

ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN

MAESTRÍA EN
DIRECCIÓN PÚBLICA



**Gestión de recursos humanos y conocimiento de la
normatividad de control interno en las Unidades
Orgánicas de la Dirección Regional de
Agricultura Tacna – 2023.**

Tesis

para optar el Grado a Nombre de la Nación de:

Maestro en
Dirección Pública

Autor:

Lic. Adm. Ronny Fernando Vizcarra Ovalle

Director de Tesis:

Mg. James Iverty Díaz Peña

TACNA – PERÚ

2023

DEPOSITO ORDINARIO

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

26%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

20%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

“El texto final, datos, expresiones, opiniones y apreciaciones contenidas en este trabajo son de exclusiva responsabilidad del autor”

Dedicatoria

A mi esposa e hijos por haberme dado la fortaleza durante todos estos años para poder lograr mis objetivos.

A mis Padres y hermanos que estuvieron a lo largo de cada etapa de vida brindándome su amor, confianza y su apoyo incondicional.

Por último, a todas las personas que confiaron en mí y que llegar a esta meta no fue fácil, pero con esmero y esfuerzo se logran buenos resultados para ser un gran profesional.

Agradecimiento

A mis padres por inculcarme valores y por brindarme su apoyo en los momentos más difíciles. También amigos que estuvieron siempre pendientes de mi persona y han hecho posible poder culminar mi maestría satisfactoriamente

Índice

ABSTRACT	14
INTRODUCCIÓN.....	15
CAPÍTULO I.....	16
1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	16
1.1. TÍTULO DEL TEMA	16
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.3.1. PROBLEMA GENERAL	17
1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	17
1.4. HIPÓTESIS.....	18
1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	18
1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA	18
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.5.1. OBJETIVO GENERAL.....	19
1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	19
1.6. JUSTIFICACIÓN	20
1.6.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	20
1.6.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	20
1.6.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	21
1.7. METODOLOGÍA	21
1.8. ALCANCES Y LIMITACIONES.....	21
1.8.1. ALCANCES.....	21
1.8.2. LIMITACIONES.....	22
CAPÍTULO II	23

2.	MARCO TEÓRICO	23
2.1.	CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS VARIABLES CLAVE	23
2.1.1.	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	23
2.1.1.1.	GESTIÓN.....	23
2.1.1.2.	RECURSOS HUMANOS.....	24
2.1.2.	CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVA DE CONTROL INTERNO	24
2.1.2.1.	CONOCIMIENTO	24
2.1.2.2.	NORMATIVIDAD	25
2.1.2.3.	CONTROL INTERNO	25
2.1.3.	ADMINISTRACIÓN	25
2.1.4.	FUNCIONARIOS	26
2.2.	IMPORTANCIA DE VARIABLES CLAVE	26
2.2.1.	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	26
2.2.2.	CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD DE CONTROL INTERNO.....	27
2.3.	MODELOS DE VARIABLES	28
2.3.1.	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	28
2.3.2.	CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD DE CONTROL INTERNO	29
A.	ANÁLISIS COMPARATIVO	34
I.	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	34
II.	SISTEMA NORMATIVO PARA EL CONTROL INTERNO	36
B.	ANÁLISIS CRÍTICO.....	38
CAPÍTULO III		40
6.	MARCO REFERENCIAL	40
A.	RESEÑA HISTÓRICA.....	40
B.	PRESENTACIÓN DE ACTORES	41
I.	CLASIFICADOR DE CARGOS - MCC	42
II.	REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES - ROF	45
C.	DIAGNÓSTICO SECTORIAL	50

CAPÍTULO IV	52
RESULTADOS	52
D. MARCO METODOLÓGICO	52
I. TIPO DE INVESTIGACIÓN	52
II. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	52
III. POBLACIÓN	52
IV. MUESTRA	54
V. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	54
C. RESULTADOS	55
VI. RESULTADOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	55
VII. RESULTADOS DE CONOCIMIENTO DEL PROCESO DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	64
VIII. ANÁLISIS CORRELACIONAL ENTRE LAS DIMENSIONES DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVA DE CONTROL INTERNO	103
CAPÍTULO V	110
7. SUGERENCIAS	110
CONCLUSIONES	113
RECOMENDACIONES	115
BIBLIOGRAFÍA	116
ANEXOS	118
1. MATRIZ DE CONSISTENCIA	119
2. FOTOS	121

Índice de Tablas

TABLA 1.....	35
TABLA 2.....	37
TABLA 3.....	44
TABLA 4.....	53
TABLA 5.....	55
TABLA 6.....	57
TABLA 7.....	58
TABLA 8.....	60
TABLA 9.....	61
TABLA 10.....	63
TABLA 11.....	64
TABLA 12.....	66
TABLA 13.....	67
TABLA 14.....	69
TABLA 15.....	70
TABLA 16.....	72
TABLA 17.....	73
TABLA 18.....	75
TABLA 19.....	76
TABLA 20.....	78

TABLA 21	79
TABLA 22	81
TABLA 23	82
TABLA 24	84
TABLA 25	85
TABLA 26	87
TABLA 27	88
TABLA 28	90
TABLA 29	91
TABLA 30	93
TABLA 31	94
TABLA 32	96
TABLA 33	97
TABLA 34	99
TABLA 35	100
TABLA 36	102
TABLA 37	104
TABLA 38	105
TABLA 39	107
TABLA 40	108

