



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS
Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

EL CONTROL INTERNO PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS DEL
ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
EN LAS COMISARÍAS RURALES DE LA PROVINCIA DE
CANAS, CUSCO – PRIMER SEMESTRE 2018

PRESENTADO POR:

BACH. ROSINA QUISPE CORRALES

Para optar al Título Profesional de Contador Público

ASESORA:

Dra. CPCC. MIRIAM IMELDA YÉPEZ CHACÓN

CUSCO – PERÚ

2018



Presentación

Señor: Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Profesional de Ciencias, pongo a vuestra distinguida consideración la presente tesis titulada **“EL CONTROL INTERNO PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS COMISARÍAS RURALES EN LA PROVINCIA DE CANAS, CUSCO - PRIMER SEMESTRE 2018”**, con el objetivo de optar al título profesional de Contador Público.

La presente investigación es relevante porque tiene como objetivo describir, como es la situación actual del Control Interno en el área de recursos humanos en las comisarías rurales en la Provincia de Canas, del departamento Cusco durante el año primer semestre 2018.

Bach. Rosina Quispe Corrales



Agradecimiento

Mi más sincera gratitud a la Universidad Andina del Cusco, que nos brinda la oportunidad de forjarnos como profesionales apasionados en la búsqueda de nuestros objetivos; a la facultad de contabilidad a sus docentes que nos permitieron adquirir conocimientos y mi profundo agradecimiento a la Dra. Miriam Imelda Yépez Chacón asesora de mi tesis, por el apoyo y dedicación para culminar el presente trabajo.

A los dictaminantes Dra. Nery Porcel Guzmán y Mgt. José Carlos Huamán Cruz por sus acertadas opiniones las que contribuyeron en la presentación del presente trabajo de investigación.

Así mismo a mis padres Raúl Quispe Conde y Juana Corrales Lozano que en todo momento han sido un apoyo fundamental en mi vida para poder lograr mis sueños y a mis hermanos Alex Quispe Corrales y Diego Quispe Corrales que constantemente me brindaron su apoyo.

Finalmente agradezco a todas las personas que de una u otra forma me brindaron su apoyo y quienes fueron encuestados los cuales me brindaron la información necesaria para la realización de esta tesis, porque cada una aportó con un granito de arena; y es por ello que a todos y cada uno de ustedes les dedico todo el esfuerzo, sacrificio y tiempo que entregué a esta tesis.

Rosina Quispe Corrales



Dedicatoria

A mis padres:

Por darme la vida, guiándome en el camino del bien, gracias por sus enseñanzas y el amor que me brindan.

A mis hermanos:

Por su incondicional apoyo por estar siempre presentes, acompañándome y por el apoyo moral, que me brindaron a lo largo de esta etapa de mi vida.

A Dios:

Por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad, por estar siempre conmigo llenándome de bendiciones, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados.



Nombres y Apellidos del Jurado de la Tesis y del Asesor

DICTAMINANTE 1 : Dra. NERY PORCEL GUZMAN

DICTAMINANTE 2 : Mgt. JOSE CARLOS HUAMAN CRUZ

REPLICANTE 1 : Mgt. TATIANA CHOQUEHUANCA CONTRERAS

REPLICANTE 2 : CPCC. ROSARIO MADRID JIMENEZ

ASESORA : Dra. MIRIAM IMELDA YEPEZ CHACON



Índice

Presentación.....	ii
Agradecimiento	iii
Dedicatoria	iv
Nombres y Apellidos del Jurado de la Tesis y del Asesor	v
Índice	vi
Índice de Tablas.....	x
Índice de Figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract.....	xv
Listado de Abreviaturas.....	xvii

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del Problema	1
1.2 Formulación del Problema.....	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos.....	2
1.3 Objetivos de la Investigación.....	3
1.3.1 Objetivo general.....	3
1.3.2 Objetivo específico	3
1.4 Justificación de la Investigación	3
1.4.1 Relevancia Social.....	3
1.4.2 Implicancias Prácticas	3
1.4.3 Valor Teórico.....	4
1.4.4 Utilidad Metodológica	4



1.4.5 Viabilidad o Factibilidad 4

1.5 Delimitación De La Investigación 4

1.5.1 Delimitación Temporal 4

1.5.2 Delimitación Espacial 5

1.5.3 Delimitación Conceptual 5

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación capitulo..... 6

2.1.1 Antecedentes Internacionales 6

2.1.2 Antecedentes Nacionales 7

2.1.3 Antecedentes Locales 9

2.1.4 Artículos 9

2.2 Bases Legales..... 10

2.3 Bases Teóricas 13

2.3.1 Control Interno..... 13

2.3.2 Recursos Humanos 28

2.3.3 Comisarías Policía Nacional del Perú..... 30

2.4 Marco Conceptual..... 33

2.5 Formulación de la Hipótesis 39

2.5.1 Hipótesis General..... 39

2.5.2 Hipótesis Específicas 39

2.6 Variables 39

2.6.1 Variables 39

2.6.2 Conceptualización de la Variable 39

2.6.1 Operacionalización de Variables 40



CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación..... 41

3.2 Enfoque de la Investigación..... 41

3.3 Diseño de la Investigación..... 41

3.4 Alcance de la Investigación 41

3.1 Población y Muestra de la Investigación 42

3.1.1 Población 42

3.1.2 Muestra 42

3.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos 42

3.2.1 Técnicas 42

3.2.2 Instrumentos 42

3.3 Procesamiento de Datos..... 42

CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Resultados respecto a los objetivos específicos..... 43

4.1.1 Objetivo específico 1 43

4.1.2 Objetivo específico 2 52

4.1.3 Objetivo específico 3 55

4.1.4 Resultados de la encuesta 59

CAPITULO V: DISCUSIÓN

5.1 Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos 60

5.2 Limitaciones del estudio 61

5.3 Comparación crítica con la literatura existente 62

5.4 Implicancias del estudio 63



CONCLUSIONES.....	64
RECOMENDACIONES	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
ANEXOS.....	69
Matriz de Consistencia	69
Matriz de instrumentos para la recolección de datos.....	70
Instrumento de Recolección de Datos	72
Validación de Instrumentos	76
Manual de Organización y Funciones de las Comisarías PNP.....	77
Código de Ética de la PNP	78
Galería Fotográfica.....	79



Índice de Tablas

Tabla 1 Interés al apoyo del establecimiento y mantenimiento del control interno de parte del comisario.	43
Tabla 2 Existencia de documentos que contengan los procedimientos y medidas del control interno.	43
Tabla 3 Reconocimiento y promoción de los aportes de mejoras en el desarrollo de actividades laborales.....	44
Tabla 4 Incentivo al desarrollo transparente en las actividades que se realizan.....	45
Tabla 5 Código de ética debidamente aprobado y difundido.	45
Tabla 6 Comunicación de acciones disciplinarias que se toman por la violación de la ética.....	46
Tabla 7 Principios éticos orientados hacia el cumplimiento de la misión institucional.	47
Tabla 8 Cantidad de personal necesario en cada departamento.	47
Tabla 9 Permanente instrucción y diálogo con el personal.	48
Tabla 10 Control permanente del comportamiento del personal.....	49
Tabla 11 Administración de vacaciones.....	50
Tabla 12 Conocimiento de responsabilidades y actuación de acuerdo a los niveles autoridad.....	50
Tabla 13 Responsabilidades del personal claramente definidas en manuales, reglamento u otros documentos.....	51
Tabla 14 Realización de actividades de identificación de riesgos.....	52
Tabla 15 Identificación de riesgos por áreas.	52
Tabla 16 Identificación de eventos negativos que afecta el desarrollo de actividades.....	53
Tabla 17 Identificación de riesgos internos y externos.	53
Tabla 18 Probabilidad de ocurrencia de riesgos.....	54



Tabla 19 Impacto que pueda ocasionar el riesgo.....	54
Tabla 20 Comunicación de los procesos de autorización y aprobación para realizar actividades y tareas.....	55
Tabla 21 Establecimiento de políticas y procedimiento para la utilización, protección de recursos y archivos.	55
Tabla 22 Archivos expuestos a riesgos de robo o uso no autorizado.	56
Tabla 23 Control del uso correcto del uniforme y la utilización del equipo de trabajo.	56
Tabla 24 Evaluación de desempeño en base a planes organizacionales.....	57
Tabla 25 Revisión periódica de tareas y actividades.....	57
Tabla 26 Implementación de mejoras al detectarse deficiencias.....	58
Tabla 27 Aplicación del procedimiento del Control Interno.....	58
Tabla 28 Situación actual del Control interno de acuerdo a la encuesta realizada.....	59



Índice de Figuras

Figura 1. Organigrama de las comisarías PNP	33
---	----



Resumen

El Control Interno se define como un proceso integral que permite el logro y la medición de los objetivos de una entidad o institución, mediante diversos componentes interrelacionados y otros factores que determinan el éxito que están relacionadas con la motivación y clima laboral. El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar cuál es la situación actual del Control Interno para el logro de objetivos del área de recursos humanos en las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco - primer semestre 2018.

La presente investigación es básica, no experimental, con enfoque cuantitativo de alcance descriptivo, la población y la muestra están conformadas por 29 efectivos policiales que laboran en las tres comisarías rurales de la provincia de Canas; la técnica utilizada es la encuesta y como instrumento de recolección de datos el cuestionario.

Basado en los resultados de las tablas 4 y 5 con el 65.5% y el 100% muestran que se cuenta con un código de ética debidamente aprobado, como también se les incentiva y controla el desarrollo transparente de sus actividades, la tabla 8 con el 69% el personal policial considera que se requiere de más personal policial, la tabla 16 con el 100% el personal policial consideran que la comisaria tiene establecidos sus objetivos por cada actividad analiza los riesgos a los que está expuesta la comisaria, la tabla 15 con el 79.3% del personal policial indica que los riesgos no están identificados por áreas. Las tablas 20 y 25 con el 58.6% y el 55.2% se aprecia que las actividades de control gerencial están definidas o en relación con las funciones asignadas al personal con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos de la comisaria, la tabla 26 con el 65.5% el personal policial consideran que no se implementan mejoras en caso de detectarse deficiencias ni se efectúan las correcciones necesarias en la realización diaria de sus actividades.



En conclusión se tiene que las comisarías rurales de la provincia de Canas cuentan con un adecuado control interno y una buena supervisión al personal policial en cuanto al cumplimiento de sus actividades diarias a través de la utilización de métodos, técnicas e instrumentos que contribuyen al desarrollo de un trabajo eficaz y eficiente, dentro y fuera de las comisarías impulsando al logro de sus objetivos y metas trazadas.

Palabras claves: Control Interno, Ambiente de Control, Actividades de Control Gerencial y Evaluación de Riesgos.



Abstract

Internal Control is defined as an integral process that allows the achievement and measurement of the objectives of an entity or institution, through various interrelated components and other factors that determine success that are related to motivation and work environment. The objective of this research work is to determine what is the current situation of Internal Control for the achievement of objectives of the human resources area in rural police stations in the province of Canas, Cusco - first semester 2018.

The present investigation is basic, not experimental, with a quantitative approach of descriptive scope, the population and the sample are made up of 29 police officers that work in the three rural police stations of the province of Canas; the technique used is the survey and as a data collection instrument the questionnaire.

Based on the results of tables 4 and 5, 65.5% and 100% show that they have a duly approved code of ethics, as they are also encouraged and control the transparent development of their activities, table 8 with 69 % the police staff considers that more police personnel are required, table 16 with 100% police personnel consider that the commissioner has established its objectives for each activity analyzes the risks to which the commissary is exposed, table 15 with the 79.3% of the police personnel indicate that the risks are not identified by areas. Tables 20 and 25 with 58.6% and 55.2% show that the management control activities are defined or in relation to the functions assigned to the staff in order to ensure compliance with the objectives of the commission, table 26 with 65.5% of the police personnel consider that improvements are not implemented if deficiencies are detected or the necessary corrections are made in the daily performance of their activities.

In conclusion, the rural police stations in the province of Canas have adequate internal control and good supervision of police personnel in terms of compliance with their daily activities through the use of methods, techniques and tools that contribute to the development



of a job. effective and efficient, inside and outside the police stations, promoting the achievement of their objectives and goals.

Keywords: Internal Control, Control Environment, Management Control Activities and Risk Assessment.



Listado de Abreviaturas

SNC: Sistema Nacional de Control

PNP: Policía Nacional del Perú

INTOSAI: La Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores

CGR: Contraloría General de la Republica

EFS: Entidades Fiscalizadoras Superiores

COSO: Comité de Organismos patrocinadores

C.I.: Control Interno



CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del Problema

En la presente investigación se realizó un estudio al Control Interno para el logro de objetivos del área de recursos humanos en las Comisarías Rurales en la Provincia de Canas, el Control Interno es un proceso integral efectuado por el titular, funcionario y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar a los riesgos y para dar seguridad razonable de lograr la misión de la entidad y alcanzar los objetivos. El Control Interno se define como un proceso que permite el logro y la medición de los objetivos de una entidad, mediante diversos componentes interrelacionados y otros factores que determinan el éxito que están relacionadas con la motivación y clima laboral.

El área de recursos humanos es la encargada de administración del personal desde el momento en que ingresa a la empresa hasta que se desvincula de esta ya sea por renuncia, despido, jubilación, etcétera; tanto de los empleados bajo relación de dependencia, los contratos y proveedores de personal tercerizado, eventual y temporario entre otras figuras contractuales.

La Comisaria es la célula básica de la organización de la Policía Nacional del Perú estas se encargan de desarrollar una labor de prevención, seguridad e investigación, mantiene una estrecha relación con la comunidad, gobiernos locales y regionales, con quienes participan en actividades a favor de la seguridad ciudadana.

En las comisarías en el Perú se observan problemas en cuanto a su actuación debiéndose principalmente a deficiencias de organización, transparencia, legalidad y ética como también de tecnología, equipamiento, las cuales perjudican las funciones que tienen que cumplir el personal policial. Tomando en cuenta que en el país la población tiene una opinión un tanto negativa sobre el cumplimiento del trabajo que realizan los efectivos policiales, en su cumplimiento de sus funciones y responsabilidades frente a la ciudadanía;



el Control Interno ofrece una gran oportunidad para realizar un diagnóstico de la situación laboral real de una entidad o institución en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones laborales con el fin de poder enfrentar los riesgos ya que hay constantes modificaciones del marco laboral y así como los cambios constantes del contexto social y económico, para ello se aplicó una encuesta al personal de las comisarías de la provincia de Canas y así se pudo saber cómo es la situación actual del Control Interno.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la situación actual del Control Interno para el logro de objetivos del área de Recursos Humanos en las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco – primer semestre 2018?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo es el Ambiente de Control para el logro de los objetivos del área de Recursos Humanos en las comisarías rurales de provincia de la Canas, Cusco - primer semestre 2018?
- ¿Cómo es la Evaluación de Riesgos para el logro de objetivos del área de Recursos Humanos en las comisarías rurales de provincia de la Canas, Cusco - primer semestre 2018?
- ¿Cómo son las Actividades de Control Gerencial para el logro de objetivos del área de Recursos Humanos en las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco – primer semestre 2018?



