas, es decir, entre la variable sistema de Control Interno y la variable desempeño laboral de los trabajadores que se encuentran laborando dentro de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, ello como resultado de que el coeficiente de asociación de Pearson que fue encontrado y cuyo valor es igual a 0,889 así lo establece; además, con un coeficiente determinante de 0.790, se llega a explicar que alrededor del 79% del desempeño laboral que vienen experimentando los colaboradores, es el resultado del Sistema de Control Interno del GORESAM.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. Se demostró que existe relación entre el sistema de control interno y la gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, esto en base a que el valor sig. (bilateral) o valor “p” de 0.000 obtenido (por medio de la prueba de Rho de Spearman) es menor al margen de error 0.05, motivo por el cual se aceptó la hipótesis de investigación. De igual manera, se concluye lo siguiente:
- 5.2. El sistema de control interno de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín sigue aún en etapa de proceso según la respuesta del 65% de encuestados, lo que quiere decir que aún, luego de mucho tiempo de haberse establecido como obligatorio el desarrollo de este sistema, aún se deben e mejorar varios aspectos, tales como las valuaciones sobre el desempeño de los trabajadores. De esta manera, se evidencia que aún no se cuenta con un nivel adecuado de implementación de los sistemas de control interno pese a haber transcurrido ya un buen tiempo.
- 5.3. La gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, ha sido calificada como inadecuada por el 55% de encuestados, como resultado de haberse manifestado que gran parte de los trabajadores desconocen cuáles son los objetivos, metas y valores de la institución, lo que se traduce en el incumplimiento de logros y metas establecidos para el periodo que se termina.
- 5.4. Se rechazó la hipótesis formulada, ya que la dimensión evaluación de riesgos es la que mayor relación presentó con la gestión de recursos humanos, con un coeficiente de correlación de 0.819, a diferencia del ambiente de control de 0.622, Esto como resultado de haber sometido las cinco dimensiones del sistema de control interno a la prueba de Rho de Spearman.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** A futuros investigadores: ampliar la muestra de investigación comparando los resultados en diferentes instituciones públicas del estado, con el fin de evidenciar si la realidad encontrada es la misma en muchas otras.
- 6.2.** A los jefes de cada área y departamento de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín: contribuir con la correcta aplicación del sistema de control interno, proporcionando reportes que permitan identificar que se deben de mejorar, y en donde se debe de poner énfasis.
- 6.3.** A los jefes de cada área y departamento de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín: desarrollar un plan o propuesta de mejora relacionada con el compromiso e identificación institucional, que permita incrementar estas características en los trabajadores de la institución.
- 6.4.** A los jefes de cada área y departamento de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín: establecer políticas internas y funciones que permitan identificar de manera oportuna los riesgos dentro de sus competencias, además, es necesario que incluyan a los trabajadores, quienes son los que conocen acerca de los problemas que se presentan.

VII. REFERENCIAS

- AITECO Consultores (2018). *Gestión de Procesos en la Administración Pública*. Canton Fair, República Popular China. Recuperado de: <https://www.aiteco.com/gestion-de-procesos-en-la-administracion-publica/>
- Anzola, S. (2010). *Administración de pequeñas empresas*. México: MCGRAW-HILL.
- Barquero, M. (2013). *Manual práctico de control interno: teoría y aplicación práctica*. Barcelona, España: Profit Editorial. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=taihAQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=control+interno&hl=es-age&q=control%20interno&f=false>
- Caldas, M., Carrión, R. & Heras, A. (2017). *Empresa e Iniciativa Emprendedora*. España.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (9ª ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: MCGRAW-HILL.
- El Comercio (2015). *Contraloría: Solo 25% de entes públicos tienen control interno*. Diario El Comercio. Lima, Perú. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/peru/contraloria-25-entes-publicos-control-interno-205028>
- Estupiñán, R. (2016). *Control interno y fraudes, análisis de informe COSO I, II y II con base a los ciclos transaccionales*. (3ª Ed. Reimpreso). Bogotá: ECOE Ediciones. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=qcO4DQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=control+interno&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj167PZib3SAhXBHpAKHf1VD9wQ6AEIJTAD#v=onepage&q=control%20interno&f=false>
- Estupiñán, R. (2016). *Control interno y fraudes, análisis de informe COSO I, II y II con base a los ciclos transaccionales*. (3ª Ed. Reimpreso). Bogotá: ECOE Ediciones. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=qcO4DQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=control+interno&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj167PZib3SAhXBHpAKHf1VD9wQ6AEIJTAD#v=onepage&q=control%20interno&f=false>