Índice de Figuras

FIGURA 1.....	29
FIGURA 2.....	49
FIGURA 3. RESPONSABLE DE HACER EL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL ..	56
FIGURA 4. RESPONSABLE DE HACER LA SELECCIÓN DE PERSONAL CUANDO SE REQUIERE.....	57
FIGURA 5. RESPONSABLES DE LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL UNA VEZ SELECCIONADA.....	59
FIGURA 6. RESPONSABLES DE LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL UNA VEZ SELECCIONADA.....	60
FIGURA 7. ASIGNAR EL MONTO DE LA REMUNERACIÓN PARA SU CONTRATO DE TRABAJO	62
FIGURA 8. REPORTES DE LAS ÁREAS ORGÁNICAS DE LA RELACIÓN DE LOS SERVIDORES CIVILES.....	63
FIGURA 9. CAPACITACIÓN DE TODO EL PERSONAL DE LAS DIFERENTES ÁREAS ORGÁNICAS.....	65
FIGURA 10. CAPACITACIÓN DE TODO EL PERSONAL DE LAS DIFERENTES ÁREAS ORGÁNICAS.....	66
FIGURA 11. SELECCIÓN DEL PERSONAL DESPUÉS DE CADA EVALUACIÓN Y RECLUTAMIENTO	68
FIGURA 12. PLANIFICA LAS ACCIONES A TOMAR DURANTE EL PERIODO DE TODO EL PERSONAL EN CUANTO A LOS DESEMPEÑOS	69
FIGURA 13. ORGANIZA EL CALENDARIO DE TODAS ACTIVIDADES DEL PERIODO.....	71
FIGURA 14. RESPONSABLE DE HACER LA MOTIVACIÓN DE TODO EL PERSONAL PARA UN TRABAJO EN EQUIPO	72

FIGURA 15. RESPONSABLES DE DIRIGIR A TODO EL PERSONAL DE LA ENTIDAD PARA SUS LABORES	74
FIGURA 16. MANUALES DE FUNCIONES POR CADA PUESTO DE TRABAJO ...	75
FIGURA 17. CONTROL ENTRE TODOS LOS COLABORADORES Y PERSONAL EN LAS DIFERENTES ÁREAS ORGÁNICAS	77
FIGURA 18. REALIZA UNA EVALUACIÓN DE RIESGOS DE LA ENTIDAD PERIÓDICAMENTE.....	78
FIGURA 19. ACTIVIDAD DE CONTROL GERENCIAL PERIÓDICAMENTE POR CADA ÁREA ORGÁNICA	80
FIGURA 20. CONOCER LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN A TODO EL PERSONAL	81
FIGURA 21. ORGANIZA QUE SE REALICE SUPERVISIÓN A LOS COLABORADORES Y PERSONAL DE LA ENTIDAD	83
FIGURA 22. POLÍTICAS CORPORATIVAS A REALIZAR EN LA ENTIDAD PARA TODO EL AÑO	84
FIGURA 23. MEJORA CONTINUA DURANTE EL PERIODO DE CADA GESTIÓN DE CADA DIRECTOR	86
FIGURA 24. LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS QUE DEBE DE DESARROLLAR CADA COLABORADOR	87
FIGURA 25. LOS REPORTES Y FORMATOS QUE DEBE DE PRESENTAR CADA JEFATURA	89
FIGURA 26. RESPONSABLE DE HACER UNA REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL	90
FIGURA 27. ÁREA ORGÁNICA QUE SE ENCARGA DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL.....	92
FIGURA 28. RESPONSABLE DE ESTABLECER Y RESPALDAR LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES.....	94

FIGURA 29. RESPONSABILIDADES DE CADA PERSONA POR PUESTO DE TRABAJO	95
FIGURA 30. MOTIVACIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO A TRAVÉS DE LA CULTURA	96
FIGURA 31. COMUNICACIÓN PERIÓDICA ENTRE LAS DIFERENTES ÁREAS ORGÁNICAS DE LA ENTIDAD	98
FIGURA 32. RESPUESTA OPORTUNA A ESOS RIESGOS DE LA ENTIDAD.....	99
FIGURA 33. PLAN DE TRABAJO DEL PERIODO DE HACER UN SEGUIMIENTO	101
FIGURA 34. REALIZA UNA RENDICIÓN DE CUENTAS POR CADA ÁREA.....	102

Resumen

La presente investigación se realizará con el objetivo de determinar la relación de la gestión de recursos humanos y conocimiento de la normatividad de control interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna – 2023.

El tipo de investigación al que responde es “Básica” que proporciona los fundamentos teóricos y conceptuales sobre la Gestión de Recursos Humanos y Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna – 2023.

En cuanto al diseño usado para la investigación es el “Descriptivo” y “Correlacional”. El estudio se realizará con la utilización de la técnica de la encuesta y la revisión documental.

Con todo lo mencionado, se demostrará la hipótesis general “Existe relación significativa entre Gestión de Recursos Humanos y Conocimiento de la Normatividad de Control interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna – 2023”.

PALABRAS CLAVE: Gestión, recursos humanos, control interno, normas, administración, conocimiento normativo.

Abstract

The present investigation will be carried out with the objective of determining the relationship between the management of human resources and knowledge of the internal control regulations in the Organic Units of the Regional Directorate of Agriculture Tacna - 2023.

The type of research to which it responds is "Basic" that provides the theoretical and conceptual foundations on the Management of Human Resources and Knowledge of the Internal Control Regulations in the Organic Units of the Regional Directorate of Agriculture Tacna - 2023.

Regarding the design used for the investigation, it is "Descriptive" and "Correlational". The study will be carried out using the survey technique and documentary review.

With all of the above, the general hypothesis "There is a significant relationship between Human Resources Management and Knowledge of Internal Control Regulations in the Organic Units of the Tacna Regional Directorate of Agriculture - 2023" will be demonstrated.

KEY WORDS: Management, human resources, internal control, standards, administration, regulatory knowledge.

Introducción

En la actualidad, las organizaciones públicas se sistematizan si los que laboran en las diferentes áreas conocen sobre la normatividad existente, lo hacen para hacer una eficiente gestión.

Con el desarrollo de la investigación se presentarán los resultados los cuales permitirán demostrar que la Gestión de Recursos Humanos tiene relación significativa con el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna – 2023.

Así, en el primer capítulo “Antecedentes del Estudio” se describe el problema tal como se presenta, seguido del planteamiento del problema, formulación del problema, hipótesis, objetivos de la investigación, metodología, justificación, definiciones, alcances y limitaciones, cronograma y bibliografía.

Capítulo I

1. Antecedentes del estudio

1.1. Título del tema

Gestión de recursos humanos y conocimiento de la normatividad de control interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna – 2023.

1.2. Planteamiento del problema

Debido al desconocimiento de la normatividad interna de gestión de recursos humanos, así como a la falta de personal especializado, así como el limitado recurso presupuestario y financiero asignado por el pliego del Gobierno Regional de Tacna a las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna; es que se hace indispensable sacar a relucir este problema.