1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cuál es la situación actual del Control Interno para el logro de objetivos del área de recursos humanos en las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco - primer semestre 2018.

1.3.2 Objetivo específico

- Determinar cómo es el Ambiente de Control para el logro de los objetivos del área de Recursos Humanos en las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco - primer semestre 2018.
- Determinar cómo es la Evaluación de Riesgos para el logro de objetivos del área de Recursos Humanos en las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco - primer semestre 2018.
- Determinar cómo son las Actividades de Control Gerencial para el logro de objetivos del área de Recursos Humanos en las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco – primer semestre 2018.

1.4 Justificación de la Investigación

1.4.1 Relevancia Social

El trabajo de investigación se constituirá en un aporte para que los ciudadanos de la provincia de Canas puedan conocer el funcionamiento del control interno dentro de las comisarías. Servirá para conocer si las comisarías cumplen con sus funciones, metas y objetivos frente a la ciudadanía y si se ha cumplido lo programado de acuerdo a las necesidades de la población.

1.4.2 Implicancias Prácticas

El trabajo de investigación tiene implicancias prácticas ya que al saber la situación actual del Control Interno dentro de las comisarías se podrá tener resultados del



cumplimiento de los objetivos y metas de las comisarías ya que el Control Interno nos permite saber si cumplen sus políticas, normativas que tiene la institución Policial brindando una mejor y adecuado servicio a la ciudadanía.

1.4.3 Valor Teórico

Los resultados del tema de investigación servirán como fuente de información y antecedentes para la realización de otras investigaciones relacionadas al tema de Control Interno para el logro de objetivos en las comisarías PNP, más aun teniendo en cuenta que en todo el país existen comisarías tanto rurales como urbanas.

1.4.4 Utilidad Metodológica

El estudio presenta porcentajes que siempre son el mejor sustento de una investigación y por tal motivo se considera de utilidad por su minuciosidad sobre el funcionamiento del Control Interno dentro de las comisarías investigando si los efectivos policiales cumplen con los objetivos de manera transparente y si ha contribuido en la satisfacción de las necesidades de la población de la provincia de Canas. .

1.4.5 Viabilidad o Factibilidad

En la preparación de la presente tesis se tuvo en cuenta el esquema estructurado por la Universidad Andina del Cusco, previa orientación y guía de los profesores responsables.

En el presente trabajo de investigación es viable porque la información será real. Es factible porque se cuenta con los recursos humanos, financieros y materiales para su realización.

1.5 Delimitación De La Investigación

1.5.1 Delimitación Temporal

La investigación se desarrolla tomando en consideración la información del periodo de estudio correspondiente al primer semestre del año 2018.



1.5.2 Delimitación Espacial

El alcance del trabajo de investigación está enmarcado en la provincia de Canas, departamento de Cusco, Perú. Abarcando las comisarías rurales de los distritos de Langui, Layo y Descanso

1.5.3 Delimitación Conceptual

La presente investigación se enmarca en el tema de Control Interno específicamente en tres de sus componentes Ambiente de Control, Evaluación de Riesgos y Actividades de Control Gerencial.



CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación capítulo

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Antecedente N°1: Tesis “El Control Interno en el Departamento de Recursos Humanos y su Incidencia en la Productividad de la Empresa Vivero Forestal Belisario Quevedo de la Ciudad de Latacunga en el Año 2011” de Jenny Alpusig presentada el año 2012 en la ciudad Ambato-Ecuador, para optar título de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

Este estudio tiene por objeto realizar una análisis del sistema de Control Interno en la empresa Vivero forestal Belisario Quevedo basados en los nuevos conceptos del informe COSO, cuyo afán es analizar y evaluar los procedimientos, políticas, normas y leyes internas del sector público a las que debe acatarse la empresa para una eficiente y eficaz proceso administrativo en el manejo de recursos públicos, permitiendo establecer confianza y consecuentemente determinar el alcance y la oportunidad de los procedimientos aplicados.

El autor concluye que no existe un manual de control interno formalmente establecido, la carencia de este instrumento, las actividades administrativas, contable y financieras funcionan normalmente sobre la base del conocimiento práctico adquirido por la experiencia de sus empleados que no existen políticas establecidas con claridad, la mayor parte de decisiones se las hace de forma impositiva, por este motivo los trabajadores acatan temporalmente o hacen caso omiso de las mismas se indica que solo existe una persona responsable de actualizar los expedientes de empleados y trabajadores de la organización, pero no ejecuta un adecuado control interno lo que genera problemas en el departamento de Recursos Humanos también se notó que existen muchas deficiencias en el departamento de Recursos Humanos por no contar con un manual de funciones lo que ha conllevado a un



trabajo aislado y de acuerdo a sus conveniencias se observó que al personal no se le da capacitación continua lo que ocasiona una limitación en el desempeño laboral.

El autor recomienda que es necesario la aplicación del manual de control interno que garantice el cumplimiento de los objetivos empresariales que se deben establecer políticas por escrito y delegando responsabilidades para normar las actividades de cada área, también se debe establecer y dejar por escrito en un manual las funciones y deberes que tiene cada trabajador de la empresa las cuales tienen que ser debidamente difundidos a los trabajadores y es necesario que la empresa mantenga un plan de capacitación continua del Recurso humano para lograr un mejor desempeño laboral, de esta forma prevenir fraudes, errores, violación a principios y normas.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Antecedente N°1: Tesis “El Control Interno y su Incidencia en la Gestión de Recursos Humanos en el Hotel “PASTORURI” Independencia –Huaraz, 2014” de Nices Manrique presentada el año 2015 en la ciudad de Chimbote-Perú para optar Grado de Magister en Contabilidad Mención: Auditoría de la Universidad Católica los Ángeles Chimbote.

La presente investigación tiene como objetivo Determinar que el Control Interno incide en la gestión de Recursos Humanos en el Hotel “Pastoruri” Independencia – Huaraz en el 2014.

El autor concluye e indico que se cumplió con el objetivo debido a que se pudo describir la situación del control interno, tal como se demostró en el desarrollo del cuestionario de control interno dado que el 61% de los encuestados consideran que sería óptimo aplicar el control interno en el Hotel "Pastoruri", el mismo que debe realizarse en forma permanente para así detectar riesgos, fraudes o irregularidades también se pudo identificar los problemas en la gestión de recursos humanos de la empresa en estudio, tal



como se demostró en el desarrollo del cuestionario de Gestión de Recursos Humanos donde el 75% de los encuestados consideran que sería óptimo aplicar el control interno para una buena Gestión de Recursos Humanos y lograr los objetivos del Hotel “Pastoruri” con la finalidad de aumentar una buena gestión y una atención eficiente a los huéspedes.

El autor recomienda e indica que es necesario que los directivos prioricen el logro de los objetivos del control interno con el fin de contribuir a la mejora continua de la atención al usuario extranjero y nacional y que también se utilicen una serie de incentivos a otorgarse al personal, tanto como la consideración personal, asistencia del personal a los cursos de capacitación y especialización, distinciones, recompensas económicas, etc. concientizarlos sobre la necesidad de controlar eficazmente las actividades del hotel, mediante la realización de charlas informativas, círculos de trabajo, difusión de las normas y documentos institucionales y otras actividades relacionadas con la finalidad de desarrollar la identificación del trabajador con la empresa y mejorar su producción y productividad, será necesario que toda actividad de control interno se implemente o ejecute. Se deben difundir e implementar los alcances del control interno con todos los trabajadores de la empresa para el cumplimiento de los principios, logro de los objetivos, ejecución de procesos y tipos de control interno que repercutirá en la mejor rentabilidad empresarial y fidelización de los clientes.

Antecedente N°2: Tesis “Control Interno Gubernamental en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Yauyos de la Provincia de Jauja” de Cynthia Huamán & Melisa Quispe presentada el año 2017 en la ciudad de Huancayo-Perú, para optar Título Profesional de Contador Público de la Universidad Nacional del Centro.

La presente tesis se ha orientado al cumplimiento del siguiente objetivo Proponer el modelo de control interno gubernamental basado en el COSO que permita una adecuada



gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Yauyos de la Provincia de Jauja.

El autor concluye que la entidad presenta una serie de deficiencias y debilidades en los procesos de selección, capacitación y evaluación, limitando el cumplimiento de los objetivos del recurso humano, hemos propuesto el modelo de Control Interno Gubernamental basado en el COSO para la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Yauyos de la Provincia de Jauja, el mismo que permite una adecuada gestión de recursos humanos en razón que involucra a todo el personal de la entidad y proporciona seguridad razonable en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

El autor recomienda que el titular de la Municipalidad Distrital de Yauyos de la Provincia de Jauja debe disponer la implementación de la propuesta del sistema de Control Interno Gubernamental basado en el COSO para la gestión de recursos humanos en la entidad, debido a que existe una serie de deficiencias y debilidades en los procesos de selección, capacitación y evaluación, limitando el cumplimiento de los objetivos del Recurso Humano, el mismo que permita una adecuada gestión de recursos humanos en razón que involucra a todo el personal de la entidad y proporciona seguridad razonable en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

2.1.3 Antecedentes Locales

Como resultado de la búsqueda de información no se encontró investigaciones referentes al tema de investigación.

2.1.4 Artículos

Diario el comercio “Contraloría: Solo 25% de entes públicos tienen control interno” año 2015, Contraloría señala que entidades se resisten a aplicar la ley y facilitar la lucha contra la corrupción.



Solo el 25% de las 655 entidades públicas con que cuenta el Perú implementó su Sistema de Control Interno que le permite prevenir riesgos, irregularidades y actos de corrupción en sus operaciones institucionales, informó la Contraloría General de la República. La Contraloría lamentó que a pesar de sus múltiples ventajas, continúa siendo bajo el nivel de implementación del Sistema de Control Interno a nivel del Estado. Desde hace nueve años las entidades están obligadas a implementar y mantener controles internos en todas las operaciones institucionales.

La medición anual realizada en el 2014, indica que a nivel del gobierno central, en promedio, el nivel de cumplimiento sólo alcanza el 36% de un rango de 0 a 100, indicó la Contraloría. A nivel de gobiernos regionales y locales la implementación es aún menor, alcanzando únicamente el 20% en promedio. La Contraloría General ha logrado que se incorpore en el proyecto de Ley de Presupuesto del Sector Público 2016 una disposición para que todas las entidades públicas de los tres niveles de gobierno implementen obligatoriamente el Sistema de Control Interno* en un plazo máximo de tres años. Además, en el Plan de Incentivos a la Mejora de la Gestión y Modernización Municipal 2016, se ha propuesto una meta referida al Control Interno para entregar incentivos económicos a quienes cumplan con su implementación. Así, 250 gobiernos locales a nivel nacional tendrían la oportunidad de obtener mayores recursos y avanzar hacia una gestión transparente.

2.2 Bases Legales

a) **Constitución política del Perú:** La actual Constitución Política del Perú es hasta el momento la base del sistema jurídico del país, sobre esta reposan los pilares del Derecho, la justicia y las normas del país. Ella controla, regula y defiende los derechos y libertades de los peruanos; organiza los poderes e instituciones políticas; en su artículo 82 nos dice que la Contraloría General de la República es una entidad descentralizada de Derecho Público que



goza de autonomía conforme a su ley orgánica. Es el órgano superior del Sistema Nacional de Control. Supervisa la legalidad de la ejecución del Presupuesto del Estado, de las operaciones de la deuda pública y de los actos de las instituciones sujetas a control. El Contralor General es designado por el Congreso, a propuesta del Poder Ejecutivo, por siete años. Puede ser removido por el Congreso por falta grave. (Congreso Constituyente Democrático, 1993, pág. 19)

b) Ley de Control Interno de las entidades del Estado Ley 287116: La presente Ley tiene por objeto establecer las normas para regular la elaboración, aprobación, implantación funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del control interno en las entidades del Estado, con el propósito de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos y operativos con acciones y actividades de control previo, simultáneo y posterior, contra los actos y prácticas indebidas o de corrupción, propendiendo al debido y transparente logro de los fines, objetivos y metas institucionales. (Congreso de la Republica , 2006)

c) Normas de Control Interno Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG: Tiene como objeto propender al apropiado y oportuno ejercicio del control gubernamental, para prevenir y verificar la correcta utilización y gestión de los recursos del Estado, el desarrollo probo de las funciones de los funcionarios públicos, así como el cumplimiento de las metas de las instituciones sujetas a control; estableciéndose en su artículo 6 que el control gubernamental consiste en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública con fines de su mejoramiento a través de la adopción de acciones preventivas y correctivas pertinentes; disponiendo, asimismo, dicha norma, que el control gubernamental es interno y externo y su desarrollo constituye un proceso integral y permanente. (Resolucion de Contraloria N° 320-2006-CG, 2006)

d) Resolución de Contraloría N° 149-2016-CG “Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado”: establece que el control gubernamental



consiste en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública, en atención al grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado, así como del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de política y planes de acción, evaluando los sistemas de administración, gerencia y control, con fines de su mejoramiento a través de la adopción de acciones preventivas y correctivas pertinentes. (Contraloría General de la República, 2016)

e) Manual de Organización y Funciones de las Comisarías Policía Nacional

Perú: El presente manual contiene la visión, misión, funciones, estructura orgánica, relaciones, dependencia, autoridad, competencia, coordinación y responsabilidades de los componentes orgánicos de las comisarías PNP, estableciendo a su vez las responsabilidades de los diferentes cargos, niveles y atribuciones de sus integrantes. Las prescripciones del presente manual alcanzan al personal de la Policía Nacional del Perú, que presta servicios en las comisarías. Su incumplimiento o trasgresión constituye infracción sujeta a la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú. (Ministerio del Interior, 2003)

f) Ley N° 30714 que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del

Perú: La presente Ley tiene el objeto de establecer las normas y procedimientos disciplinarios destinados a prevenir, regular y sancionar las infracciones en las que incurre el personal de la Policía Nacional del Perú, en cumplimiento de sus funciones relacionadas con la ética, la disciplina, el servicio policial y la imagen institucional, con sujeción al ordenamiento constitucional, las leyes y los reglamentos que los norman. Asimismo, establece los bienes jurídicos protegidos, las normas de disciplina y servicio, los órganos disciplinarios y el procedimiento sancionador. Constituye un régimen especial para mantener la disciplina policial. (Poder Ejecutivo, 2017)



2.3 Bases Teóricas

2.3.1 Control Interno

2.3.1.1 Antecedentes del Control Interno

La Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores- INTOSAI, fundada en el año 1953, y que reúne entre sus miembros a más de ciento setenta (170) Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS), entre ellas la Contraloría General de la República de Perú (CGR), aprobó en el año 1992 las “Directrices para las normas de control interno”.

En 1990 se había publicado el documento “Control Interno – Marco Integrado” (Internal Control – Integrated Framework, Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Comisión, 1990) elaborado por la Comisión Nacional sobre Información Financiera Fraudulenta -conocida como la Comisión Treadway. Los miembros de dicho grupo adoptó el nombre de Comité de Organismos Patrocinadores-COSO.