- Gallegos, J. (2016). *Gestión administrativa y la ejecución presupuestal en el Instituto Nacional de Oftalmología. Cercado de Lima. 2014.* (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Lima. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8536>
- Guerrero, M. (2013). *Sistema de archivo y clasificación de documentos.* (1ª ed.). Málaga: IC Editorial.
- Hernandez, R. Fernandez, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* (6ª ed.). México D.F: McGRAW-HIL.
- Instituto de Investigación y Capacitación Municipal (2011). *¿Qué es el control interno en el sector público?* Asociación Promoción y Capacitación para el Desarrollo. Lima, Perú. Recuperado de: <https://inicamblog.wordpress.com/2011/08/12/%C2%BFque-es-el-control-interno-en-el-sector-publico/>
- Jácome, M. y Malucín, D. (2011). *Propuesta de implementación de la sección de control interno previo y concurrente de las operaciones administrativas y financieras, realizadas en el departamento financiero de la Dirección Provincial del Ministerio de Transporte y Obras Publicas de Chimbotazo.* Escuela Superior politécnica de Chimbotazo. Riobamba-Ecuador. Recuperado de: https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=10&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiR9oGn9sTSAhVFFJAKHQSCmEQFghYMAk&url=http%3A%2F%2Fspace.esPOCH.edu.ec%2Fbitstream%2F123456789%2F1214%2F1%2F82T00104.pdf&usg=AFQjCNF8Aocf2NzWs5UzPi69Eh3FI_z9hw&sig2=ON-KAX41oJhAxSF8WEOTmg&bvm=bv.148747831,d.Y2I
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). *Administration.* Mexico: McGraw-Hill.
- Ley N°28716: *Ley de control interno de las entidades del estado.* Recuperado de: <http://www.minam.gob.pe/comite/wp-content/uploads/sites/67/2014/10/Ley-28716.pdf>
- Luna, J. (2017). *Relación entre la gestión administrativa y la percepción en el cumplimiento de los indicadores sanitarios en la Red de Salud Picota.* (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/858/luna_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Mantilla, S. (2013). *Auditoria de control interno*. (3ª ed.). Bogotá: ECOE Ediciones. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=rMS4DQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=control+interno&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj167PZib3SAhXBHpAKHf1VD9wQ6AEIOjAH#v=onepage&q=control%20interno&f=false>
- Mantilla, S. (2013). *Auditoria de control interno*. (3ª ed.). Bogotá: ECOE Ediciones. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=rMS4DQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=control+interno&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj167PZib3SAhXBHpAKHf1VD9wQ6AEIOjAH#v=onepage&q=control%20interno&f=false>
- Martínez, M. (2013). *La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores*. Madrid, España: Ediciones Días de Santos S.A.
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. (11ª ed.). México: Pearson Educación.
- Muñiz L. (2013). *Cómo implantar y evaluar un sistema de control de gestión*. Madrid, España: Profit Editorial. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=TgvJc07W0V4C&pg=PA245&dq=como+evaluar+el+control+interno+de+una+empresa&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjpn6O-4YTLAhXH9h4KHAtBqIQ6AEIKjAB#v=onepage&q&f=false>
- Novilla, M. (2017). *¿Por qué gestionar el desarrollo personal y bienestar de las personas en las organizaciones?* Grupo, BLC. Madrid. Recuperado de: <https://www.grupoblcc.com/por-que-gestionar-el-desarrollo-personal-y-bienestar-de-las-personas-en-las-organizaciones/>
- Ortiz, R. (2014). *Control Interno y Calidad del gasto público del Gobierno Regional Ayacucho: 2010-2014*. (Tesis de posgrado), Universidad Nacional de San Cristobal de Huamanga, Ayacucho, Ayacucho. Recuperado de: http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1393/TM%20E29_Ortiz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pantevez, L. (2016). *Aporte de la comunicación interna a los procesos de gestión administrativa que se interponen en la efectividad del servicio al cliente en Automundial Bogotá – Colombia*. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad

Javeriana, Colombia. Recuperado de:
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/20915/PantevezYepesLinaMercedes2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rivera, J. (2016). *Sistema de Control Interno y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016*. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Tarapoto-Perú. Recopilado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/852/rivera_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. (10ª ed.). Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación.