El problema más notorio que existe dentro de la entidad es la falta de conocimiento en la normatividad de gestión de recursos humanos para la evaluación de los perfiles de puesto para ocupar cargos de confianza, así como el reclutamiento de personal contratado donde no se tuvo en cuenta algunos criterios de selección y capacitación del personal.

Se considera importante que se capacite en temas de gestión de recursos humanos a todo el personal, esto hace que el empleado tenga

conocimiento de las normas y sea mucho más competitivo al momento de desarrollar la administración del personal en las unidades involucradas y evitar los errores identificados para prevenir o detectar fallas durante la intervención de control interno para que la gestión sea eficiente en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna.

Desarrollar las capacidades del trabajador, proporciona beneficios para los empleados para el cumplimiento de las metas y objetivos del Plan Operativo Institucional brindando un adecuado servicio al usuario en términos de calidad y oportunidad, dando una respuesta inmediata a los usuarios internos y externos de las unidades orgánicas en mención.

1.3. Formulación del problema

Por las consideraciones señaladas en el planteamiento del problema, cabe realizar las siguientes incógnitas:

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión de Recursos Humanos y conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna - 2023?

1.3.2. Problemas específicos

a) ¿Cuál es la relación entre los Procesos de Gestión y conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna - 2023?

- b) ¿Cuál es la relación entre los Recursos Humanos y conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna - 2023?
- c) ¿Cuál es la relación entre la Gestión y conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna - 2023?

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

La Gestión de Recursos Humanos inciden significativamente en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional Agricultura Tacna – 2023

1.4.2. Hipótesis específica

- a) El Proceso de Gestión inciden significativamente en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna - 2023.
- b) Los recursos Humanos inciden significativamente en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna - 2023.

- c) La Gestión incide significativamente en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna - 2023

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

Determinar si la Gestión de Recursos Humanos incide en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna - 2023

1.5.2. Objetivos específicos

- a) Determinar si los Procesos de Gestión inciden en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna - 2023.
- b) Determinar si los Recursos Humanos inciden en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna - 2023.
- c) -Determinar si la Gestión inciden en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna - 2023.

1.6. Justificación

1.6.1. Justificación teórica

Recientemente se han publicado normas relacionadas a Recursos Humanos, si bien es cierto el personal debería estar capacitado en Gestión de Recursos Humanos en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna que dependen del Gobierno Regional de Tacna, hasta ahora no se ha realizado un estudio específico que se refiera a la capacitación en normatividad en el personal que labora en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna.

1.6.2. Justificación práctica

El informe de tesis, se realiza por existir la necesidad de identificar la relación entre Gestión de Recursos Humanos y Conocimiento de la Normativa de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna.

El interés de realizar la investigación, permitió conocer el nivel de gestión de recursos humanos y el nivel de conocimientos que tienen los servidores, considerando que las evaluaciones para el perfil del puesto han venido siendo observado por entidades de control interno, dicho aporte será valioso a tomar en cuenta para el tratamiento del problema.

1.6.3. Justificación metodológica

La aplicación de instrumentos de recolección de datos ayudó a identificar el comportamiento de las variables Gestión de Recursos Humanos y Conocimiento de la Normativa de Control Interno. Es decir, la investigación se justifica por la forma cómo se recolecta los datos para poder mostrar los resultados en tablas y figuras de distribución de frecuencias, además del uso de la estadística inferencial para contrastar las hipótesis. Por lo tanto, en la investigación se usa el método científico para la solución de problemas del conocimiento.

1.7. Metodología

Según Jiménez (1998) afirma que “la metodología de la investigación científica constituye por su parte un conjunto de métodos, leyes y procedimientos que orientan los esfuerzos de la investigación hacia la solución de los problemas científicos con un máximo de eficiencia” (p. 12).

1.8. Alcances y limitaciones

1.8.1. Alcances

La presente investigación alcanzará a las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna – 2023, en las que se analizará la relación entre la gestión de recursos humanos y conocimiento de la normatividad de control interno.

1.8.2. Limitaciones

La presente investigación se limita a realizar el estudio en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna – 2023, en las que se analizará la relación entre la gestión de recursos humanos y conocimiento de la normatividad de control interno. Además, se encontraron las siguientes limitaciones:

- Resistencia por parte de los encuestados, por brindar información protegida por la Dirección Regional de Agricultura Tacna.
- La ausencia de algunos directivos, por lo que se tuvo que visitar varias veces hasta encontrarlos dispuestos a responder a las interrogantes planteadas en el cuestionario.
- En cuanto a la temporalidad se limita solamente al año 2023, año en que se realiza la investigación.
- Los encuestados no desean revelar el grado de conocimiento con que cuentan por considerar que podrían ser desplazados de sus puestos de labores.

Capítulo II

2. Marco teórico

2.1. Conceptualización de las variables clave

2.1.1. Gestión de Recursos Humanos

Los recursos humanos son los factores que hacen a las organizaciones productivas y competitivas y, por ende exitosas, de allí que resulte importante desarrollar una gestión de recursos humanos que garantice la disponibilidad de personal bien capacitado, competente, actualizado, con actitud adecuada hacia el trabajo y comprometido con el futuro de la organización (identidad y pertenencia organizacional), por lo que se deben delimitar claramente, por una parte, el objetivo al cual se dirige la gestión de sus recursos humanos y, por la otra, la función de recursos humanos que cumplirá la organización. (De Soto, 2006)

2.1.1.1. Gestión

Acción que implica planificar, organizar, motivar, dirigir y controlar, desde un punto de vista general, y, en forma específica, prever, ordenar, atender a los objetivos, la integración de los esfuerzos y la efectividad de las aportaciones de los demás, con el fin de lograr el desarrollo de las organizaciones. (Galinelli & Migliore, 2015)

2.1.1.2. Recursos humanos

El recurso humano es el detalle fundamental para la ganancia competitiva y se constituye es un componente importante para cualquier tipo de organización. Este elemento común es el gran diferenciador que hace que exista competitividad ya que tiene que ser validado, medido y comparado. (González, 2005)

2.1.2. Conocimiento de la Normativa de Control Interno

Entendido como la competencia que incluye el nivel de conocimiento y habilidades necesarias para ayudar a asegurar una actuación ordenada, ética, económica, eficaz y eficiente, al igual que un buen entendimiento de las responsabilidades individuales relacionadas con el control interno. (INTOSAI, 2013)

2.1.2.1. Conocimiento

El conocimiento son referencias investigadas y/o experiencias teóricas o prácticas que se hayan obtenido de la realidad vivida y sirva como ejemplo para desarrollar un hecho o situación; incluye el "saber qué", el "saber cómo", el "saber cuándo" y el "saber dónde".