El Informe COSO incorporó en una sola estructura conceptual los distintos enfoques existentes en el ámbito mundial y actualizó los procesos de diseño, implantación y evaluación del control interno. Se define al control interno como un proceso que constituye un medio para lograr un fin, y no un fin en sí mismo. También señala que es ejecutado por personas en cada nivel de una organización y proporciona seguridad razonable para la consecución de los siguientes objetivos: eficacia y eficiencia en las operaciones, confiabilidad en la información financiera, y cumplimiento de las leyes y regulaciones. Este control debe ser construido dentro de la infraestructura de la entidad y debe estar entrelazado con sus actividades de operación.

Se indica que el control interno está compuesto por cinco componentes interrelacionados: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y monitoreo (supervisión).



En julio de 1998, la CGR emitió las Normas Técnicas de Control Interno para el Sector Público, aprobadas mediante R. C. N° 072-98-CG del 26 de junio de 1998, en septiembre del 2004, el COSO emite el documento “Gestión de Riesgos Corporativos - Marco Integrado”, promoviendo un enfoque amplio e integral en empresas y organizaciones gubernamentales.

Igualmente, en el XVIII INTOSAI, realizado el 2004 en Budapest, se aprobó la “Guía para las normas de control interno del sector público”, que define el control interno como “un proceso integral efectuado por la gerencia y el personal, y está diseñado para enfrentarse a los riesgos y para dar una seguridad razonable de que en la consecución de la misión de la entidad, se alcanzarán los siguientes objetivos gerenciales.

En Perú, el marco más reciente para el control gubernamental lo proporciona la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, vigente a partir del 24.JUL.2002, que establece las normas que regulan el ámbito, organización y atribuciones del Sistema Nacional de Control (SNC) y de la CGR.

El artículo 6° “consiste en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública, en atención al grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado, así como del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de política y planes de acción, evaluando los sistemas de administración, gerencia y control, con fines de su mejoramiento a través de la adopción de acciones preventivas y correctivas pertinentes.” Asimismo, dicha norma precisa que “el control gubernamental es interno y externo y su desarrollo constituye un proceso integral y permanente”.

El artículo 7°: “el control interno comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente.”



La CGR de acuerdo a ello, consideró de trascendental importancia la emisión de una ley de control interno que regulara específicamente el establecimiento, funcionamiento, mantenimiento, perfeccionamiento y evaluación del sistema de control interno en las entidades del Estado en la Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado, aprobada por el Congreso de la República y publicada el 18.ABR.2006; con el propósito de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos y operativos con acciones y actividades de control previo, simultáneo y posterior, contra los actos y prácticas indebidos o de corrupción, buscando el debido y transparente logro de los fines, objetivos y metas institucionales.

Esta Ley establece en su artículo 10° que corresponde a la CGR, dictar la normativa técnica de control que oriente la efectiva implantación, funcionamiento y evaluación del control interno en las entidades del Estado. Dichas normas constituyen lineamientos, criterios, métodos y disposiciones para la aplicación o regulación del control interno en las principales áreas de la actividad administrativa u operativa de las entidades, incluidas las relativas a la gestión financiera, logística, de personal, de obras, de sistemas computarizados y de valores éticos, entre otras; correspondiendo, a partir de dicho marco normativo, a los titulares de las entidades emitir las normas específicas aplicables a su entidad, de acuerdo a su naturaleza, estructura y funciones. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006)

2.3.1.2 Definición del Control Interno

Es un proceso integral efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar a los riesgos y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la entidad, se alcanzarán los siguientes objetivos gerenciales:

- (i) Promover la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta



- (ii) Cuidar y resguardar los recursos y bienes del Estado contra cualquier forma de pérdida, deterioro, uso indebido y actos ilegales, así como, en general, contra todo hecho irregular o situación perjudicial que pudiera afectarlos
- (iii) Cumplir la normatividad aplicable a la entidad y a sus operaciones
- (iv) Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información
- (v) Fomentar e impulsar la práctica de valores institucionales
- (vi) Promover el cumplimiento de los funcionarios o servidores públicos de rendir cuentas por los fondos y bienes públicos a su cargo o por una misión u objetivo encargado y aceptado. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006)

2.3.1.3 Objetivos del Control Interno

Las Normas de Control Interno tienen como objetivo propiciar al fortalecimiento de los sistemas de Control Interno y mejorar la gestión pública, en relación a la protección del patrimonio público y al logro de los objetivos y metas institucionales. En este contexto, los objetivos de las Normas de Control Interno son:

- Servir de marco de referencia en materia de Control Interno para la emisión de la respectiva normativa institucional, así como para la regulación de los procedimientos administrativos y operativos derivados de la misma.
- Orientar la formulación de normas específicas para el funcionamiento de los procesos de gestión e información gerencial en las entidades.
- Orientar y unificar la aplicación del Control Interno en las entidades.

2.3.1.4 Normas Básicas para el Ambiente de Control

Filosofía de la Dirección: La filosofía y estilo de la Dirección comprende la conducta y actitudes que deben caracterizar a la gestión de la entidad con respecto del control interno. Debe tender a establecer un ambiente de confianza positivo y de apoyo hacia el



control interno, por medio de una actitud abierta hacia el aprendizaje y las innovaciones, la transparencia en la toma de decisiones, una conducta orientada hacia los valores y la ética, así como una clara determinación hacia la medición objetiva del desempeño, entre otros.

- La filosofía de la Dirección refleja una actitud de apoyo permanente hacia el control interno y el logro de sus objetivos, actuando con independencia, competencia y liderazgo, y estableciendo un código de ética y criterios de evaluación del desempeño.

- El titular o funcionario designado debe evaluar y supervisar continuamente el funcionamiento adecuado del control interno en la entidad y transmitir a todos los niveles de la entidad, de manera explícita y permanente, su compromiso con el mismo.

- El titular o funcionario designado debe hacer entender al personal la importancia de la responsabilidad de ejercer y ejecutar los controles internos, ya que cada miembro cumple un rol importante dentro de la entidad. También debe lograr que éstas sean asumidas con seriedad e incentivar una actitud positiva hacia el control interno.

- El titular o funcionario designado debe propiciar un ambiente que motive la propuesta de medidas que contribuyan al perfeccionamiento del control interno y al desarrollo de la cultura de control institucional.

- El titular o funcionario designado debe facilitar, promover, reconocer y valorar los aportes del personal estimulando la mejora continua en los procesos de la entidad.

- El titular o funcionario designado debe integrar el control interno a todos los procesos, actividades y tareas de la entidad. A este propósito contribuye el ambiente de confianza entre el personal, derivado de la difusión de la información necesaria, la adecuada comunicación y las técnicas de trabajo participativo y en equipo.

- El ambiente de confianza incluye la existencia de mecanismos que favorezcan la retroalimentación permanente para la mejora continua. Esto implica que todo asunto que



interfiera con el desempeño organizacional, de los procesos, actividades y tareas pueda ser detectado y transmitido oportunamente para su corrección oportuna.

- El titular y funcionarios de la entidad, a través de sus actitudes y acciones, deben promover las condiciones necesarias para el establecimiento de un ambiente de confianza. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006)

Integridad y valores éticos: La integridad y valores éticos del titular, funcionarios y servidores determinan sus preferencias y juicios de valor, los que se traducen en normas de conducta y estilos de gestión. El titular o funcionario designado y demás empleados deben mantener una actitud de apoyo permanente hacia el control interno con base en la integridad y valores éticos establecidos en la entidad.

- Los principios y valores éticos son fundamentales para el ambiente de control de las entidades. Debido a que éstos rigen la conducta de los individuos, sus acciones deben ir más allá del solo cumplimiento de las leyes, decretos, reglamentos y otras disposiciones normativas.
- El titular o funcionario designado debe incorporar estos principios y valores como parte de la cultura organizacional, de manera que subsistan a los cambios de las personas que ocupan temporalmente los cargos en una entidad. También debe contribuir a su fortalecimiento en el marco de la vida institucional y su entorno.
- El titular o funcionario designado juega un rol determinante en el establecimiento de una cultura basada en valores, que con su ejemplo, contribuirá a fortalecer el ambiente de control.
- La demostración y la persistencia en un comportamiento ético por parte del titular y los funcionarios es de vital importancia para los objetivos del control interno. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006)



Administración de los recursos humanos: Es necesario que el titular o funcionario designado establezca políticas y procedimientos necesarios para asegurar una apropiada planificación y administración de los recursos humanos de la entidad, de manera que se garantice el desarrollo profesional y asegure la transparencia, eficacia y vocación de servicio a la comunidad. Comentarios:

- La eficacia del funcionamiento de los sistemas de control interno radica en el elemento humano. De allí la importancia del desempeño de cada uno de los miembros de la entidad y de cuán claro comprendan su rol en el cumplimiento de los objetivos. En efecto, la aplicación exitosa de las medidas, mecanismos y procedimientos de control implantados por la administración está sujeta, en gran parte, a la calidad del potencial del recurso humano con que se cuenta.
- El titular o funcionario designado debe definir políticas y procedimientos adecuados que garanticen la correcta selección, inducción y desarrollo del personal. Las actividades de reclutamiento y contratación, que forman parte de la selección, deben llevarse a cabo de manera ética. En la inducción deben considerarse actividades de integración del recurso humano en relación con el nuevo puesto tanto en términos generales como específicos. En el desarrollo de personal se debe considerar la creación de condiciones laborales adecuadas, la promoción de actividades de capacitación y formación que permitan al personal aumentar y perfeccionar sus capacidades y habilidades, la existencia de un sistema de evaluación del desempeño objetivo, rendición de cuentas e incentivos que motiven la adhesión a los valores y controles institucionales. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006)

Asignación de autoridad y responsabilidad: Es necesario asignar claramente al personal sus deberes y responsabilidades, así como establecer relaciones de información, niveles y reglas de autorización, así como los límites de su autoridad.



- El titular o funcionario designado debe tomar las acciones necesarias para garantizar que el personal que labora en la entidad tome conocimiento de las funciones y autoridad asignadas al cargo que ocupan. Los funcionarios y servidores públicos tienen la responsabilidad de mantenerse actualizados en sus deberes y responsabilidades demostrando preocupación e interés en el desempeño de su labor.
- La asignación de autoridad y responsabilidad debe estar definida y contenida en los documentos normativos de la entidad, los cuales deben ser de conocimiento del personal en general.
- Todo el personal que labora en las entidades del Estado debe asumir sus responsabilidades en relación con las funciones y autoridad asignadas al cargo que ocupa. En este sentido, cada funcionario o servidor público es responsable de sus actos y debe rendir cuenta de los mismos.
- El titular o funcionario designado debe establecer los límites para la delegación de autoridad hacia niveles operativos de los procesos y actividades propias de la entidad, en la medida en que ésta favorezca el cumplimiento de sus objetivos.
- Toda delegación incluye la necesidad de autorizar y aprobar, cuando sea necesario, los resultados obtenidos como producto de la autoridad asignada.
- Es necesario considerar que la delegación de autoridad no exime a los funcionarios y servidores públicos de la responsabilidad conferida como consecuencia de dicha delegación. Es decir, la autoridad se delega, en tanto que la responsabilidad se comparte. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006)

2.3.1.5 Normas Básicas para la Evaluación de Riesgos

Planeamiento de la administración de riesgos: Es el proceso de desarrollar y documentar una estrategia clara, organizada e interactiva para identificar y valorar los riesgos que puedan impactar en una entidad impidiendo el logro de los objetivos. Se deben



desarrollar planes, métodos de respuesta y monitoreo de cambios, así como un programa para la obtención de los recursos necesarios para definir acciones en respuesta a riesgos.

- Un evento es un incidente o acontecimiento derivado de fuentes internas o externas que afecta a la implementación de la estrategia o la consecución de objetivos. Los eventos pueden tener un impacto positivo, negativo o de ambos tipos a la vez. Cuando el impacto es positivo se le conoce como oportunidad, en tanto que si es negativo se le conoce como riesgo.
- El riesgo se define como la posibilidad de que un evento ocurra y afecte de manera adversa el logro de los objetivos de la entidad, impidiendo la creación de valor o erosionando el valor existente. El riesgo combina la probabilidad de que ocurra un evento negativo con cuánto daño causaría (impacto).
- El planeamiento de la administración de riesgos es un proceso continuo. Incluye actividades de identificación, análisis o valoración, manejo o respuesta y monitoreo y documentación de los riesgos.
- En el planeamiento de los riesgos se desarrolla una estrategia de gestión, que incluye su proceso e implementación. Se establecen objetivos y metas, asignando responsabilidades para áreas específicas, identificando conocimientos técnicos adicionales necesarios, describiendo el proceso de evaluación de riesgos y las áreas a considerar, detallando indicadores de riesgos, delineando procedimientos para las estrategias del manejo, estableciendo métricas para el monitoreo y definiendo los reportes, documentos y las comunicaciones necesarios.
- El planeamiento de la administración de riesgos puede ser específico en algunas áreas, como en la asignación de responsabilidades y en la definición del entrenamiento necesario que el personal debe tener para un mejor manejo y monitoreo de los riesgos, entre otros.



- La administración apropiada de los riesgos tiende a reducir la probabilidad de la ocurrencia y del impacto negativo de éstos y muestra a la entidad cómo debe ir adaptándose a los cambios. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006)

Identificación de los riesgos: En la identificación de los riesgos se tipifican todos los riesgos que pueden afectar el logro de los objetivos de la entidad debido a factores externos o internos. Los factores externos incluyen factores económicos, medioambientales, políticos, sociales y tecnológicos. Los factores internos reflejan las selecciones que realiza la administración e incluyen la infraestructura, personal, procesos y tecnología.

- La metodología de identificación de riesgos de una entidad puede comprender una combinación de técnicas vinculadas con herramientas de apoyo. Las técnicas de identificación de riesgos, deben tomar como base eventos y tendencias pasados así como técnicas de prospectiva en general.
- Es útil agrupar en categorías los riesgos potenciales mediante la acumulación de los eventos que ocurren en una entidad en los procesos claves (estratégicos y operativos), en las actividades críticas, en las fuentes de información, en los ciclos de vida de diferentes procesos, en juicios de expertos, por contexto, entre otros. El titular y funcionarios deben desarrollar un entendimiento de las interrelaciones que existen entre los riesgos, no solo consiguiendo información detallada como base para su valoración, sino también realizando ejercicios de prospectiva, de manera que se vea plasmado en su gestión.
- El proceso de identificación de riesgos debe tener como entradas tanto la experiencia de la entidad en materia de impactos derivados de hechos ocurridos como futuros.
- La técnica denominada Juicio de Expertos no solo es aplicable a la identificación de riesgos, sino también a la ejecución de pronósticos y a la toma de decisiones. Las más usadas son el método Delphi y la técnica del Grupo Nominal.



- Se debe identificar los eventos externos e internos que afectan o puedan afectar a la entidad. Dichos eventos, si ocurren, tienen un impacto positivo, negativo o una combinación de ambos. Por lo tanto, los eventos con signo negativo representan riesgos y requieren de evaluación y respuesta por parte del órgano competente de la entidad. De otro lado, los eventos con signo positivo representan oportunidades y compensan los impactos negativos de los riesgos. En términos generales, una fuente de identificación son los análisis de fortalezas oportunidades-debilidades-amenazas que realizan las entidades como parte del proceso de planeamiento estratégico, en tanto éstos hayan sido correctamente elaborados. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006)

Valoración de los riesgos: El análisis o valoración del riesgo le permite a la entidad considerar cómo los riesgos potenciales pueden afectar el logro de sus objetivos. Se inicia con un estudio detallado de los temas puntuales sobre riesgos que se hayan decidido evaluar. El propósito es obtener la suficiente información acerca de las situaciones de riesgo para estimar su probabilidad de ocurrencia, tiempo, respuesta y consecuencias.