Zambrano, G. (2012). *Propuesta de mejoramiento del control interno administrativo y financiero del departamento de tesorería del Municipio del Cantón Mejía*. Universidad Central del Ecuador. Quito-Ecuador. Recuperado de:
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1047/1/T-UCE-0003-134.pdf>

ANEXOS

Matriz de consistencia

“Componentes del sistema de control interno y su relación con la gestión de la Oficina de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, periodo 2018”																
Formulación del problema general	Hipótesis	Objetivos	Teorías relacionadas al tema													
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cómo se relacionan los componentes del sistema de control interno con la gestión de la Oficina de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, periodo 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cómo vienen siendo implementados los componentes del sistema de control interno en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, periodo 2018?</p> <p>¿Cómo se encuentra la gestión de la Oficina de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, periodo 2018?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre los componentes del sistema de control interno y la gestión de la Oficina de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, periodo 2018?</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Los componentes del sistema de control interno se relacionan de manera positiva con la gestión de la Oficina de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, periodo 2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS Los componentes del sistema de control interno en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, periodo 2018 vienen siendo implementados de manera inadecuada.</p> <p>La gestión de la Oficina de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, periodo 2018 es deficiente.</p> <p>Existe una relación significativa entre los componentes del sistema de control interno y la gestión de la Oficina de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, periodo 2018.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar el tipo de relación entre los componentes del sistema de control interno con la gestión de la Oficina de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, periodo 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Identificar el estado de implementación de los componentes del sistema de control interno en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, periodo 2018.</p> <p>Identificar el estado de la gestión de la Oficina de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, periodo 2018.</p> <p>Establecer el grado de relación entre los componentes del sistema de control interno y la gestión de la Oficina de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, periodo 2018.</p>	<p style="text-align: center;">Sistema de control interno</p> <p>Proceso integral efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos y para asegurar que se alcancen los siguientes objetivos gerenciales: Promoción de la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad, así como en la calidad de los servicios públicos que presta; Cuidar y resguardar los recursos y bienes del Estado contra cualquier forma de pérdida, deterioro, uso indebido de los mismos y actos ilegales, así como contra todo hecho irregular o situación que pudiera afectarlos, etc. (Instituto de Investigación y Capacitación Municipal, 2011, p. 1)</p> <p style="text-align: center;">Gestión Administrativa</p> <p>La gestión administrativa se basa en todas aquellas actividades que se enmarcan en generar un esfuerzo conjunto, las cuales están erigidos en la planeación, la organización, la dirección y el control. (Anzola, 2010, p. 95)</p>													
Diseño de la Investigación	Población y muestra		Instrumentos de recolección de datos													
<p>Tipo de investigación No experimental</p> <p>DISEÑO Correlacional</p>	<p>Población: La población estuvo conformada por el personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, que son aprox. un total de 511 según lo indicado en la planilla de la misma institución (Fuente: Oficina de Recursos Humanos).</p> <p>Muestra: Estuvo conformada por el personal que compone la Oficina de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, que son un total aprox. de 20 según lo indicado en la planilla de la misma institución (Fuente: Oficina de Recursos Humanos).</p>		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">Variable</th> <th style="width: 80%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5" style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Componentes del control interno</td> <td>Ambiente de control</td> </tr> <tr> <td>Evaluación de riesgos</td> </tr> <tr> <td>Actividades de control</td> </tr> <tr> <td>Información y comunicación</td> </tr> <tr> <td>Supervisión</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Gestión Administrativa</td> <td>Planificación</td> </tr> <tr> <td>Organización</td> </tr> <tr> <td>Dirección</td> </tr> <tr> <td>Control</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">Técnica Encuesta</p> <p style="text-align: center;">Instrumento Cuestionario</p>	Variable	Dimensiones	Componentes del control interno	Ambiente de control	Evaluación de riesgos	Actividades de control	Información y comunicación	Supervisión	Gestión Administrativa	Planificación	Organización	Dirección	Control
Variable	Dimensiones															
Componentes del control interno	Ambiente de control															
	Evaluación de riesgos															
	Actividades de control															
	Información y comunicación															
	Supervisión															
Gestión Administrativa	Planificación															
	Organización															
	Dirección															
	Control															

Instrumento de correlación de datos

Cuestionario N° 1

ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES SAN MARTÍN

Esta encuesta es ANÓNIMA, se le solicita su colaboración respondiendo las siguientes preguntas. Marque (x) donde crea represente su elección de acuerdo a la pregunta. Tomar en cuenta la siguiente escala de acuerdo al valor mostrado.