Al respecto García (s. f.), afirma: "El conocimiento no vale si permanece estático; genera su propio valor en la medida en que se mueve, es decir, cuando se transmite o transforma". (p. 2)

2.1.2.2. Normatividad

Conceptualizando la idea de norma esta es de carácter obligatoria que tiene su reglamentación jurídica garantizada por el estado. A decir del Ministerio de Economía y Finanzas (Mef, 2023), son regulaciones o preceptos de carácter imperativo, emanados de una autoridad normativa, que tiene su fundamento de validez en una norma penal que autoriza la fabricación normativa, cuya finalidad es modificar a los miembros sociales de la familia y cuyo cumplimiento se garantiza a través del Estado.

2.1.2.3. Control interno

Según la Contraloría (2019), el control interno es 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:

- Ejecución ordenada, ética, económica, eficiente y efectiva de las operaciones.
- Cumplimiento de las obligaciones de responsabilidad.
- Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables.
- Salvaguarda de los recursos para evitar pérdidas, mal uso y daño.

2.1.3. Administración

Es el método determinado para lograr el objetivo en sentido mediante propuestas a fin de lograr el objetivo común, concluyéndose exitosamente con las metas a largo o mediano plazo aterrizando con las metas institucionales propuestas. (CIBERTEC, 2022)

2.1.4. Funcionarios

Es la población que labora en una determinada organización ya sea pública o privada se denominan servidores públicos; son aquellos que desarrollan una función dentro del aparato del estado con el fin de servir de las necesidades que requiere la población. (Montoya, 2015)

2.2. Importancia de variables clave

A continuación, mostraremos la importancia de las variables: Gestión de Recursos Humanos y Conocimiento de la Normatividad de Control Interno.

2.2.1. Gestión de Recursos Humanos

El control de las fuentes humanas contribuye a que los seres humanos que son integrantes de una organización empresarial guíen el éxito de los objetivos. Es uno de los rasgos predominantes de la empresa y por ello la forma en que los empleadores buscan localizar al máximo personal idóneo para cada función y para cada segundo, que tenga la formación suficiente para realizar las tareas que se le encomienden y desarrollar su trabajo con éxito para adquirir los objetivos del empleador. (Eoi, 2015)

Según Eoi (2015) “la importancia del control de los recursos humanos radica en que en la actualidad la organización debe dar respuesta a los ajustes experimentados en la sociedad en preferente y en el mundo laboral en particular”, entre los que destacan los siguientes:

- El aumento de la oposición y, en consecuencia, el deseo de ser agresivo.
- Los precios y ventajas asociados a la utilización de los recursos humanos.
- El desastre de la productividad.
- El auge dentro del ritmo y la complejidad de los ajustes sociales, culturales, normativos, demográficos y educativos.
- Síntomas de perturbaciones en el funcionamiento de los lugares de trabajo.
- Tendencias para la próxima década

2.2.2. Conocimiento de la Normatividad de Control Interno

Lo importante del sistema normativo, permite a los grupos conformarse sin que sus propietarios o accionistas principales tengan que revisar el problema de forma permanente, lo que permite a los órganos de gobierno (ya sea el consejo de administración o los comités de ayuda) centrarse en la gestión estratégica y la supervisión de la empresa. Con la aplicación de normas claras debidamente comunicadas a todos los contribuyentes de la empresa, es muy importante preservar una gestión fundamental para revelar la corporación, haciendo las modificaciones correspondientes más eficaces cuando sea necesario y buscando continuamente un desarrollo dentro de los procesos de funcionamiento ordinario de la organización. (Deloitte, 2011)

2.3. Modelos de variables

2.3.1. Gestión de Recursos Humanos

Idalberto Chiavenato (1993), hace un análisis de la Gestión de Recursos Humanos como un proceso y que están implementada por varios subsistemas independientes, tales como:

- a) Subsistema de alimentación de RRHH: consta de estudios de mercado, mano de obra, reclutamiento y selección.
- b) Subsistema de aplicación de RR.HH.: incluye la evaluación y descripción de los puestos, la integración o inducción, la evaluación de los beneficios o del rendimiento general y los traslados de los empleados.
- c) Subsistema de mantenimiento de RRHH: consiste en la remuneración, los planes de beneficios sociales, la adecuación y protección laboral, las estadísticas y los controles de personal.
- d) Subsistema de desarrollo de RRHH: consiste en la escolarización y los planes de desarrollo del personal.
- e) Subsistema de control de RRHH: incluye la base de datos, la máquina de datos de RRHH y la auditoría de RRHH.

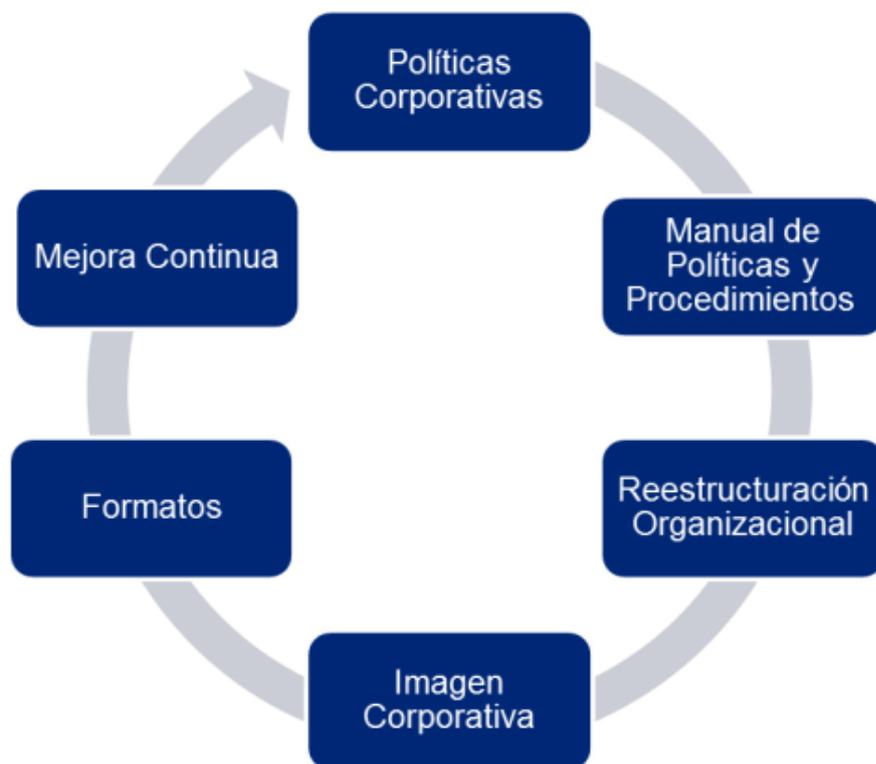
Como puede verse, todas las fórmulas descritas anteriormente se componen de numerosos subsistemas y todas se desarrollan bajo el concepto filosófico estratégico y de gestión como precepto rector del sistema.