- La administración debe valorar los riesgos a partir de dos perspectivas: probabilidad e impacto. Probabilidad representa la posibilidad de ocurrencia, mientras que el impacto representa el efecto debido a su ocurrencia. Estos estimados se determinan usando tanto datos de eventos pasados observados, los cuales pueden proveer una base objetiva en comparación con los estimados subjetivos, como técnicas prospectivas.
- La metodología de análisis o valoración del riesgo de una entidad debe normalmente comprender una combinación de técnicas cualitativas y cuantitativas. Las técnicas cualitativas consisten en la evaluación de la prioridad de los riesgos identificados usando como criterios la probabilidad de ocurrencia, el impacto de la materialización



de los riesgos sobre los objetivos, además de otros factores tales como la tolerancia al riesgo y costos, entre otros. La administración a menudo usa técnicas cualitativas de valoración cuando los riesgos no son cuantificables o cuando el uso de datos no son verificables. Las técnicas cuantitativas son usadas para analizar numéricamente el efecto de los riesgos identificados en los objetivos. La selección de las técnicas debe reflejar el nivel de precisión requerido y la cultura de la unidad de negocios.

- La administración debe usar métricas de desempeño para determinar en qué medida se están logrando los objetivos. Puede ser útil usar la misma unidad de medida cuando se considera el impacto potencial de un riesgo para el logro de un objetivo específico. La entidad puede valorar la manera cómo los riesgos se correlacionan positivamente, combinan e interactúan para crear probabilidades o impactos significativamente diferentes. Si bien el impacto individual puede ser bajo, una correlación positiva de éstos puede tener impacto mayor. Cuando los riesgos no están positivamente correlacionados, la administración los valora individualmente; cuando es probable que éstos ocurran en múltiples unidades de negocio, la gestión puede valorarlos y agruparlos en categorías comunes. Usualmente existe un rango de resultados posibles que se asocian con un riesgo, y la gestión los considera como base para desarrollar una respuesta.
- Se debe estimar la frecuencia con que se presentarán los riesgos identificados, cuantificar la probable pérdida que pueden ocasionar y calcular el impacto que pueden tener en la satisfacción de los usuarios del servicio. De este análisis, se derivarán los objetivos específicos de control y las actividades asociadas para minimizar los efectos de los riesgos identificados como relevantes.
- Los métodos utilizados para determinar la importancia relativa de los riesgos pueden ser diversos, debiendo considerar al menos una estimación de su frecuencia,



probabilidad de ocurrencia y una cuantificación de los efectos resultantes o impacto.

(Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006)

2.3.1.6 Normas Básicas para las Actividades de Control Gerencial

Procedimientos de autorización y aprobación: La responsabilidad por cada proceso, actividad o tarea organizacional debe ser claramente definida, específicamente asignada y formalmente comunicada al funcionario respectivo. La ejecución de los procesos, actividades, o tareas debe contar con la autorización y aprobación de los funcionarios con el rango de autoridad respectivo.

- La autorización para la ejecución de procesos, actividades o tareas debe ser realizada sólo por personas que tengan el rango de autoridad competente. Las instrucciones que se imparten a todos los funcionarios de la institución deben darse principalmente por escrito u otro medio susceptible de ser verificado y formalmente establecido. La autorización es el principal medio para asegurar que las actividades válidas sean ejecutadas según las intenciones del titular o funcionario designado. Los procedimientos de autorización deben estar documentados y ser claramente comunicados a los funcionarios y servidores públicos. Asimismo, deben incluir condiciones y términos, de tal manera que los empleados actúen en concordancia con dichos términos y dentro de las limitaciones establecidas por el titular o funcionario designado o normativa respectiva.
- La aprobación consiste en el acto de dar conformidad o calificar positivamente, por escrito u otro medio susceptible de ser verificado y formalmente establecido, los resultados de los procesos, actividades o tareas con el propósito que éstos puedan ser emitidos como productos finales o ser usados como entradas en otros procesos. Los procedimientos de aprobación deben estar documentados y ser claramente



comunicados a los funcionarios y servidores públicos. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006)

Controles sobre el acceso a los recursos o archivos: El acceso a los recursos o archivos debe limitarse al personal autorizado que sea responsable por la utilización o custodia de los mismos. La responsabilidad en cuanto a la utilización y custodia debe evidenciarse a través del registro en recibos, inventarios o cualquier otro documento o medio que permita llevar un control efectivo sobre los recursos o archivos.

- El acceso a los recursos y archivos se da de dos maneras: (i) autorización para uso y (ii) autorización de custodia.
- La restricción de acceso a los recursos reduce el riesgo de la utilización no autorizada o pérdida. El grado de restricción depende de la vulnerabilidad de los recursos y el riesgo percibido de pérdida o utilización indebida. Asimismo, deben evaluarse periódicamente estos riesgos. Por otro lado, para determinar la vulnerabilidad de un recurso se debe considerar su costo, portabilidad y posibilidad de cambio. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006)

Evaluación de desempeño: Se debe efectuar una evaluación permanente de la gestión tomando como base regular los planes organizacionales y las disposiciones normativas vigentes, para prevenir y corregir cualquier eventual deficiencia o irregularidad que afecte los principios de eficiencia, eficacia, economía y legalidad aplicables.

- La administración, independientemente del nivel jerárquico o funcional, debe vigilar y evaluar la ejecución de los procesos, actividades, tareas y operaciones, asegurándose que se observen los requisitos aplicables (jurídicos, técnicos y administrativos; de origen interno y externo) para prevenir o corregir desviaciones. Durante la evaluación del desempeño, los indicadores establecidos en los planes estratégicos y operativos deben aplicarse como puntos de referencia.



- La evaluación del desempeño permite generar conciencia sobre los objetivos y beneficios derivados del logro de los resultados organizacionales, tanto dentro de la institución como hacia la colectividad. Asimismo, la retroalimentación obtenida con respecto al cumplimiento de los planes permite conocer si es necesario modificarlos. Esto último con el objetivo de fortalecer a la entidad y enfrentar cualquier riesgo existente, así como prever cualquier otro que pueda presentarse en el futuro.
- La evaluación de desempeño de la gestión debe constituir una herramienta necesaria que requiere ser formalizada a través de regulaciones internas, debiendo definirse y formalizarse en documentos de carácter institucional. 04 Una medida de evaluación del desempeño en cuanto a procesos u operaciones lo pueden brindar los indicadores. Estos constituyen una herramienta para evaluar el logro de los objetivos y metas y asegurar el adecuado funcionamiento del sistema a través de la aplicación de las actividades de control de control gerencial (*) destinadas a minimizar los riesgos de la entidad. A partir de estos indicadores se puede diseñar un sistema de alerta temprano que permita identificar con anticipación los factores que pueden afectar el logro de objetivos y metas, cuantificando su incidencia. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006)

Revisión de procesos, actividades y tareas: Los procesos, actividades y tareas deben ser periódicamente revisados para asegurar que cumplen con los reglamentos, políticas, procedimientos vigentes y demás requisitos. Este tipo de revisión en una entidad debe ser claramente distinguido del seguimiento del control interno.

- Las revisiones periódicas de los procesos, actividades y tareas deben proporcionar seguridad de que éstos se estén desarrollando de acuerdo con lo establecido en los reglamentos, políticas y procedimientos, así como asegurar la calidad de los



productos y servicios entregados por las entidades. Caso contrario se debe detectar y corregir oportunamente cualquier desviación con respecto a lo planeado.

- Las revisiones periódicas de los procesos, actividades y tareas deben brindar la oportunidad de realizar propuestas de mejora en éstos con la finalidad de obtener una mayor eficacia y eficiencia, y así contribuir a la mejora continua en la entidad. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006)

2.3.2 Recursos Humanos

El Área de Recursos Humanos es aquella que tiene a su cargo la responsabilidad formal de gestionar, seleccionar, contratar, capacitar preservar y retener a los colaboradores de una empresa u organización debiendo a que los recursos humanos constituyen el activo más importante de esta puesto que el éxito del negocio depende en gran medida de que todas las actividades y funciones de la empresa sean realizadas con la mayor eficiencia posible.

Para que una empresa pueda cumplir sus metas y sea rentable y precisa las tareas deben ser realizadas por personas idóneas y capacitadas. Pero también hace falta que estas personas se comprometan íntimamente con la misión y visión de la empresa de modo que brinden su máximo potencial y para ello deben estar motivados por la organización. (trejo, 2015)

2.3.2.1 Importancia del departamento de recursos humanos

La administración de recursos humanos es sumamente importante en una empresa u organización porque administra el recurso humano, por lo tanto el recurso menos predecible y dinámico.

Una buena gestión de los recursos humanos genera, como un proceso en cadena, los siguientes beneficios y ventajas:

- Mejora y aprovecha las capacidades y habilidades de los trabajadores



- Aumenta el rendimiento, la calidad y la producción tanto del trabajador como de la empresa.
- La buena relación interpersonal entre los trabajadores crea motivación y buen clima.
- La buena relación interpersonal entre los trabajadores y recursos humanos hace que todos se sientan escuchados y valorados
- La renovación de los puestos de trabajo o la creación de nuevos puestos de trabajos son implementados de forma armoniosa para todos.
- Los puestos de trabajos son ocupados por personas competentes para ése puesto de trabajo y compatible con el equipo de trabajo.

Este tipo de recursos son los que dan una identidad a la organización, ya que son los que forman la cultura de la empresa a través de factores como el tipo de comunicación y la motivación existentes. (Significados.com. , 2018)

2.3.2.2 Funciones del departamento de recursos humanos

El Departamento de Recursos Humanos o RRHH se dedica exclusivamente a todo lo relacionado a la gestión del personal. Entre sus tareas principales, destacan:

- El proceso de selección y contratación del personal,
- El seguimiento y la formación permanente,
- Creación de canales de comunicación eficientes,
- La creación y mantención de un buen clima laboral,
- Motivar al personal para incentivar eficiencia y satisfacción en el trabajo,
- El proceso de bonos, incentivos, premios, ausencias, reemplazos, jubilación y despido.
- En ocasiones también se encargan de la gestión de las nóminas y la relación con los representantes sindicales.



2.3.3 Comisarías Policía Nacional del Perú

Las comisarías se han formulado teniendo en cuenta los criterios y lineamientos de la política del comando de la Policía Nacional del Perú, dicho documento constituye el instrumento más importante para el personal de las comisarías rurales puesto que en él se detallan las acciones más importantes que se deben cumplir con la única finalidad de lograr los objetivos y metas trazadas para el año en curso, esto será posible con una utilización adecuada y racional de los recursos humanos, económicos, logísticos con que cuenta y así poder optimizar los servicios que se presta a la ciudadanía de la jurisdicción poniendo énfasis en la seguridad ciudadana y del desarrollo socio económico del ámbito jurisdiccional esto conlleva a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos sobre todo la imagen y el prestigio institucional. (Ministerio del Interior , 2003)

La visión ser una dependencia de la Policía Nacional del Perú, generadora de seguridad, protección, tranquilidad y paz social, consolidando la confianza y credibilidad de la comunidad, mediante un servicio de calidad.

La misión la comisaria de la Policía nacional del Perú, tiene por misión garantizar el orden público, la seguridad ciudadana y la paz social, constituyendo al desarrollo socio-económico en su circunscripción territorial. (Ministerio del Interior , 2003)

2.3.3.1 Funciones de las comisarías

- a) Garantizar, mantener y restablecer el orden público y la seguridad ciudadana en su jurisdicción.
- b) Prestar protección, ayuda y orientación a las personas y a la comunidad, especialmente al niño, al adolescente, al anciano y a la mujer, así como a las personas con discapacidad y desvalidos que se encuentran en situación de riesgo. Previendo las infracciones penales y colaborando en la ejecución de las medidas socio-educativas correspondientes.



- c) Prevenir, combatir, investigar y denunciarla delincuencia en el marco de la Constitución, la ley, reglamentos y directivas de la PNP, observando el respeto irrestricto a los Derechos Humanos.
- d) Ejercer la identificación plena de las personas con fines policiales.
- e) Garantizar el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y privado.
- f) Controlar el cumplimiento de la legislación de tránsito e investigar y denunciar los accidentes de tránsito.
- g) Organizar y Capacitar a las juntas vecinales en materia de seguridad ciudadana.
- h) Participar en la Defensa Civil y en el desarrollo económico y social del país.
- i) Expedir copias certificadas de acuerdo a ley.
- j) Atender los requerimientos de las autoridades judiciales y del Ministerio Público de acuerdo a su competencia, así como a las autoridades políticas, regionales y locales de conformidad a las disposiciones vigentes. (Ministerio del Interior , 2003)

2.3.3.2 Objetivos y Metas del Personal

- a) **Objetivos**
 - Elevar y mantener el estado de la moral del personal, incidiendo prioritariamente en el fortalecimiento del espíritu de cuerpo, camarería, espíritu de sacrificio y honradez en sus intervenciones.
 - Capacitar al personal PNP con charlas, seminarios, previa coordinación con la comandancia.
 - Realizar acciones para contribuir a una buena atención al público y al respeto de los derechos humanos, mediante el acercamiento y el buen trato al ciudadano que concurre la dependencia policial.



- Ejecutar patrullaje y operativos destinados a prevención de los delitos y faltas, a fin de ser combatidos de forma oportuna.
- Promover acciones de bienestar en beneficio del personal policial y familiar.

b) Metas

El personal policial de las comisarías rurales alcanzara las metas trazadas con el apoyo de las autoridades locales del distrito, a fin de realzar el prestigio de la Policía Nacional del Perú; así como alcanzar el acercamiento de la Población con su Policía.