Valoración	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Puntaje	1	2	3	4	5

		Escala				
N°	Ambiente de control	1	2	3	4	5
1	¿La filosofía optada por los encargados de dirigir la institución es la adecuada?					
2	¿Dentro de la institución siempre se respeta la integridad así como los valores éticos?					
3	¿Los jefes de cada departamento, efectúan una correcta aplicación de la administración estratégica para la realización de las actividades?					
4	¿La actual estructura organizacional esquematiza de manera correcta los canales de comunicación entre los diferentes puestos de trabajo?					
5	¿Los encargados del departamento de administración de los recursos humanos, se preocupan siempre por el bienestar del personal en general?					
6	¿Se establecen las competencias profesionales que cada colaborador debe de reunir para formar parte de la institución?					
7	¿Se encuentra de acuerdo con la forma de asignación de autoridad y responsabilidad dentro de la institución?					
N°	Evaluación de riesgos	1	2	3	4	5
8	¿Está de acuerdo con que solo los sub gerentes de cada departamento sean los que planifiquen como administrar los riesgos?					
9	¿Considera adecuado los procesos para la identificación de riesgos?					
10	¿Se encuentra de acuerdo con la valoración que entregan a cada uno de los riesgos por cada una de las áreas?					
11	¿Las respuestas que se entregan una vez identificado el riesgo siempre son asertivas?					
N°	Actividades de control	1	2	3	4	5
12	¿Se encuentra de acuerdo con el control por cada una de las funciones que se le fueron asignadas?					
13	¿El controles que se efectúa al acceso de los recursos o archivos es efectivo y necesario?					
14	¿Son asertivas las evaluaciones que se realizan al desempeño de los trabajadores?					
15	¿Se encuentra de acuerdo con el hecho de mantener documentado todos los procesos, actividades y tareas?					
16	¿Encuentra efectivo y necesario el efectuar controles para las tecnologías de comunicación e información?					
N°	Información y comunicación	1	2	3	4	5

17	¿La información que se proporcionan entre áreas es de calidad y suficiente?					
18	¿Considera que la forma y requisitos para transmitir la información debe ser más flexible?					
19	¿Se encuentra de acuerdo con mantener una revisión constante del archivo institucional?					
20	¿Existe niveles óptimos de comunicación entre compañeros de trabajo?					
21	¿Se mantiene siempre protegida la información interna de la institución a personas externas?					
22	¿Los canales de comunicación son los adecuados dentro de la institución?					
N°	Supervisión	1	2	3	4	5
23	¿Las actividades de prevención y monitoreo son correctas y transparentes?					
24	¿Los lineamientos y metas trazados para la supervisión son coherentes con los resultados que normalmente se obtienen?					
25	¿La institución se preocupa por generar compromiso de mejora en sus trabajadores?					

Fuente: elaboración propia

Cuestionario N° 2

ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES SAN MARTÍN

Esta encuesta es ANÓNIMA, se le solicita su colaboración respondiendo las siguientes preguntas. Marque (x) donde crea represente su elección de acuerdo a la pregunta. Tomar en cuenta la siguiente escala de acuerdo al valor mostrado.

Valoración	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Puntaje	1	2	3	4	5

N°	Planificación	Escala				
		1	2	3	4	5
1	1. ¿Considera que sus compañeros de trabajo conocen la misión y visión de la institución?					
2	2. ¿Considera que sus compañeros de trabajo conocen los valores institucionales?					
3	3. ¿Considera que los objetivos de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín son los adecuados?					
4	4. ¿Los trabajadores de la institución vienen cumpliendo con los planes de trabajo de acuerdo a los cronogramas establecidos?					
5	5. ¿La institución cuenta con un plan presupuestario que permite cubrir las necesidades de recursos humanos en su área de trabajo?					
N°	Organización	1	2	3	4	5
6	6. ¿Cree que la estructura organizacional con la que cuenta la institución es la adecuada?					
7	7. ¿Considera que sus compañeros conocen o están familiarizados con el organigrama de la institución?					
8	8. ¿Considera que hay un adecuado cumplimiento de los documentos de gestión establecidos en los cronogramas de la institución?					
9	9. ¿Considera que su oficina cuenta con el personal adecuado, para el cumplimiento de los objetivos?					
10	10. ¿Considera que la comunicación interna que se da con sus compañeros y directivos es la adecuada?					
N°	Dirección	1	2	3	4	5
11	11. ¿Considera que se cumplieron con los logros y compromisos establecidos en el 2018?					
12	12. ¿Considera que al momento de tomar una decisión importante realizan un trabajo en equipo?					
13	13. ¿Considera que la toma de decisiones es importante dentro de la Red de Salud San Martín para mejorar la institución?					
14	14. ¿Considera que las actividades que viene realizando dentro la institución responden al logro de los objetivos y metas establecidos por la institución?					
15	15. ¿Está de acuerdo en que se realicen las actividades sin antes haber sido planificadas?					