2.3.2. Conocimiento de la normatividad de Control Interno

El modelo del sistema normativo de Deloitte (2011), permite tener en cuenta y conocer a los elementos de la normatividad de control interno de una organización, dichos elementos se describen a continuación:

Figura 1

Elementos del control de la normatividad



Nota: Tomado de las teorías de Deloitte (2015).

Según Deloitte (2011), respecto a los beneficios de contar con un sistema normativo son:

- Empleados en sintonía con los objetivos de la empresa.
- Los procesos se ejecutan sin contratiempos.
- Reuniones periódicas ágiles.
- Bajo estrés laboral.
- Baja deserción.
- Empleados con sentido de pertenencia en la empresa.
- Generación de ideas por todas las áreas de la empresa.
- Jornadas laborales normales y trabajo oportuno.
- Información de calidad y a tiempo con las personas adecuadas.

2.3.3 COMPONENTES DEL CONTROL INTERNO

“El control interno consta de cinco componentes interrelacionados, que se derivan de la forma como la administración maneja el ente, y están integrados a los procesos administrativos, los cuales se clasifican como:”

1. Ambiente De Control Se entiende por Ambiente de Control al clima de control que se gesta o surge en la conciencia individual y grupal de los integrantes de una organización, por la influencia de la historia y cultura de la entidad y por las pautas dadas por la alta dirección en referencia a la integridad y valores éticos. El Ambiente de Control Interno propicia la estructura en la que se deben cumplir los objetivos y la preparación del hombre que hará que se cumplan.

Los elementos son los siguientes:

- Integridad y valores éticos
- Autoridad y responsabilidad
- Estructura organizacional
- Políticas de Personal

2. Evaluación Del Riesgo. El riesgo se entiende como la probabilidad de que un evento interno o externo afecte negativamente la capacidad organizacional para alcanzar los objetivos planteados con legalidad, eficacia, eficiencia y economía. La valoración de los riesgos, responsabilidad de la administración activa, incluye su identificación y evaluación, y es un componente fundamental de todo sistema bien orientado, que sirve como insumo para la toma de decisiones, la conducción de las actividades y la revisión de los planes para su ajuste a las condiciones cambiantes y a los retos que plantea el riesgo identificado. Los elementos son:

- Los objetivos deben ser establecidos y comunicados.
- Identificación de los riesgos internos y externos.
- Los planes deben incluir objetivos e indicadores de rendimiento.
- Evaluación del medio ambiente interno y externo.

3. Actividades De Control Las actividades de control son las políticas y los procedimientos que ayudan a asegurar que se lleven a cabo las instrucciones de la dirección. Ayudan a asegurar que se tomen las medidas necesarias para controlar los riesgos relacionados con la consecución de los objetivos de la empresa. Hay actividades de control en toda la organización, a todos los niveles

y en todas las funciones. Las actividades de una organización se manifiestan en las políticas, sistemas y procedimientos, siendo realizadas por el recurso humano que integra la entidad. Todas aquellas actividades que se orienten hacia la identificación y análisis de los riesgos reales o potenciales que amenacen la misión y los objetivos y en beneficio de la protección de los recursos propios o de los terceros en poder de la organización. Los elementos son:

- Políticas para el logro de objetivos;
- Coordinación entre las dependencias de la entidad;
- y, Diseño de las actividades de control

4. Sistema De Información Y Comunicación

Se debe identificar, recopilar y comunicar información pertinente en forma y plazo que permitan cumplir a cada empleado con sus responsabilidades. Los sistemas informáticos producen informes que contienen información operativa, financiera y datos sobre el cumplimiento de las normas que permite dirigir y controlar el negocio de forma adecuada. Dichos sistemas no sólo manejan datos generados internamente, sino también información sobre acontecimientos internos, actividades y condiciones relevantes para la toma de decisiones de gestión, así como para la presentación de información a terceros. La entidad debe contar con sistemas de información eficientes orientados a producir informes sobre la gestión, la realidad financiera y el cumplimiento de la normatividad para así lograr su manejo y control. Los elementos son:

- Identificación de información suficiente.
- Revisión de los sistemas de información.

- Las necesidades de información y los sistemas de información deben ser revisados cuando existan cambios en los objetivos o cuando se producen deficiencias significativas en los procesos de formulación de información.

5. Monitoreo de los controles

Los sistemas de control interno requieren supervisión, es decir, un proceso que comprueba que se mantiene el adecuado funcionamiento del sistema a lo largo del tiempo. Esto se consigue mediante actividades de supervisión continuada, evaluaciones periódicas o una combinación de ambas cosas. La supervisión continuada se da en el transcurso de las operaciones. Incluye tanto las actividades normales de dirección y supervisión, como otras actividades llevadas a cabo por el personal en la realización de sus funciones. El sistema de control interno debe estar bajo continua supervisión para determinar si:

- Las políticas descritas están siendo interpretadas apropiadamente y si se llevan a cabo.
- Los cambios en las condiciones de operación no han hecho estos procedimientos obsoletos o inadecuados.
- Es necesario tomar oportunamente efectivas medidas de corrección cuando sucedan tropiezos en el sistema. El papel de supervisor del control interno corresponde normalmente al Departamento de Auditoría Interna, pero el Auditor Independiente al evaluarlo periódicamente, contribuye también a su supervisión.