2.3.3.3 Organigrama

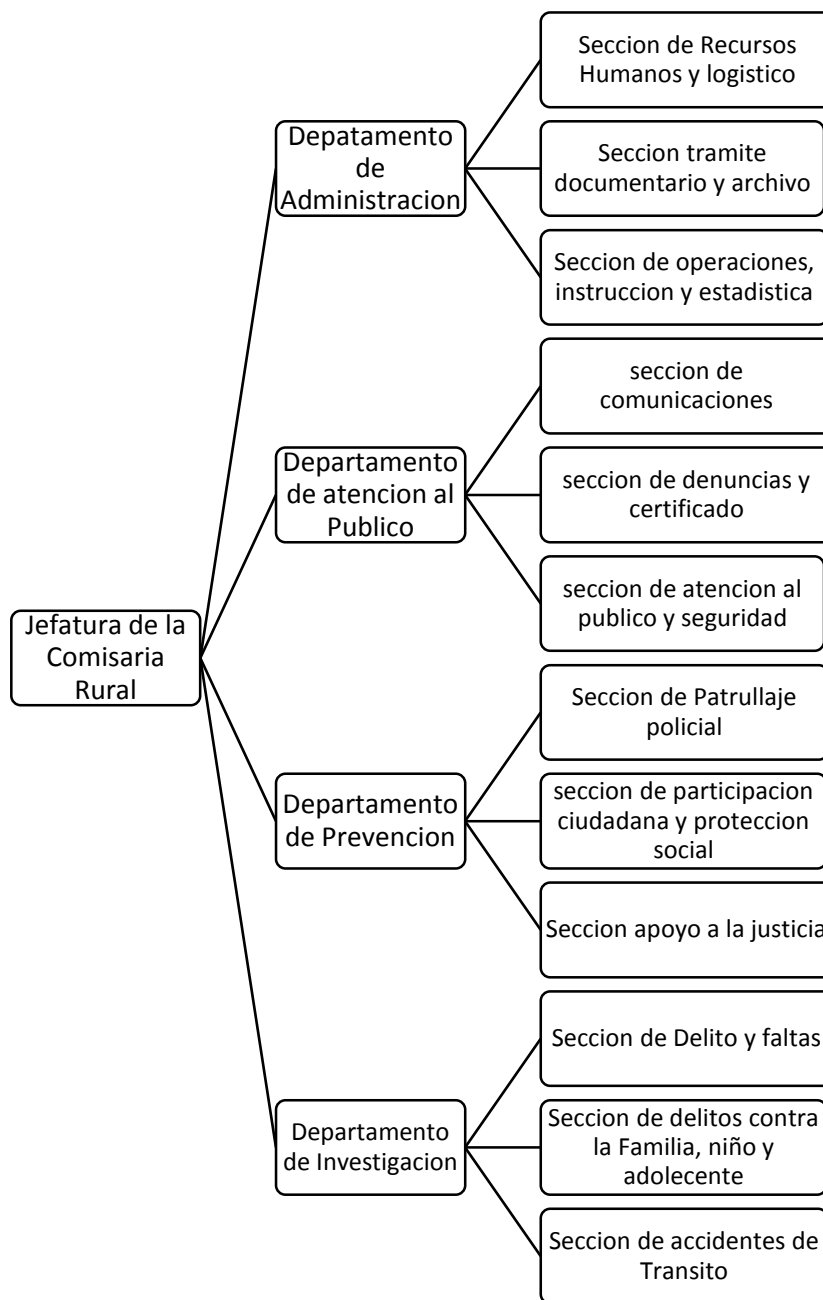


Figura 1. Organigrama de las comisarías PNP

2.4 Marco Conceptual

Administración de los recursos humanos

Es necesario que el titular o funcionario designado establezca políticas y procedimientos necesarios para asegurar una apropiada planificación y administración de los recursos humanos de la entidad, de manera que se garantice el desarrollo profesional y



asegure la transparencia, eficacia y vocación de servicio a la comunidad. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006)

Asignación de autoridad y responsabilidad

Es necesario asignar claramente al personal sus deberes y responsabilidades, así como establecer relaciones de información, niveles y reglas de autorización, así como los límites de su autoridad. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006)

Control Interno

Las Normas de Control Interno, constituyen lineamientos, criterios, métodos y disposiciones para la aplicación y regulación del control interno en las principales áreas de la actividad administrativa u operativa de las entidades, incluidas las relativas a la gestión financiera, logística, de personal, de obras, de sistemas de información y de valores éticos, entre otras. Se dictan con el propósito de promover una administración adecuada de los recursos públicos en las entidades del Estado. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006)

Controles sobre el acceso a los recursos o archivos

El acceso a los recursos o archivos debe limitarse al personal autorizado que sea responsable por la utilización o custodia de los mismos. La responsabilidad en cuanto a la utilización y custodia debe evidenciarse a través del registro en recibos, inventarios o cualquier otro documento o medio que permita llevar un control efectivo sobre los recursos o archivos. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006)

Comisarías

La Comisaría es la célula básica de la organización de la Policía Nacional del Perú; depende de las Regiones o Frentes Policiales. Desarrolla la labor de prevención, seguridad e investigación; mantiene una estrecha relación con la comunidad, gobiernos locales y regionales, con quienes promueven la participación de su personal en



actividades a favor de la seguridad ciudadana, así como el desarrollo económico y social de la jurisdicción, son de naturaleza urbana o rural según su ubicación geográfica. Son creadas, fusionadas o suprimidas por Resolución Directoral de la Dirección General de la Policía Nacional del Perú, de conformidad al reglamento respectivo. (Ministerio del Interior , 2003)

Calidad de Servicio

Es la actitud que pone de manifiesto el personal de la Policía Nacional del Perú, para atender con cortesía, diligencia, prontitud y eficacia al ciudadano que solicita un servicio de carácter policial, generándole satisfacción y confianza. (Ministerio del Interior , 2003)

El ambiente de control

Se entendido como el entorno organizacional favorable al ejercicio de prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas para el funcionamiento del control interno y una gestión escrupulosa. (Resolucion de Contraloria N° 320-2006-CG, 2006)

Evaluación de desempeño

Se debe efectuar una evaluación permanente de la gestión tomando como base regular los planes organizacionales y las disposiciones normativas vigentes, para prevenir y corregir cualquier eventual deficiencia o irregularidad que afecte los principios de eficiencia, eficacia, economía y legalidad aplicables. (Resolucion de Contraloria N° 320-2006-CG, 2006)

Estructura organizacional

El titular o funcionario designado debe desarrollar, aprobar y actualizar la estructura organizativa en el marco de eficiencia y eficacia que mejor contribuya al cumplimiento de sus objetivos y a la consecución de su misión. (Resolucion de Contraloria N° 320-2006-CG, 2006)



Ética Policial

La Ética Policial es el conjunto de principios, valores y normas de conducta que regula el comportamiento del personal de la Policía Nacional del Perú. Su observancia genera confianza y respeto en las personas, la sociedad, la patria y la institución.

Filosofía de la Dirección

La filosofía y estilo de la Dirección comprende la conducta y actitudes que deben caracterizar a la gestión de la entidad con respecto del control interno. Debe tender a establecer un ambiente de confianza positivo y de apoyo hacia el control interno, por medio de una actitud abierta hacia el aprendizaje y las innovaciones, la transparencia en la toma de decisiones, una conducta orientada hacia los valores y la ética, así como una clara determinación hacia la medición objetiva del desempeño, entre otros. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006)

Integridad y valores éticos

La integridad y valores éticos del titular, funcionarios y servidores determinan sus preferencias y juicios de valor, los que se traducen en normas de conducta y estilos de gestión. El titular o funcionario designado y demás empleados deben mantener una actitud de apoyo permanente hacia el control interno con base en la integridad y valores éticos establecidos en la entidad. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006)

Imagen Institucional

La imagen institucional es la representación ante la opinión pública del accionar del personal de la Policía Nacional del Perú. Constituye la base principal de la relación de confianza y legitimidad que debe imperar entre la institución, su personal y la sociedad en general.



Identificación de los riesgos

En la identificación de los riesgos se tipifican todos los riesgos que pueden afectar el logro de los objetivos de la entidad debido a factores externos o internos. Los factores externos incluyen factores económicos, medioambientales, políticos, sociales y tecnológicos. Los factores internos reflejan las selecciones que realiza la administración e incluyen la infraestructura, personal, procesos y tecnología. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006)

La evaluación de riesgos

Que deben identificar, analizar y administrar los factores o eventos que puedan afectar adversamente el cumplimiento de los fines, metas, objetivos, actividades y operaciones institucionales. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006)

Las actividades de control gerencial

Que son las políticas y procedimientos de control que imparte el titular o funcionario que se designe, gerencia y los niveles ejecutivos competentes, en relación con las funciones asignadas al personal, con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos de la entidad. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006)

Planeamiento de la administración de riesgos

Es el proceso de desarrollar y documentar una estrategia clara, organizada e interactiva para identificar y valorar los riesgos que puedan impactar en una entidad impidiendo el logro de los objetivos. Se deben desarrollar planes, métodos de respuesta y monitoreo de cambios, así como un programa para la obtención de los recursos necesarios para definir acciones en respuesta a riesgos. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006)



Procedimientos de autorización y aprobación

La responsabilidad por cada proceso, actividad o tarea organizacional debe ser claramente definida, específicamente asignada y formalmente comunicada al funcionario respectivo. La ejecución de los procesos, actividades, o tareas debe contar con la autorización y aprobación de los funcionarios con el rango de autoridad respectivo. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006)

Revisión de procesos, actividades y tareas

Los procesos, actividades y tareas deben ser periódicamente revisados para asegurar que cumplen con los reglamentos, políticas, procedimientos vigentes y demás requisitos. Este tipo de revisión en una entidad debe ser claramente distinguido del seguimiento del control interno. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006)

Segregación de funciones

La segregación de funciones en los cargos o equipos de trabajo debe contribuir a reducir los riesgos de error o fraude en los procesos, actividades o tareas. Es decir, un solo cargo o equipo de trabajo no debe tener el control de todas las etapas clave en un proceso, actividad o tarea. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006)

Servicio Policial

Conjunto de actividades que ejecuta el personal de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad, para el cumplimiento de la misión y funciones institucionales de acuerdo a lo estipulado en la Constitución Política del Perú, las leyes y reglamentos. (Ministerio del Interior, 2003)

Valoración de los riesgos

El análisis o valoración del riesgo le permite a la entidad considerar cómo los riesgos potenciales pueden afectar el logro de sus objetivos. Se inicia con un estudio detallado de



los temas puntuales sobre riesgos que se hayan decidido evaluar. El propósito es obtener la suficiente información acerca de las situaciones de riesgo para estimar su probabilidad de ocurrencia, tiempo, respuesta y consecuencias. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006)

2.5 Formulación de la Hipótesis

2.5.1 Hipótesis General

En el presente trabajo no se formula hipótesis por ser un trabajo de alcance descriptivo en el que no se puede pronosticar los datos. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014)

2.5.2 Hipótesis Específicas

En el presente trabajo no se formula hipótesis por ser un trabajo de alcance descriptivo en el que no se puede pronosticar los datos. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014)

2.6 Variables

2.6.1 Variables

Variable 1: Control Interno

2.6.2 Conceptualización de la Variable

El Control Interno es un proceso integral efectuado por los titulares, funcionarios y servidores de cada entidad, según su competencia, son responsables de establecer, mantener, revisar y actualizar la estructura de control interno en función a la naturaleza de sus actividades y volumen de operaciones. Asimismo, es obligación de los titulares, la emisión de las normas específicas aplicables a su entidad, de acuerdo con su naturaleza, estructura, funciones y procesos en armonía.



2.6.1 Operacionalización de Variables

Variables	Definición teórica	Definición practica	Dimensiones	Indicadores
Control Interno	Los titulares, funcionarios y servidores de cada entidad, según su competencia, son responsables de establecer, mantener, revisar y actualizar la estructura de control interno en función a la naturaleza de sus actividades y volumen de operaciones. Asimismo, es obligación de los titulares, la emisión de las normas específicas aplicables a su entidad, de acuerdo con su naturaleza, estructura, funciones y procesos en armonía. (Resolucion de Contraloria N° 320-2006-CG, 2006)	El control interno, para el logro de objetivos institucionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de Control (Resolucion de Contraloria N° 320-2006-CG, 2006) • Evaluación de Riesgos (Resolucion de Contraloria N° 320-2006-CG, 2006) • Actividades de Control Gerencial (Resolucion de Contraloria N° 320-2006-CG, 2006) 	<ul style="list-style-type: none"> - Filosofía de la Dirección - Integridad y Valores Éticos - Administración de los Recursos Humanos - Asignación de Autoridades y Responsables (Resolucion de Contraloria N° 320-2006-CG, 2006) - Planeamiento de la Administración de Riesgo - Identificación de los Riesgos - Valoración de los Riesgos (Resolucion de Contraloria N° 320-2006-CG, 2006) - Procedimientos de Autorización y Aprobación - Controles sobre el acceso a los recursos o archivos - Evaluación de Desempeño - Revisión de procesos, actividades y tareas (Resolucion de Contraloria N° 320-2006-CG, 2006)



CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

El tipo de la presente investigación es de naturaleza básica. Según (Carrasco Diaz, 2009), menciona que una investigación es básica cuando solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes a cerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos.

3.2 Enfoque de la Investigación

La presente investigación es de enfoque Cuantitativo. Según (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2006) en el enfoque cuantitativo se usa la recolección de datos para probar las hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

3.3 Diseño de la Investigación

La investigación es de diseño No experimental. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014, p. 152). Define como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables.

3.4 Alcance de la Investigación

El alcance de la investigación es descriptivo; tiene como objetivo indagar las modalidades o niveles de una o más variables en una población. Este procedimiento consiste en ubicar en una o diversa variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos o situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, etc. y proporcionar su descripción (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014)



3.1 Población y Muestra de la Investigación

3.1.1 Población

La población está conformada por 3 comisarías rurales de la provincia de Canas que cuentan con un total de 29 efectivos policiales que brindan servicio y esta población es el material de la investigación.

3.1.2 Muestra

La muestra está conformada por la totalidad de trabajadores que brindan servicio en las 3 comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco que son 29 efectivos policiales.

3.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.2.1 Técnicas

La técnica que se usó en la investigación fue la encuesta que consiste en registrar los datos que se van obteniendo de los trabajadores de la comisaria.

3.2.2 Instrumentos

El instrumento que se usó en la investigación fue el cuestionario de preguntas estructuradas.

3.3 Procesamiento de Datos

Los datos obtenidos mediante el instrumento aplicado fueron analizados y procesados con ayuda del programa SPSS y tabulados en Excel.



CAPITULO IV:

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Resultados respecto a los objetivos específicos

4.1.1 Objetivo específico 1

“Determinar cómo es el Ambiente de Control para el logro de los objetivos del área de Recursos Humanos en las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco – primer semestre”

Tabla 1

Interés al apoyo del establecimiento y mantenimiento del control interno de parte del comisario.

ALTERNATIVA	PERSONAL ENCUESTADO	PORCENTAJE
No	0	0%
Si	29	100%
Total	29	100%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la encuesta al personal de las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco-primer semestre 2018.

Interpretación:

El 100% del personal policial considera que si existe interés en el establecimiento y mantenimiento del control interno por parte del jefe de la comisaria.

Esto se debe a que en las comisarías se les brindan charlas constantemente para que así el personal de la comisaria esté en dirección de sus objetivos de eficiencia y eficacia y en la logro de su misión, así como para minimizar los riesgos en el camino.

Tabla 2

Existencia de documentos que contengan los procedimientos y medidas del control interno.

ALTERNATIVA	PERSONAL ENCUESTADO	PORCENTAJE
No	22	75.9%
Si	7	24.1%
Total	29	100%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la encuesta al personal de las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco-primer semestre 2018.

Interpretación:

El 75.9% del personal policial indica que no existen documentos de procedimientos y medidas de control interno mientras que el 24.1% afirman de la existencia de documentos de procedimientos y medidas de control interno.

Esto se debe a que la dirección no solamente debe realizar acciones de control interno sino que también deben tener documentos en los cuales se muestren los procedimientos y de más medidas de control interno para que el personal tenga conocimiento de la existencia de dichos documentos.

Tabla 3

Reconocimiento y promoción de los aportes de mejoras en el desarrollo de actividades laborales.