N°	Control y evaluación	1	2	3	4	5
16	16. ¿Considera que los trabajadores desarrollan sus labores de manera oportuna?					

Fuente: elaboración propia

Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Luis Alberto Pretell Paredes
 Institución donde labora : Proinversión/UCV-EPG
 Especialidad : Magister en Gerencia Social
 Instrumento de evaluación : Cuestionarios sobre la gestión de recursos humanos
 Autor (s) del instrumento (s) : Diego Martin Garcia Pinchi

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los items están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los items del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: gestión de recursos humanos en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión de recursos humanos					X
ORGANIZACIÓN	Los items del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: gestión de recursos humanos de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los items del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los items del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los items del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los items del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: gestión de recursos humanos					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los items concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 15 de diciembre de 2018

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Ing. Luis Alberto Pretell Paredes
 MAGISTER EN GERENCIA SOCIAL
 Firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Luis Alberto Pretell Paredes
 Institución donde labora : Proinversión/UCV-EPG
 Especialidad : Magister en Gerencia Social
 Instrumento de evaluación : Cuestionarios sobre el sistema de control interno
 Autor (s) del instrumento (s) : Diego Martin Garcia Pinchi

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: sistema de control interno en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: sistema de control interno				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable. sistema de control interno de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: sistema de control interno					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 15 de diciembre de 2018

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Ing. Luis Alberto Pretell Paredes
MAGISTER EN GERENCIA SOCIAL

Firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Fiorella Suley Failoc Albán
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionarios sobre el sistema de control interno
 Autor (s) del instrumento (s) : Diego Martín García Pinchi

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los items están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los items del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: sistema de control interno en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: sistema de control interno					X
ORGANIZACIÓN	Los items del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable sistema de control interno de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación					X
SUFICIENCIA	Los items del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los items del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los items del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación				X	
COHERENCIA	Los items del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable sistema de control interno				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				X	
PERTINENCIA	La redacción de los items concuerda con la escala valorativa del instrumento					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 15 de diciembre de 2018

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47


 Firma
 Fiorella Suley Failoc Albán
 ABOGADA
 REG. ICAL. 4101

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Fiorella Suley Failoc Albán
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionarios sobre la gestión de recursos humanos
 Autor (s) del instrumento (s) : Diego Martín García Pinchi

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: gestión de recursos humanos en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión de recursos humanos					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: gestión de recursos humanos de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: gestión de recursos humanos					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarpoto, 15 de diciembre de 2018

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Liz Teodora Pasmño Amasifuen
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de San Martín
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionarios sobre la gestión de recursos humanos
 Autor (s) del instrumento (s) : Diego Martín García Pinchi

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: gestión de recursos humanos en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión de recursos humanos					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: gestión de recursos humanos de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: gestión de recursos humanos					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

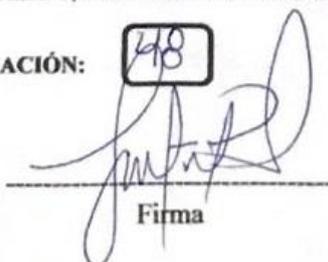
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 15 de diciembre de 2018

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48



 Firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Liz Teodora Pasmíño Amasifuen
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de San Martín
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionarios sobre el sistema de control interno
 Autor (s) del instrumento (s) : Diego Martín García Pinchi

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: sistema de control interno en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: sistema de control interno					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: sistema de control interno de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: sistema de control interno					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 15 de diciembre de 2018

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48



 Firma

Índice de confiabilidad

Confiabilidad del cuestionario sobre sistema de control interno

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%
	Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0	
Total	20	100,0	