Los elementos son:

- Monitoreo del rendimiento.
- Revisión de los supuestos que soportan los objetivos del control interno.

- Aplicación de procedimientos de seguimiento.
- Evaluación de la calidad del control interno.

(<http://www.gestiopolis.com/control-interno-5-componentes-segun-coso/>)

a. Análisis comparativo

i. Gestión de Recursos Humanos

Para analizar el Modelo establecido por Idalberto Chiavenato, en el que define honestamente los cinco subsistemas que componen el Sistema de Gestión de Recursos Humanos, nos tomamos la libertad de establecer las características y condiciones de la entidad examinada.

A continuación, se hace un análisis comparativo de cada uno de los subsistemas que componen la Gestión de Recursos Humanos.

Tabla 1
Gestión de recursos humanos según Idalberto Chiavenato

Subsistema de alimentación de RRHH	Subsistema de aplicación de RRHH	Subsistema de mantenimiento de RRHH	Subsistema de desarrollo de RRHH*	Subsistema de control de RRHH**
<p>La provisión de Recursos Humanos es un proceso técnico- administrativo mediante el cual la empresa busca, examina e incorpora a personas idóneas. Entiéndase por trabajadores idóneos no los mejores, aisladamente considerados, sino aquellos que mejor se adecuan a las exigencias de un puesto y una organización concreta, incluyendo los requisitos de seguridad en el mismo.</p>	<p>Es la especificación del contenido, métodos y las relaciones con los otros puestos de trabajo para satisfacer requisitos tecnológicos, organizacionales, sociales y personales del ocupante del cargo. Se estudia y determinan los requisitos, responsabilidades y las condiciones exigidas para el correcto desempeño del cargo.</p>	<p>El Subsistema de mantenimiento es aquel que determina las compensaciones al trabajo realizado y a los resultados alcanzados. Los objetivos de los demás subsistemas están ligados de una manera u otra a las modificaciones que posibilite el Subsistema de mantenimiento, así como por el monto de recursos a su disposición.</p>	<p>El subsistema de desarrollo en el marco del Sistema de Gestión de Recursos Humanos (SGRH) comprende el conjunto de acciones que permiten aplicar estrategias para ajustar los aprendizajes de los trabajadores a las necesidades de formación inherente al desarrollo de la actividad laboral de la entidad, así como de los procesos de aprendizaje, capacitación y formación profesional para el mejor desempeño de un trabajador en su puesto de trabajo.</p>	<p>Para que las diversas partes de una organización puedan desempeñar su responsabilidad de línea de mando con relación al personal debe haber un subsistema que se encargue del control. El proceso actúa para ajustar las operaciones a determinados patrones preestablecidos, y funciona de acuerdo con la información que recibe.</p>

* **Cabe aclarar en el sistema de desarrollo de RRHH:** en la búsqueda de eficiencia económica y social la entidad necesita de personal calificado, de amplio perfil ocupacional. Para lograr eficiencia empresarial es necesario asegurar que todos los trabajadores desarrollen funciones óptimamente, adecuadas a sus capacidades y actitudes y, a su vez, desarrollen sus tareas de forma competente en correspondencia con las exigencias del puesto. Con ello la formación se erige como base y garantía de modos de actuación diferente que se requieren en el desarrollo del SGRH que se va diseñando para la entidad. En el empeño de que los esfuerzos que se realicen se materialicen en un desarrollo de los Recursos Humanos acorde a las necesidades de la empresa, se hace necesario que esta, teniendo en cuenta sus planes de desarrollo y la calificación real de sus trabajadores, determine las Necesidades de Capacitación de cada trabajador y programe las acciones necesarias para garantizar la formación de los mismos.

** **En el Subsistema de control de RRHH:** se ve que la GRH es una responsabilidad de línea y una función de staff con algunas operaciones y controles centralizados en el órgano de staff y otros descentralizados y distribuidos por los órganos de línea, por tanto, se hace necesario un sistema integral de recolección, procesamiento, almacenamiento y suministro de información sobresaliente de los RH para que tanto las recomendaciones y servicios de staff, como las decisiones de línea sean más adecuadas a cada situación. Se trata en este caso, de la necesidad de un banco de datos y sistemas de informaciones de RH y de un sistema de auditoría de recursos humanos.

ii. Sistema normativo para el control interno

Un sistema de normatividad integral es la mejor recomendación para prever que las disposiciones emitidas por los accionistas, consejeros y la alta dirección, se reflejen en una convivencia armónica entre los empleados y en una mayor facilidad para alcanzar el logro de los objetivos planteados. Sistema normativo organizacional. (Deloitte, 2011)

El sistema de normatividad permite que las compañías puedan evolucionar sin que sus dueños o accionistas principales tengan que estar revisando el tema de manera permanente, permitiendo que los órganos de gobierno (llámese consejo de administración o comités de apoyo) puedan centrarse en la gestión estratégica y vigilancia de la organización. (Deloitte, 2011)

Con la implementación de políticas claras debidamente comunicadas a todos los miembros de la organización, solo se requiere mantener un control de gestión básico para dar seguimiento a la compañía, realizando los ajustes correspondientes solo cuando así se requiera y buscando siempre una mejora en los procesos normales de operación de la compañía (Deloitte, 2011)

Para analizar el modelo del conocimiento de la normatividad, es necesario tener en cuenta el sistema normativo, según el siguiente cuadro comparativo:

Tabla 2*Sistema normativo para el control interno de una organización según Idalberto Chiavenato*

Políticas Corporativas	Manual de funciones y responsabilidades	Manual de procedimientos	Estructura orgánica de la empresa	Manual de normas administrativas	Lineamientos de contratación de personal
Desarrollan los principios reflejados en el Modelo de Gobierno Corporativo de la Sociedad y contienen las pautas que rigen la actuación de la Sociedad y las sociedades de su Grupo, de sus administradores, directivos y empleados, en el marco del plan estratégico y de la visión y valores de la Sociedad.	Que está compuesto por: a) Descripción básica del puesto. b) Objetivo estratégico del puesto. c) Funciones básicas. d) Personal relacionado por el cargo e) Perfil del puesto.	Orientado a especificar a detalle las actividades que se ejecutan en la organización con objeto de unificar criterios al interior de la empresa, recuperar la información de la forma más adecuada asegurando su calidad y por último agilizar la circulación de la información.	Esta estructura inicial debe permitir reunir todas las actividades que debe ejecutar la empresa bajo los diferentes grupos de trabajo, secciones o departamentos. Es importante que cada grupo de trabajo se pueda enmarcar con metas, objetivos específicos y procesos.	Contiene lo relacionado con nómina, bonificaciones, incentivos, vacaciones, permisos, etc.; así como las normas relacionadas con las acciones de carácter disciplinario.	Describe las políticas de la compañía en materia de selección, contratación y evaluación del personal y detalla los procedimientos que se deben seguir en cada uno de los aspectos.