ALTERNATIVA	PERSONAL ENCUESTADO	PORCENTAJE
Nunca	17	58.6%
A veces	8	27.6%
Siempre	4	13.8%
Total	29	100%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la encuesta al personal de las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco-primer semestre 2018.

Interpretación:

Tal como se observa en la tabla el 58.6% el personal policial consideran que nunca se reconoce y se promueven los aportes que realizan en sus actividades laborales, por otro lado el 27.6% indica que solo a veces se les reconoce y se les promueve, sin embargo y en contradicción a las opiniones anteriores el 13.8% consideran que siempre se les reconoce y se les promueve el aporte que realizan en sus actividades diarias.

Tomando en cuenta la opinión del personal policial que laboran en las comisarías se puede ver que hay contradicciones entre los mismos ya que tienen tres tipos de opiniones, es decir, no hay unanimidad.

Tabla 4

Incentivo al desarrollo transparente en las actividades que se realizan.

ALTERNATIVA	PERSONAL ENCUESTADO	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	10	34.5%
Siempre	19	65.5%
Total	29	100%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la encuesta al personal de las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco-primer semestre 2018.

Interpretación:

El 65.5% de los efectivos policiales coinciden en que siempre se les incentiva en el desarrollo transparente de sus actividades y desempeñar de la mejor manera las funciones sociales y laborales, así la población entienda claramente sus funciones y objetivos que tienen las comisarías, sin embargo únicamente el 34.5% indica que solo a veces se le incentiva en el desarrollo transparente de sus actividades.

Tabla 5

Código de ética debidamente aprobado y difundido.

ALTERNATIVA	PERSONAL ENCUESTADO	PORCENTAJE
No	0	0%
Si	29	100%
Total	29	100%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la encuesta al personal de las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco-primer semestre 2018.

Interpretación:

El 100% del personal policial que laboran en las comisarías indican de si se cuenta con un código de ética el cual es enseñado dentro de las escuelas de formación policial establecido en el Decreto Legislativo N° 1318 Decreto Legislativo que regula la formación profesional de la policía nacional del Perú y que se les da a conocer en reuniones de cómo se debe ser su comportamiento dentro y fuera de la comisaria, no divulgar información confidencial, no discriminar a la población o los compañeros de trabajo y no aceptar sobornos; donde la ética sea su principal objetivo.



Tabla 6

Comunicación de acciones disciplinarias que se toman por la violación de la ética.

ALTERNATIVA	PERSONAL ENCUESTADO	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	24	82.8%
Siempre	5	17.2%
Total	29	100%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la encuesta al personal de las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco-primer semestre 2018.

Interpretación:

Tal como se muestra en la tabla la mayor parte, representado con el 82.8% del personal policial consideran que solo a veces se les comunica las acciones disciplinarias que se toman al incumplir el código de ética, por otro lado el 17.2% indica que siempre se les comunica las acciones disciplinarias que se toman al incumplir el código de ética.

Esto se debe a que cada personal tiene conocimiento de la ley N° 30714 que regula el régimen disciplinario de la PNP.

Tabla 7

Principios éticos orientados hacia el cumplimiento de la misión institucional.

ALTERNATIVA	PERSONAL ENCUESTADO	PORCENTAJE
No	0	0%
Si	29	100%
Total	29	100%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la encuesta al personal de las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco-primer semestre 2018.

Interpretación:

El 100% del personal policial que laboran en las comisarías afirman que los principios éticos institucionales se hallan orientados hacia el cumplimiento de la misión institucional esto debido a que se viene trabajando con respeto, legalidad, honestidad y sobre todo responsabilidad con la finalidad de brindar una atención al público eficiente.

Tomando en cuenta la respuesta de los efectivos policiales muestra estar identificados con la misión Institucional la cual es “Garantizar el orden público, la seguridad ciudadana y paz social, constituyendo al desarrollo socio-económico en su jurisdicción”.

Tabla 8

Cantidad de personal necesario en cada departamento.

ALTERNATIVA	PERSONAL ENCUESTADO	PORCENTAJE
No	20	69%
Si	9	31%
Total	29	100%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la encuesta al personal de las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco-primer semestre 2018.

Interpretación:

Si bien es cierto la mayoría del personal policial representado con el 69% dan a conocer que no se cuenta con el personal necesario para el adecuado desarrollo de sus actividades lo cual puede perjudicar el cumplimiento de sus funciones y objetivos que tienen las comisarías y consideran que sería conveniente tener como mínimo 20 efectivos policiales en cada comisaria, por otra parte solo el 31% manifiesta que si se cuenta con el personal necesario.



Tabla 9

Permanente instrucción y diálogo con el personal.

ALTERNATIVA	PERSONAL ENCUESTADO	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	21	72.4%
Siempre	8	27.6%
Total	29	100%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la encuesta al personal de las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco-primer semestre 2018.

Interpretación:

Tal como se aprecia en la tabla el 72.4% del personal policial indican que solo a veces se les da instrucción y diálogo para el buen trato al público, sin embargo y en contradicción a las opiniones anteriores un grupo de ellos representado por el 27.6% indican que siempre se les instruye y dialoga para que se brinde un buen trato al público.

Los efectivos policiales que laboran en las comisarías poseen las habilidades y conocimientos necesarios para prestar de forma correcta y precisa los servicios demandados por los ciudadanos pero siempre es necesario la instrucción y el diálogo con el fin de ofrecer un trato amable y eficiente al público.



Tabla 10

Control permanente del comportamiento del personal.

ALTERNATIVA	PERSONAL ENCUESTADO	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	12	41.4%
Siempre	17	58.6%
Total	29	100%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la encuesta al personal de las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco-primer semestre 2018.

Interpretación:

Lo que se puede ver en la tabla 10 que el 58.6% del personal policial indica que siempre se le controla permanente al personal y se les aplica infracciones en caso de ser necesario ya que el control permite conocer el avance del trabajo que realizan y la calidad de cómo lo realiza el personal, el horario de cada trabajador, permisos laborales, asistencia, control de turnos los cuales favorecen el cumplimiento del objetivo que tienen las comisarías. Por otra parte el 41.4% indica que solo a veces se les controla.

Tabla 11
Administración de vacaciones

ALTERNATIVA	PERSONAL ENCUESTADO	PORCENTAJE
Usted lo solicita	8	27.6%
La institución lo dispone	19	65.5%
Por mutuo acuerdo	2	6.9%
Total	29	100%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la encuesta al personal de las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco-primer semestre 2018.

Interpretación:

La tabla 11 muestra y se puede observar que el 65.5% del personal policial responden que en la institución se sale de vacaciones cuando la misma así lo dispone ya que la Institución puede adelantar y retrasar sus vacaciones por razones internas; También se puede observar en la tabla que el 27.6% indican que salen de vacaciones cuando uno mismo lo solicita y finalmente se puede ver que el 6.9% indican y afirman que pueden salir de vacaciones cuando lo requieran o necesitan de urgencia por razones ajenas a la Institución.

Tabla 12
Conocimiento de responsabilidades y actuación de acuerdo a los niveles autoridad.

ALTERNATIVA	PERSONAL ENCUESTADO	PORCENTAJE
No	0	0%
Si	29	100%
Total	29	100%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la encuesta al personal de las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco-primer semestre 2018.

Interpretación:

El 100% del personal policial que laboran en las comisarías indican que conocen sus responsabilidades y actúan de acuerdo a lo establecido en la Institución esto se debe a que los trabajadores cuentan con un manual de organización y funciones donde se señala claramente las funciones que cada uno tiene que realizar en sus puestos laborales.



Tabla 13

Responsabilidades del personal claramente definidas en manuales, reglamento u otros documentos.

ALTERNATIVA	PERSONAL ENCUESTADO	PORCENTAJE
No	0	0%
Si	29	100%
Total	29	100%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la encuesta al personal de las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco-primer semestre 2018.

Interpretación:

Como se observa en la tabla la totalidad del personal policial representado con el 100% indica de la existencia de manuales, reglamentos y otros documentos en donde se indica las responsabilidades que tienen y se hallan formalmente plasmados en el manual de organizaciones y funciones, reglamento de organizaciones y funciones, también el plan anual de trabajo de cada comisaria.

4.1.2 Objetivo específico 2

“Determinar cómo es la Evaluación de Riesgo para el logro de objetivos del área de recursos humanos en las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco – primer semestre 2018”

Tabla 14

Realización de actividades de identificación de riesgos.

ALTERNATIVA	PERSONAL ENCUESTADO	PORCENTAJE
No	0	0%
Si	29	100%
Total	29	100%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la encuesta al personal de las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco-primer semestre 2018.

Interpretación:

El 100% del personal policial encuestado indican que si se realizan actividades de identificación de riesgos es una buena estrategia ya que les ayuda a identificar y valorar el riesgo que pueda impactar en la comisaria impidiendo el logro de los objetivos.

Tabla 15

Identificación de riesgos por áreas.

ALTERNATIVA	PERSONAL ENCUESTADO	PORCENTAJE
No	23	79.3%
Si	6	20.7%
Total	29	100%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la encuesta al personal de las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco-primer semestre 2018.

Interpretación:

La tabla 15 muestra que el 79.3% del personal policial consideran que los riesgos no están identificados por áreas específicas esto se debe a que los riesgos están identificados en conjunto. Por otro lado el 20.7% indica que los riesgos están identificados por áreas.

Tabla 16

Identificación de eventos negativos que afecta el desarrollo de actividades.

ALTERNATIVA	PERSONAL ENCUESTADO	PORCENTAJE
No	0	0%
Si	29	100%
Total	29	100%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la encuesta al personal de las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco-primer semestre 2018.

Interpretación:

La tabla 16 muestra que el 100% del personal policial tienen identificados los eventos negativos que pueden ocurrir en el desarrollo de sus actividades esto se debe a que el personal tiene claro los peligros que tiene que enfrentar a diario en su centro de labor.

Tabla 17

Identificación de riesgos internos y externos.

ALTERNATIVA	PERSONAL ENCUESTADO	PORCENTAJE
No	0	0%
Si	29	100%
Total	29	100%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la encuesta al personal de las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco-primer semestre 2018.

Interpretación:

El 100% del personal policial que laboran en las comisarías consideran que tiene identificados los riesgos internos y externos en términos generales una fuente de identificación son los análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que tiene la comisaria como parte del proceso de planeamiento estratégico.



Tabla 18

Probabilidad de ocurrencia de riesgos.

ALTERNATIVA	PERSONAL ENCUESTADO	PORCENTAJE
No	16	55.2%
Si	13	44.8%
Total	29	100%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la encuesta al personal de las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco-primer semestre 2018.

Interpretación:

El 55.2% del personal policial encuestado indica que no hay posibilidad de ocurrencia de riesgos o evento negativos, pero por otro lado el 44.8% de los trabajadores con mucha inquietud indica que existen posibilidades de ocurrencia de eventos negativos ya sea fuera o dentro de la comisaria aunque estos eventos no se haya materializado.

Tabla 19

Impacto que pueda ocasionar el riesgo.

ALTERNATIVA	PERSONAL ENCUESTADO	PORCENTAJE
No	0	0%
Si	29	100%
Total	29	100%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la encuesta al personal de las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco-primer semestre 2018.

Interpretación:

De la encuesta realizada tal como se observa en la tabla se puede ver que el 100% del personal policial saben el impacto que puede ocasionar la materialización de los riesgos identificados a la comisaria el impacto puede tener consecuencias a corto, mediano y largo plazo que se derivan en el incumplimiento de las metas institucionales.

4.1.3 Objetivo específico 3

“Determinar cómo son las Actividades de Control Gerencial para el logro de objetivos del área de Recursos Humanos en las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco – primer trimestre 2018”

Tabla 20

Comunicación de los procesos de autorización y aprobación para realizar actividades y tareas.

ALTERNATIVA	PERSONAL ENCUESTADO	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	12	41.4%
Siempre	17	58.6%
Total	29	100%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la encuesta al personal de las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco-primer semestre 2018.

Interpretación:

Por una mínima diferencia del 58.6% del personal policial indican que siempre se les comunica sus actividades y tareas; por otra parte el 41.4% indica que solo a veces se les comunica sus actividades y tareas, esto se debe a que el personal tiene conocimiento de los trabajos que deben realizar diariamente.

Tabla 21

Establecimiento de políticas y procedimiento para la utilización, protección de recursos y archivos.

ALTERNATIVA	PERSONAL ENCUESTADO	PORCENTAJE
No	0	0%
Si	29	100%
Total	29	100%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la encuesta al personal de las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco-primer semestre 2018.

Interpretación:

Al observar la tabla muestra que el 100% del personal policial indican que si está establecido las políticas y procedimientos los cuales se siguen para la utilización, protección de los recursos y archivos; el acceso a los recursos y archivos se da de dos maneras la primera

es de autorización para su uso, el segundo es la autorización de su custodia que esta evidenciado atreves de registros u otros documentos que permiten llevar un control efectivo sobre los recursos y archivos.

Tabla 22

Archivos expuestos a riesgos de robo o uso no autorizado.

ALTERNATIVA	PERSONAL ENCUESTADO	PORCENTAJE
No	0	0%
Si	29	100%
Total	29	100%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la encuesta al personal de las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco-primer semestre 2018.

Interpretación:

La tabla muestra que el 100% del personal policial encuestado señalan que están identificados los archivos expuestos a riesgos de robo o uso no autorizado.

Esto se debe a que la restricción de acceso a estos archivos reduce el riesgo de la utilización no autorizada o perdida por lo tanto el grado de restricción depende de la vulnerabilidad de los recursos por lo que se evalúa periódicamente estos riesgos.

Tabla 23

Control del uso correcto del uniforme y la utilización del equipo de trabajo.

ALTERNATIVA	PERSONAL ENCUESTADO	PORCENTAJE
No	0	0%
Si	29	100%
Total	29	100%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la encuesta al personal de las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco-primer semestre 2018.

Interpretación:

El 100% del personal policial que laboran en las comisarías indican que si se les controla el uso correcto del uniforme y el empleo apropiado del equipo con él cuenta la comisara mediante revista personal realizado por el comisario de cada comisaria.



Tabla 24

Evaluación de desempeño en base a planes organizacionales.

ALTERNATIVA	PERSONAL ENCUESTADO	PORCENTAJE
No	0	0%
Si	29	100%
Total	29	100%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la encuesta al personal de las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco-primer semestre 2018.

Interpretación:

Como se observa en la tabla el 100% del personal policial encuestado indican que la evaluación de su desempeño se hace en base a planes de la organización, permitiendo generar conciencia sobre los objetivos y beneficios derivados del logro de los resultados tanto dentro de la institución como hacia la colectividad la evaluación de desempeño constituye una herramienta para evaluar el logro de los objetivos y metas y asegurar el adecuado funcionamiento de la comisaria.

Tabla 25

Revisión periódica de tareas y actividades.

ALTERNATIVA	PERSONAL ENCUESTADO	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	13	44.8%
Siempre	16	55.2%
Total	29	100%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la encuesta al personal de las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco-primer semestre 2018.

Interpretación:

Como muestra la tabla el 55.2% del personal policial indica que siempre se les controla las actividades y tareas que se les encargan, de otro lado podemos observar que por una mínima diferencia del 44.8% que indica que solo a veces se les controla las actividades y tareas que realizan o encargan.