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg.01	52,80	446,063	,764	,944
Preg.02	52,25	447,882	,473	,947
Preg.03	52,55	478,997	,001	,952
Preg.04	52,75	442,092	,683	,944
Preg.05	51,90	461,989	,254	,950
Preg.06	52,65	447,292	,549	,946
Preg.07	52,50	440,684	,668	,944
Preg.08	52,65	434,450	,862	,942
Preg.09	52,75	450,829	,537	,946
Preg.10	52,05	444,261	,466	,948
Preg.11	52,80	455,116	,554	,946
Preg.12	52,60	430,779	,865	,942
Preg.13	52,45	448,261	,528	,946
Preg.14	52,60	437,095	,725	,944
Preg.15	52,80	445,853	,671	,944
Preg.16	52,15	448,239	,540	,946
Preg.17	52,65	436,871	,845	,942
Preg.18	52,80	450,905	,651	,945
Preg.19	52,55	442,787	,835	,943
Preg.20	52,70	434,747	,839	,942
Preg.21	52,45	441,103	,602	,945
Preg.22	52,90	440,621	,858	,943
Preg.23	52,70	442,221	,693	,944
Preg.24	52,50	429,211	,808	?
Preg.25	52,50	429,316	,877	,942

Confiabilidad del cuestionario sobre gestión de los recursos humanos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg.01	33,40	125,621	,653	,847
Preg.02	33,00	123,053	,750	,842
Preg.03	33,90	142,305	,223	,866
Preg.04	33,35	133,503	,495	,855
Preg.05	33,45	128,050	,659	,847
Preg.06	33,40	136,147	,404	,859
Preg.07	33,50	131,000	,560	,852
Preg.08	33,45	134,576	,386	,861
Preg.09	33,50	136,263	,410	,859
Preg.10	33,75	137,882	,375	,860
Preg.11	33,35	129,187	,505	,855
Preg.12	33,60	129,726	,649	,848
Preg.13	33,25	132,618	,451	,857
Preg.14	33,45	141,418	,234	,866
Preg.15	33,25	130,513	,536	,853
Preg.16	33,15	129,713	,543	,853

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

El Jefe de la Oficina Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín.

HACE CONSTAR:

Que, el estudiante de postgrado Br. García Pinchi Diego Martín, de la maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo sede Tarapoto, realizó la investigación de su tesis titulada **"Sistema de control interno y gestión de los recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2018"**, en el año que se menciona en el título del mismo.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Tarapoto, 29 de noviembre de 2018.

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES
Katherine Ramírez Cárdenas
Katherine Ramírez Cárdenas
JEFE OFICINA DE PERSONAL

Autorización para la publicación electrónica de tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
“César Acuña Peralta”

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres:

García Pinchi, Diego Martín

D.N.I. : 74045661

Domicilio : Jr. Augusto B. Leguía N° 603- Tarapoto

Teléfono : Fijo : Móvil: 964237877

E-mail : diegogarcia.dmgp@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro

Mención : Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

García Pinchi, Diego Martín

Título de la tesis:

**“Sistema de control interno y gestión de los recursos Humanos de la Dirección
Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2018”**

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 18 de diciembre de 2019

Informe de originalidad

edback studio | Sistema de control interno y gestión de los recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2018

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Sistema de control interno y gestión de los recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2018”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:
Diego Martín García Pinchi

Resumen de coincidencias

21 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	13 %	>
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
3	Entregado a Instituto S... Trabajo del estudiante	1 %	>
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %	>
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %	>

1 de 40 | Número de palabras: 10249 | Text-only Report | High Resolution | Activado

Acta de aprobación de originalidad de tesis



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

La Dra. ROSA MABEL CONTRERAS JULIÁN, ha revisado la tesis del estudiante Br. GARCÍA PINCHI DIEGO MARTÍN titulada "SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES SAN MARTÍN, 2018" constato que la misma tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa TURNITIN.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 20 de enero de 2020



Dra. Rosa Mabel Contreras Julián
JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - TARAPOTO

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO DE LA JEFA DE LA UNIDAD DE POSGRADO

Dra. ROSA MABEL CONTRERAS JULIÁN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. Diego Martín García Pinchi

INFORME TITULADO:

“Sistema de control interno y gestión de los recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2018”

**PARA OBTENER EL GRADO DE:
Maestro en Gestión Pública**

SUSTENTADO EN FECHA: 16 de enero de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobar por mayoría