Nota: para el reglamento laboral, es necesario conocer que esta normatividad incluye las prohibiciones en el comportamiento dentro de la empresa, comportamiento fuera de la empresa que afecten la imagen o los intereses de la empresa, el nivel de gravedad de las faltas y las posibles acciones disciplinarias que debe tomar la organización en cada caso

b. Análisis crítico

El control de recursos humanos incluye deportes diseñados para manipular la coordinación de los seres humanos deseados en una empresa. La gestión de recursos humanos útiles busca construir y mantener un entorno de excelencia que permita al personal obtener los grandes objetivos de la empresa y de rendimiento. La gestión de los recursos humanos depende de las circunstancias organizativas, del entorno, de la generación utilizada dentro de la empresa, de las pautas y directrices en vigor, principalmente de la filosofía de control, de la idea que el empleador tiene del hombre y de la naturaleza y, sobre todo, de la clase y la cantidad de recursos humanos disponibles. "Es la utilización de las fuentes humanas para alcanzar los sueños de la organización. Por lo tanto, incluye a los directivos de cualquier nivel".

El control de los recursos humanos (HRM) es un área extraordinariamente sensible a la mentalidad que prevalece en las empresas, por eso es muy consecuente y situacional. Depende del estilo de vida que exista en cada agencia, así como del estilo de vida organizativo que se siga, y también depende de los rasgos del contexto medioambiental, la línea de negocio del empleador, las características internas, las funciones y los procesos, y algunas otras variables vitales.

Respecto al conocimiento de la normatividad, en un entorno compartido es necesario disponer de un conjunto de normas y recomendaciones necesarias disponer de un conjunto de directrices, recomendaciones

directrices, consejos o pautas legales que modifiquen el comportamiento de las personas. Comportamiento de las personas. Estas normas pueden ser delictivas, morales o incluso estandarizadas. En el caso particular de las organizaciones, es importante que se determinen las normas el comportamiento esperado de las personas que colaboran en ella y hay que conseguir a lo largo de los años para hacer contribuciones a los objetivos estratégicos de la empresa.

La normatividad tiene que estar alineada con la misión y la visión de la organización y estar bien difundido muchos de los niveles específicos de la empresa.

Capítulo III

6. Marco referencial

a. Reseña histórica

El Dirección Regional de Agricultura, se creó por Ley N° 9711, dada en la Sala de Sesiones del Congreso de Lima, el 31 de diciembre de 1942, suscrita por el señor presidente de la República Don Manuel Prado Ugarteche.

El 02 de enero de 1943 se firmó la Resolución. El 26 de febrero del mismo año se publicó en el Diario Oficial “El Peruano”, siendo el primer ministro Don Benjamín Roca.

Posteriormente, con fecha 03 de diciembre de 1974, se promulgó el Decreto Ley N° 20822 creando el Ministerio de Alimentación, el mismo que entró en funcionamiento el primero de enero de 1975, siendo presidente de la República el General de División EP Juan Velasco Alvarado y ministro el General de División EO Rafael Hoyos Rubio.

Con fecha 20 de diciembre de 1977, se promulga el Decreto Ley N° 22042, integrándose los Ministerios de Agricultura y Alimentación en uno solo, entrando en funcionamiento el primero de enero de 1978; siendo presidente de la República el General de División EP Francisco Morales Bermúdez C. y ministro el General de Brigada EP Luis Arbulú Ibáñez.

Continuando con esta reseña de Sector Agrario, se encuentra que con fecha 11 de Julio de 1978, se promulga el Decreto Ley N° 22232, creando de esta Manera la Ley Orgánica del Dirección Regional de Agricultura y Alimentación, la que determinaría el ámbito y conformación del Sector Agrario. A partir de esta fecha hasta el 28 de julio de 1980, asume el portafolio de Agricultura y Alimentación el General de División EP Carlos Gamarra Pérez Egaña.

Con fecha 28 de julio de 1980, asume la presidencia de la República el Señor Arquitecto Don Fernando Belaunde Terry, y la Cartera de Agricultura el Ing. Nils Ericsson Correa, promulgándose el Decreto Legislativo N° 21 con fecha 19 de enero de 1981, con el que deroga las leyes anteriores; quedando solamente como Dirección Regional de Agricultura.

En la ciudad de Tacna, se encuentra la Dirección Regional de Agricultura Tacna, actualmente depende del Dirección Regional de Agricultura y es un órgano encargado de promover las actividades productivas agrarias, constituyendo instancia principal de coordinación a nivel regional de las actividades del Sector Agrario, ejecuta las Políticas Agrarias a nivel Regional y sus Proyectos.

b. Presentación de actores

Los principales actores de la Dirección de Agricultura en la Región de Tacna, está conformada por un conjunto de instituciones, organismos descentralizados y/o organizaciones públicas y privadas de la Región,

directamente vinculadas con el agro, las cuales alimentan de información al sistema, el cual se distribuye a todos los usuarios. Además, en los últimos años cuenta con una Red de Información que está disponible para sus usuarios en su propia página Web.

i. Clasificador de Cargos - MCC

Según el artículo 4º de la Ley Marco del Empleo Público, Ley 28175, se establece los siguientes cargos:

A. Funcionario Público

El que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representan al estado o a un sector de la población, desarrollan políticas del Estado y/o dirigen organismos o entidades públicas. Puede ser:

a) De elección popular directa y universal o confianza política originarla.