Tabla 26

Implementación de mejoras al detectarse deficiencias.

ALTERNATIVA	PERSONAL ENCUESTADO	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	19	65.5%
Siempre	10	34.5%
Total	29	100%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la encuesta al personal de las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco-primer semestre 2018.

Interpretación:

El 65.5% del personal policial encuestado indican que a veces se implementan mejoras y correcciones al detectarse deficiencias en las actividades que se realizan. Por otro lado el 34.5% indica que siempre se les implementan correcciones y mejoras al detectarse deficiencias.

Esto se debe a que el mismo personal policial realiza distintas actividades diariamente dentro de la comisaria.

Tabla 27

Aplicación del procedimiento del Control Interno.

ALTERNATIVA	PERSONAL ENCUESTADO	PORCENTAJE
Inadecuado	0	0%
Regular	5	17.2%
Adecuado	24	82.8%
Total	29	100%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la encuesta al personal de las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco-primer semestre 2018.

Interpretación:

Como lo muestra la tabla el 82.8% del personal policial encuestado indica que el procedimiento del control interno es adecuado ya que manifiestan que la comisaria ha puesto su mejor esfuerzo en adecuar estas medidas a las condiciones en la que se encuentran las

comisarías y que les sirve para cometer menos errores; por otra parte el grupo representado por el 17.2% que considera que es regular el procedimiento del control interno y cree que es muy estricto que no deja desenvolverse adecuadamente en las funciones que se realizan ya que hay mucha supervisión.

4.1.4 Resultados de la encuesta

¿Cuál es la situación actual del Control Interno para el logro de objetivos del área de recursos humanos en las comisarías rurales de la Provincia de Canas, Cusco – primer semestre 2018?

Tabla 28

Situación actual del Control interno de acuerdo a la encuesta realizada.

SITUACIÓN ACTUAL	CANTIDAD DE PREGUNTAS	PORCENTAJE
Buena	18	66.7%
Mala	9	33.3%
Total	27	100%

Nota: Elaboración en base a los resultados de la encuesta al personal de las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco-primer semestre 2018.

Interpretación:

En la tabla 28 dando respuesta a la hipótesis general que si el control interno logra alcanzar los objetivos que tienen el área de recursos humanos se aprecia que de 27 preguntas realizadas al personal policial 18 muestran que el control interno dentro de la comisaria es buena representada por el 66.7% y por consiguiente se puede demostrar que el control interno logra alcanzar los objetivos que tienen las comisarías frente a la población.



CAPITULO V: DISCUSIÓN

En el presente capítulo tratamos los aspectos más importantes del trabajo de investigación, asimismo analizaremos los resultados obtenidos en base al desarrollo de la variable y a los indicadores, que estos sustentan a los resultados obtenidos al objetivo general y objetivos específicos.

5.1 Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

a) Ambiente de Control

- Considerando los resultados de la tabla N° 2 el 75.9% de los trabajadores indican que desconocer de la existencia de documentos que contengan los procedimientos y medidas del control interno dentro de las comisarías esto se debe a que no se está dando la importancia necesaria a la existencia de estos documentos dentro de las comisarías los cuales serían necesarios para alcanzar los objetivos ya que contendría información importante del control interno.
- Considerando los resultados obtenidos la dirección promueve los aportes del personal, según la tabla N°3 se observa que el 58.6 % del personal que labora en las comisarías dan a conocer que nunca se hace reconocimiento o estímulos en las actividades laborales que desarrollan dentro y fuera de la comisaría.
- Considerando los resultados de la tabla N°8 se puede saber que 69% del personal policial que labora en las comisarías indican que la cantidad de personal es insuficiente y esto provocaría vacíos en el cumplimiento de sus responsabilidades dentro y fuera de las comisarías.

b) Evaluación de Riesgos

- Considerando la tabla N°15 el 79.3% del personal policial indica que la identificación de los riesgos no se especifican por áreas pero si en conjunto. La identificación de los riesgos por áreas sería una mejor manera para enfrentar los riesgos que pudieran



sucedan en el transcurso de su labor policial y así lograr la eficiencia en su actuación frente a la población.

- Considerando la tabla N° 18 el 55.2% del personal policial indica que no hay probabilidad de ocurrencia de riesgos esto es bueno ya que el personal que labora en la comisaria se sienten preparados para enfrentar los riesgos identificados cuando se materialicen y puedan resolver los problemas dentro o fuera de la comisaria.

c) **Actividades de Control Gerencial**

- Considerando la tabla N° 20 el personal que labora en la comisaria representado por 58.6% indica que siempre se les comunica sus actividades y tareas esto es bueno ya que al comunicarles a diario sus actividades ayuda al lograr los objetivos que tiene la comisaria.
- Considerando la tabla N° 26 el 65.5% del personal encuestado indica que solo a veces se implementan mejoras y correcciones en las deficiencias detectadas al realizarse las actividades esto puede ocasionar dificultad en el cumplimiento del objetivo que tienen las comisarías.
- Considerando la tabla N° 27 nos indica que el 82.8% de nuestros encuestados indica que el procedimiento del control interno es adecuado ya que manifiestan que el control interno ayuda a promover la eficiencia, eficacia y transparencia en las actividades que se realizan en las comisarías, ya que toda actuación policial procura ser eficiente y eficaz y se orienta a una permanente optimización de la calidad del servicio policial.

5.2 **Limitaciones del estudio**

Toda investigación siempre tiene limitaciones y en el desarrollo de la presente investigación existió limitación al realizar la encuesta ya que la mayoría de los trabajadores no tiene confianza para participar en encuestas por temor a ser observados.



5.3 Comparación crítica con la literatura existente

Para la presente investigación se consideraron tres antecedentes de los cuales todos ratifican la importancia que tiene el control interno en una entidad o institución para su mejor funcionamiento y llegar a los objetivos trazados.

De la tesis el Control Interno en el Departamento de Recursos Humanos y su Incidencia en la Productividad de la Empresa Vivero Forestal Belisario Quevedo de la Ciudad de Latacunga en el Año 2011, la autora concluye que al no ejecutarse un adecuado control interno genera problemas en el departamento de Recursos Humanos y la aplicación de un manual de control interno garantiza el cumplimiento de los objetivos, también un plan de capacitación continua del Recurso humano logra un mejor desempeño laboral, de esta forma previene fraudes, errores, violación a principios y normas. En la presente investigación se concluye que el control interno es adecuado y también se cuenta con un adecuado sistema de supervisión al personal que permite que desarrollen sus actividades en la comisaria adecuadamente.

De la tesis el Control Interno y su Incidencia en la Gestión de Recursos Humanos en el Hotel "PASTORURI" la autora considera que sería óptimo aplicar el control interno en el Hotel "Pastoruri", el mismo que debe realizarse en forma permanente para así detectar riesgos, fraudes o irregularidades, los encuestados consideran que sería óptimo aplicar el control interno para una buena Gestión de Recursos Humanos y lograr los objetivos del Hotel "Pastoruri" con la finalidad de aumentar una buena gestión y una atención eficiente a los huéspedes. En la presente investigación se concluye que el control interno es un apoyo para lograr los objetivos que tiene la comisaria los cuales permiten controlar el desarrollo transparente de sus actividades y una buena calidad en la atención al público.

De la tesis Control Interno Gubernamental en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Yauyos de la Provincia de Jauja, los autores concluyen que la entidad presenta una serie de deficiencias y debilidades en los procesos de selección, capacitación y evaluación, limitando el cumplimiento de los objetivos del recurso humano y



al proponer un modelo de Control Interno Gubernamental basado en el COSO el cual permite una adecuada gestión de recursos humanos en razón que involucra a todo el personal de la entidad y proporciona seguridad razonable en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. En la presente investigación se concluye que se realiza una adecuada supervisión y cumplimiento de las actividades a través de la utilización métodos técnicas e instrumentos que contribuyen un trabajo eficaz y eficiente en el área de Recursos Humanos.

Como también el diario el comercio en su artículo difundido el 25 de noviembre del 2015 nos dice que la Contraloría señala que el control interno tiene múltiples ventajas al ser aplicada dentro de una entidad o institución, y que pese a eso continúa siendo bajo el nivel de implementación del Sistema de Control Interno a nivel del Estado ya que desde hace nueve años las entidades están obligadas a implementar y mantener controles internos en todas las operaciones institucionales.

El marco teórico de la presente investigación sustenta y respaldo la literatura utilizada así como las bases teóricas, se han desarrollado en concordancia con la variable y sus correspondientes dimensiones e indicadores que evidentemente respaldan el desarrollo de la presente investigación.

5.4 Implicancias del estudio

El presente estudio permite conocer como es el control interno que desarrollan las comisarías la cual serviría a futuras investigaciones ya que el control interno puede ayudar a lograr sus objetivos y meta; así evitando peligros no reconocidos y sorpresas a lo largo camino.



CONCLUSIONES

Al analizar la presente investigación se ha logrado sistematizar las siguientes conclusiones por componentes, las mismas que constituyen la verificación de las hipótesis planteadas se detallan a continuación:

1. La situación actual del control interno en las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco es buena la tabla 28 nos indica con el 66.7% como también se viabiliza una adecuada supervisión y cumplimiento de las actividades planeadas a través de la utilización de métodos, técnicas e instrumentos que contribuyen a desarrollar un trabajo eficaz y eficiente en el área de recursos humanos de la comisaria impulsando al logro de sus objetivos y metas trazadas ; así como se cuenta con un adecuado sistema de supervisión al personal que permite que desarrollen sus actividades en la comisaría adecuadamente.
2. El ambiente de control en las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco en los resultados de las tablas 4 y 5 con el 65.5% y el 100% muestran que se cuenta con un código de ética debidamente aprobado que se orientan al cumplimiento de la misión institucional que conducen al logro de los objetivos en las comisarías como también se les incentiva y controla el desarrollo transparente de sus actividades, comportamiento y responsabilidades que tiene el personal. Sin embargo la tabla 8 con el 69% el personal policial considera que se requiere de más personal para un mejor funcionamiento dentro y fuera de las comisarías.
3. La evaluación de riesgo en las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco en los resultados de la tabla 16 con el 100% el personal policial encuestado consideran que la comisaría tiene establecidos sus objetivos por cada actividad analiza los riesgos a los que está expuesta la comisaría para asegurar el logro de sus objetivos para su ejecución establece planes, programas y otras acciones para dirigir o poder



hablar sobre los riesgos asegurando que las acciones tomadas sean realizadas y así no afecte a la comisaría e impida el logro del objetivo. Sin embargo la tabla 15 con el 79.3% del personal policial indica que los riesgos no están identificados por áreas.

4. Las actividades de control gerencial en las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco en los resultados de las tablas 20 y 25 con el 58.6% y el 55.2% se aprecia que las actividades de control gerencial están definidas o en relación con las funciones asignadas al personal con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos de la comisaría. Sin embargo la tabla 26 con el 65.5% el personal policial consideran que no se implementan mejoras en caso de detectarse deficiencias ni se efectúan las correcciones necesarias en la realización diaria de sus actividades.



RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que se siga con el mantenimiento del control interno y que las acciones de mejoras del control interno se deben enfocarse en la debilidades que existen en sus diversas actividades siendo necesario coordinar con el ministerio público y juzgado mixto de la provincia de Canas para el mejor cumplimiento de la función policial; así mejorar la eficiencia y calidad en los servicios que ofrece a la comunidad.
2. Se estima que se requieren actualmente 20 efectivos como mínimo en cada comisaria de la provincia de Canas para cubrir adecuadamente el resguardo del orden público y la seguridad ciudadana; y de seguir controlando de forma permanentemente al personal, reconocer y promover sus aportes al realizar sus actividades.
3. Se recomienda analizar los riesgos que pueden afectar a la comisaria por áreas ya que esto facilitaría el logro del objetivo que tienen las comisarías. Estos procedimientos se deben desarrollar en colaboración con el personal policial de diferentes niveles dentro de la comisaría para poder así identificar todos los riesgos.
4. Se deben monitorear e implementar mejoras permanentemente por los jefes de cada comisaria en el caso de detectarse deficiencias en el desarrollo de actividades con el objetivo de poder asegurar que el control interno funcione de forma adecuada; las actividades de control al realizarse adecuadamente logra alcanzar los objetivos que tienen las comisarías y que sus trabajadores brinden una buena atención a la población.

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Alpusig, J. (JULIO de 2012). El Control Interno en el Departamento de Recursos Humanos y su Incidencia en la Productividad de la Empresa Vivero Forestal Belisario Quevedo de la Ciudad de Latacunga en el Año 2011. Ambato - Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de El Control Interno en el Departamento de Recursos Humanos y su Incidencia en la Productividad de la Empresa Vivero Forestal Belisario Quevedo de la Ciudad de Latacunga en el Año 2011.
- Carrasco Diaz, S. (2009). Metodología de la investigación científica, pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de tesis de investigación. (2da Edición ed.). Lima, Peru: San Marcos E.I.R.L.
- Comercio, E. (25 de 11 de 2'15). Contraloría: Solo el 25% de entes públicos tienen control interno.
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). Constitución Política del Perú . Lima: Congreso de la República.
- Congreso de la República . (2006). Ley de Control Interno de las entidades del Estado Ley 287116. Lima: Congreso de la República .
- Contraloría General de la República. (2016). d) Resolución de Contraloría N° 149-2016-CG "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado": . Lima: Diario Oficial del Bicentenario el Peruano.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). Metodología de la investigación. En R. Hernandez Sampieri, C. Fernandez Collado, & P. Baptista Lucio, Metodología de la investigación (pág. 5). Mexico: Mcgraw hill.
- Hernandez, Fernandez, & Baptista. (2014). Metodología de la investigación. Mexico: McGraw Hi.
- Huaman, C. M., & Quispe, M. Y. (2017). Control Interno Gubernamental en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Yauyos de la Provincia de Jauja. Huancayo - Peru: Universidad Nacional del Centro. Obtenido de Control



Interno Gubernamental en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Yauyos de la Provincia de Jauja.

Manrique, N. P. (2015). “El Control Interno y su Incidencia en la Gestión de Recursos Humanos en el Hotel “PASTORURI” Independencia –Huaraz, 2014”, ciudad de Chimbote-Perú”,. Chimbote - Peru: Universidad Católica los Ángeles Chimbote. Obtenido de “El Control Interno y su Incidencia en la Gestión de Recursos Humanos en el Hotel “PASTORURI” Independencia –Huaraz, 2014”, ciudad de Chimbote-Perú” ,.

Ministerio del Interior . (2003). Manual de Organización y Funciones de las Comisarías Policía Nacional Perú. Lima: Diario Oficial El Peruano.

Pilataxi, C. E. (Mayo de 2015). Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la Unidad Educativa Bilingüe “CEBI” de la Ciudad de Ambato. Ambato - Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la Unidad Educativa Bilingüe “CEBI” de la Ciudad de Ambato.

Poder Ejecutivo. (2017). Ley N° 30714 que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú. Lima: Diario Oficial El Peruano.

Resolucion de Contraloria N° 320-2006-CG. (3 de Noviembre de 2006). Aprueban Normas de Control Interno. Lima: Ley n° 27785 Ley Organica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloria General de la Republica . Obtenido de Resolucion de Contraloria N° 320-2006-CG.

Significados.com. . (28 de septiembre de 2018). Recursos Humanos. Obtenido de Recursos Humanos: <https://www.significados.com/recursos-humanos/>

trejo, v. (2015). auditoria de recursos humanos . En v. trejo, auditoria de recursos humanos (pág. 209). buenos aires : fondo editorial consejo.



ANEXOS
Matriz de Consistencia

TITULO: El Control Interno para el logro de objetivos del Área de Recursos Humanos en las Comisarías Rurales de la provincia de Canas, Cusco - primer semestre 2018.

Problemas	Objetivos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Método
<p>GENERAL ¿Cuál es la situación del Control Interno para el logro de objetivos del área de Recursos Humanos en las comisarías rurales de provincia de Canas, Cusco – primer semestre 2018?</p> <p>ESPECÍFICOS ¿Cómo es el Ambiente de Control para el logro de los objetivos del área de Recursos Humanos en las comisarías rurales de provincia de Canas, Cusco - primer semestre 2018?</p> <p>ESPECÍFICOS ¿Cómo es la Evaluación de Riesgos para el logro de objetivos del área de Recursos Humanos en las comisarías rurales de provincia de Canas, Cusco - primer semestre 2018?</p> <p>ESPECÍFICOS ¿Cómo son las Actividades de Control Gerencial para el logro de objetivos del área de Recursos Humanos en las comisarías rurales de provincia de Canas, Cusco – primer semestre 2018?</p>	<p>GENERAL: Determinar cuál es la situación del Control Interno para el logro de objetivos del área de recursos humanos en las comisarías rurales de provincia de Canas, Cusco - primer semestre 2018.</p> <p>ESPECÍFICOS Determinar cómo es el Ambiente de Control para el logro de los objetivos del área de Recursos Humanos en las comisarías rurales de provincia de Canas, Cusco - primer semestre 2018.</p> <p>ESPECÍFICOS Determinar cómo es la Evaluación de Riesgos para el logro de objetivos del área de Recursos Humanos en las comisarías rurales de provincia de Canas, Cusco - primer semestre 2018.</p> <p>ESPECÍFICOS Determinar cómo son las Actividades de Control Gerencial para el logro de objetivos del área de Recursos Humanos en las comisarías rurales de provincia de Canas, Cusco – primer semestre 2018.</p>	<p>VARIABLE 1</p> <p>Control Interno</p>	<p>Ambiente de Control</p> <p>Evaluación de Riesgos</p> <p>Actividades de Control Gerencial</p>	<p>-Filosofía de la Dirección</p> <p>-Integridad y Valores Éticos</p> <p>-Administración de los Recursos Humanos</p> <p>-Asignación de Autoridades y Responsables</p> <p>-Planeamiento de la Administración de Riesgo</p> <p>-Identificación de los Riesgos</p> <p>-Valoración de los Riesgos</p> <p>-Procedimientos de Autorización y Aprobación</p> <p>-Controles sobre el acceso a los recursos o archivos</p> <p>-Evaluación de Desempeño</p> <p>-Revisión de procesos, actividades y tareas</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Alcance descriptivo</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN El diseño a ser utilizado será No experimental</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN Cuantitativa ya que nos permitirá conocer la realidad de una manera más imparcial ya que se recogen y analizan los datos a través de los conceptos y variables.</p>



Matriz de instrumentos para la recolección de datos

TITULO: El Control Interno para el logro de objetivos del Área de Recursos Humanos en las Comisarías Rurales de la provincia de Canas, Cusco - primer semestre 2018.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Control Interno	Ambiente de Control	Filosofía de la Dirección	1) La dirección muestra interés de apoyar al establecimiento y mantenimiento del control interno en la comisaria a través de charlas, reuniones, otros medios.
			2) Existen algún documento en el que se hallen comprendidos los procedimientos de Control Interno.
			3) La dirección reconoce promueve los aportes del personal que mejoran el desarrollo de las actividades laborales
			4) La dirección incentiva el desarrollo transparente de las actividades que se realizan en la comisaria.
	Integridad y Valores Éticos		5) La comisaria cuenta con un código de ética debidamente aprobado y difundido mediante talleres y reuniones.
			6) Se comunica debidamente dentro de la comisaria las acciones disciplinarias que se toman sobre las violaciones éticas.
			7) los principios institucionales (principios éticos) que rigen el trabajo desarrollado en la comisaria están orientados hacia el cumplimiento de la misión institucional
	Administración de los Recursos Humanos		8) Cada departamento cuenta con la cantidad de personal necesario para el adecuado desarrollo de sus actividades.
			9) Es permanente la instrucción y dialogo con el personal para concientizar los en el buen trato al público.
			10) se controla permanentemente el comportamiento del personal ejerciendo cada escalón comandado con conciencia y disciplina imponiendo las infracciones de ser necesario
			11) usted sale de vacaciones cuando



		Asignación de Autoridades y Responsables	13) La autoridad y responsabilidad del personal están claramente definidas en los manuales, reglamentos u otros documentos normativos.	
Evaluación de Riesgos	Planeamiento de la Administración de Riesgo		14) Se desarrolla un plan de actividades de identificación de riesgos que puedan ocurrir.	
			15) La identificación de los riesgos es específico en algunas áreas como en la asignación de responsabilidades y monitoreo de los mismos.	
	Identificación de los Riesgos		16) Se identifica los eventos negativos (riesgos) que pueden afectar el desarrollo de las actividades.	
			17) En la identificación de los riesgos se toman en consideración aspectos internos (de la comisaria) y externos (fuera de la comisaria).	
	Valoración de los Riesgos		18) En el desarrollo de sus actividades se determina y considerado la posibilidad de que ocurran los riesgos identificados (probabilidad de ocurrencia)	
			19) En el desarrollo de sus actividades se considera el efecto que puede ocasionar los riesgos identificados (impacto)	
	Actividades de Control Gerencial	Procedimientos de Autorización y Aprobación		20) Los procesos de autorización y aprobación para los procesos, actividades y tareas han sido adecuadamente comunicados a los responsables.
		Controles sobre el acceso a los recursos o archivos		21) Se estableció políticas y procedimientos documentados que se siguen para la utilización y protección de los recursos o archivos.
			22) Se identifican los archivos expuestos a riesgos como robo o uso no autorizado y se han establecido medidas de seguridad para los mismos.	
Evaluación de Desempeño			23) Se controla el uso correcto del uniforme y empleo apropiado de equipo mediante revista al personal.	
			24) La evaluación de desempeño se hace en base de los planes organizacionales, disposiciones normativas vigentes.	
Revisión de procesos, actividades y tareas			25) Se revisan las tareas y actividades periódicamente con el fin de que se estén desarrollando de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente.	
		26) Se implementan mejoras en caso de detectarse deficiencias y se efectúan las correcciones necesarias.		
			27) a su parecer el procedimiento del control interno es:	



Instrumento de Recolección de Datos



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

ENCUESTA DE CONTROL INTERNO APLICADA AL PERSONAL QUE LABORA EN LAS COMISARÍAS RURALES DE LA PROVINCIA DE CANAS, CUSCO - PRIMER SEMESTRE 2018.

TESIS: EL CONTROL INTERNO PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EN LAS COMISARÍAS RURALES DE LA PROVINCIA DE CANAS, CUSCO – PRIMER SEMESTRE 2018

La presente encuesta es parte del trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de la información acerca del control interno el área de recursos humanos en las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco – primer semestre 2018.

I. INDICACIONES:

La encuesta va dirigida al personal que labora en las comisarías rurales de la provincia de Canas, Cusco la misma que contiene una variedad de preguntas, a las que usted de vera dar respuesta marcando con una x en el lugar donde corresponda.

II. INFORMACION DEL ENCUESTADO:

CARGO:

GRADO:

FECHA DE APLICACION:

III. INFORMACION DEL CONTROL INTERNO POR COMPONENTES:

A. AMBIENTE DE CONTROL

A.1 Filosofía de la Dirección

- 1. La dirección muestra interés de apoyar al establecimiento y mantenimiento del control interno en la comisaria a través de charlas, reuniones, otros medios.

Table with 2 columns: SI, NO

- 2. Existe algún documento en el que se hallen comprendidos los procedimientos de Control Interno.

Table with 2 columns: SI, NO

- 3. La dirección reconoce y promueve los aportes del personal que mejoran el desarrollo de las actividades laborales.

- a) Siempre
b) A veces
c) Nunca

- 4. La dirección incentiva el desarrollo transparente de las actividades que se realizan en la comisaria.

- a) Siempre
b) A veces
c) Nunca

A.2 Integridad y Valores Éticos

- 5. La comisaria cuenta con un código de ética debidamente aprobado y difundido mediante talleres y reuniones.

Table with 2 columns: SI, NO



6. Se comunica debidamente dentro de la comisaria las acciones disciplinarias que se toman sobre las violaciones éticas.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

7. Las funciones Institucionales (principios éticos) que rigen el trabajo desarrollado en la comisaria están orientados hacia el cumplimiento de la Misión Institucional.

SI	NO

A.3 Administración de los Recursos Humanos

8. Cada departamento cuenta con la cantidad de personal necesario para el adecuado desarrollo de sus actividades.

SI	NO

9. Es permanente la instrucción y dialogo con el personal para concientizarlos en el buen trato al público.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

10. Se controla permanentemente el comportamiento del personal, ejerciendo cada escalón comandado consiente y disciplinaria, imponiéndose las infracciones de ser necesario.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

11. Usted sale de vacaciones cuando:

- a) Usted lo solicita
- b) La institución lo dispone (en base a un programación anual)
- c) Por mutuo acuerdo y otros

A.4 Asignación de Autoridades y Responsables

12. El personal conoce sus responsabilidades y actúa de acuerdo con los niveles de autoridad que le corresponde.

SI	NO

13. La autoridad y responsabilidad del personal están claramente definidas en los manuales, reglamentos u otros documentos normativos.

SI	NO

B. EVALUACIÓN DE RIESGOS

B.1 Planeamiento de la Administración de Riesgo

14. Se desarrolla un plan de actividades de identificación de riesgos que pueden ocurrir.

SI	NO



15. La identificación de los riesgos es específico en algunas áreas como en la asignación de responsabilidades y monitoreo de los mismos.

SI	NO

B.2 Identificación de los Riesgos

16. Se identifica los eventos negativos (riesgos) que pueden afectar el desarrollo de las actividades.

SI	NO

17. En la identificación de los riesgos se toman en consideración aspectos internos (de la comisaria) y externos (fuera de la comisaria).

SI	NO

B.3 Valoración de los Riesgos

18. En el desarrollo de sus actividades se determina y considerado la posibilidad de que ocurran los riesgos identificados (probabilidad de ocurrencia).

SI	NO

19. En el desarrollo de sus actividades se considera el efecto que puede ocasionar los riesgos identificados (impacto).

SI	NO

C. ACTIVIDADES DE CONTROL GERENCIAL

C.1 Procedimientos de Autorización y Aprobación

20. Los procesos de autorización y aprobación para los procesos, actividades y tareas han sido adecuadamente comunicados a los responsables.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

C.2 Controles sobre el acceso a los recursos o archivos

21. Se estableció políticas y procedimientos documentados que se siguen para la utilización y protección de los recursos o archivos.

SI	NO

22. Se identifican los archivos expuestos a riesgos como robo o uso no autorizado y se han establecido medidas de seguridad para los mismos.

SI	NO

C.3 Evaluación de Desempeño

23. Se controla el uso correcto del uniforme y empleo apropiado de equipo mediante revista al personal.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

24. La evaluación de desempeño se hace en base de los planes organizacionales, disposiciones normativas vigentes.

SI	NO



C.4 Revisión de procesos, actividades y tareas

25. Se revisan las tareas y actividades periódicamente con el fin de que se estén desarrollando de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

26. Se implementan mejoras en caso de detectarse deficiencias y se efectúan las correcciones necesarias.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

27. A su parecer el procedimiento del control interno es:

- a) Adecuado
- b) Regular
- c) Inadecuado

Validación de Instrumentos

1. DATOS GENERALES.

1.1. Título del trabajo de investigación.

El Control Interno para el logro de objetivos del Área de Recursos Humanos en las Comisaría Rurales de la provincia de Canas, Cusco – primer semestre 2018

1.2. Responsable del grupo investigador

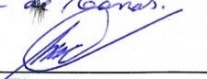
Bach. Rosina Quispe Corrales

2. DATOS DEL EXPERTO.

- 2.1. Nombres y Apellidos: *Miriam Imelda Yezpe Chacon*
 2.2. Grado Académico: *Doctor en Economía y Gestión*
 2.3. Lugar y Fecha: *Cusco 29 de Octubre 2018*
 2.4. Cargo e institución donde labora: *Docente*

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5	Total
FORMA	1.- REDACCIÓN	Los ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					X	5
	2.- CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado.					X	5
	3.- OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observable.					X	5
CONTENIDO	4.- ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia.					X	5
	5.- SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X	5
	6.- INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente la variable de investigación.					X	5
ESTRUCTURA	7.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X	5
	8.- CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos de la investigación.					X	5
	9.- COHERENCIA	Existe coherencia entre los indicadores, dimensiones y variables.					X	5
	10.- METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X	5
TOTAL								50

3. PORCENTAJE DE VALORACIÓN: $\frac{50}{50} = 100\%$
 4. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *El contenido del instrumento mide adecuadamente los objetivos logrados al aplicar el Control Interno en el área de Recursos Humanos de Comisaría Rurales en la provincia de Canas.*
 5. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO: Procede a su aplicación Debe corregirse ()


 Firma
 Mg. o Dr. *Miriam Imelda Yezpe Chacon*
 DNI. *3392231*

Manual de Organización y Funciones de las Comisarías PNP.**POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ****MANUAL DE ORGANIZACIÓN
Y
FUNCIONES DE LAS
COMISARÍAS PNP**

Las prescripciones del presente manual alcanzan al personal de la Policía Nacional del Perú, que presta servicios en las comisarías. Su incumplimiento o trasgresión constituye infracción sujeta a la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú aprobada por el ministerio de interior.

En la región Cusco el manual de organizaciones y funciones de las comisarías es aprobada por Manuel Mar Pérez Coronel jefe Región Policial Cusco.

Código de Ética de la PNP

POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA
ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TÉCNICO PROFESIONAL

**SILABO DESARROLLADO DE LA ASIGNATURA DE
ÉTICA, LIDERAZGO Y TRANSPARENCIA**

Decreto Legislativo N° 1318 Decreto Legislativo que regula la formación profesional de la policía nacional del Perú en su Título I de la formación profesional policial Capítulo I finalidad, principios y objetivos en su Artículo 6 nos habla de la Ética profesional. La ENFPP promueve la ética profesional de la función policial en todos sus procesos y programas de formación profesional. El personal de la PNP, en toda situación y circunstancia, es objeto de atención pública y debe esforzarse por convertirse en un modelo de la sociedad. En consecuencia, todo estudiante de la ENFPP conoce y aprende el Código de Ética Policial, basado en un comportamiento responsable, honesto, justo y transparente en su vida personal y profesional, así como en una actuación profesional, honorable, moderada, con vocación de servicio y enmarcada en la Constitución y las leyes de la República en el ejercicio de su función.

Galería Fotográfica