Es aquel elegido mediante elección popular y universal, conducida por el organismo del Estado autorizado para tal fin. De elección popular directa y universal o confianza política originaria.

b) De nombramiento y remoción regulados

Es aquel cuyo nombramiento, instancia que lo nombra, período de vigencia y causales de remoción, está regulados en norma expresa.

c) De libre nombramiento y remoción.

Es aquel cuya incorporación a la función pública se realiza por libre decisión del funcionario público de confianza política o por funcionario público de nombramiento y remoción regulados. Considerándose a la Gerencia General Regional dentro de esta clasificación.

B. Empleado de confianza

El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente.

C. Servidor Público

a) Directivo Superior

El que desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano, programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno. Aquí están los servidores titulares de carrera que desarrollan funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano.

b) Ejecutivo

El que desempeña funciones administrativas, entiéndase por ellas al ejercicio de autoridad, de atribuciones resolutorias, las de fe pública, asesoría legal preceptiva, supervisión, fiscalización, auditoría y, en general, aquellas que requieren la garantía de actuación administrativa objetiva, imparcial e independiente a las personas.

c) Especialista

El que desempeña labores de ejecución de servicios públicos. No ejerce funciones administrativas.

d) De apoyo

El que desarrolla labores auxiliares de apoyo y/o complemento.

Tabla 3
Clasificación de cargos en DRAT

Grupo ocupacional		Clase de cargos
Funcionario público		-
Empleado de confianza		Director de Programa Sectorial III
Servidor público	Directivo superior	Director de Programa Sectorial II Director de Sistema administrativo II
	Ejecutivo	Supervisor de Programa Sectorial II Director de Sistema Administrativo I
	Especialista	Abogado III Asistente Administrativo II Asistente en Servicios de Recursos Naturales II Biólogo HÍ Especialista Administrativo I, II, III Especialista en Estadística e Información Agraria I, II Especialista en Promoción Agraria I, II, IV Ingeniero en Ciencias Agropecuarias I, II, IV Investigador Agrario IV Médico Veterinario IV Planificador IV
Apoyo		Coordinador de Programas de Radio y TV I Chofer III

Nota. Según el MCC

ii. Reglamento de Organización y funciones - ROF

A. Funciones generales

Según el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) la Dirección Regional de Agricultura, (2023) tiene las siguientes funciones generales:

- a) Formular, ejecutar y administrar los planes y políticas en materia agraria en concordancia con las políticas nacionales y regionales, planes sectoriales y planes regionales.
- b) Formular y ejecutar concertadamente, el Plan Desarrollo Regional Concertado articulado con el Plan Estratégico Sectorial Multianual.
- c) Coordinar con los gobiernos locales ubicadas en el ámbito rural, con respecto a la implementación de los planes y programas de desarrollo agrario.
- d) Administrar y dirigir la gestión de actividades y servicios agropecuarios, en armonía con la política y normas de los sectores correspondientes y las potencialidades regionales.
- e) Participar en la gestión sostenible del recurso hídrico en el marco de las entidades de cuencas y las políticas de la Autoridad Nacional de Aguas.
- f) Realizar acciones orientadas a la transformación, comercialización, exportación y consumo de productos naturales y agroindustriales de la

región, a través de las cadenas productivas.

- g) Conducir la ejecución de proyectos y obras de infraestructura de riego menor y su mejoramiento para un manejo adecuado y conservación de los recursos hídricos y de suelos.
- h) Administrar el servicio de información agraria en la región, para ponerla a disposición de los agentes económicos regionales.
- i) Realizar acciones para el fortalecimiento, desarrollo y consolidación de las organizaciones de productores, bajo el enfoque de las cadenas productivas de cultivos y crías.
- j) Cumplir y velar por el cumplimiento de las normas referidas a la utilización adecuada de los recursos naturales y de las actividades agrarias, en coordinación con los entes involucrados.
- k) Coordinar la gestión de la provisión de recursos financieros privados a las empresas y organizaciones de la región, con énfasis en la micro, pequeñas y medianas empresas y las unidades productivas orientadas a la exportación.
- l) Planificar concertadamente con el sector privado, la elaboración de planes y proyectos de desarrollo agrario y agroindustrial.
- m) Realizar coordinaciones con las instancias involucradas, para la mejora de los servicios de comercialización agropecuaria, del desarrollo de cultivos y crías.
- n) Implementar la prestación de servicios de asistencia técnica en sanidad agropecuaria, de acuerdo a las políticas y programas establecidos por la autoridad nacional de sanidad agraria.
- o) Mantener la confidencialidad e informar a la autoridad regional en sanidad

agraria, de las plagas reportadas como nuevas y/o registradas como plagas de importancia cuarentenaria de importancia nacional y regional.

- p) Fomentar la implementación de sistemas de protección de biodiversidad y germoplasma, para el mejoramiento de los cultivos y crías.
- q) Conducir el proceso de investigación y transferencia de tecnología y extensión agropecuaria en el ámbito regional.
- r) Implementar políticas para generar una cultura de seguridad alimentaria.
- s) Implementar y administrar acciones para el desarrollo, conservación, manejo, mejoramiento y aprovechamiento de camélidos sudamericanos y otras especies de ganadería regional.
- t) Enmarcar en las políticas nacionales las propuestas de políticas regionales que conlleven al desarrollo de la ganadería de camélidos sudamericanos.
- u) Promover las acciones necesarias para el aprovechamiento eficiente y racional de los recursos naturales de la Región Tacna, así como la conservación de la biodiversidad, gestión sostenible de los recursos naturales y del medio ambiente.
- v) Desarrollar acciones de vigilancia y control para garantizar el uso sostenible de los recursos naturales bajo su jurisdicción.
- w) Realizar el otorgamiento de permisos y autorizaciones forestales, en áreas al interior de la región, así como ejercer labores de promoción y fiscalización en estricto cumplimiento de la política forestal nacional y regional.
- x) Proponer la ejecución de planes y normatividad para la conservación y el aprovechamiento sostenible de los recursos forestales y de fauna silvestre en el ámbito de su jurisdicción, en concordancia de la política nacional y regional.

- y) Participar en el desarrollo e implementación de la Zonificación Ecológica y Económica y Ordenamiento Territorial en el ámbito de su competencia; asimismo, ejecutar acciones tendientes a la implementación de la Política Ambiental Regional del sector agrario.
- z) Conducir, promover, gestionar y administrar el proceso de saneamiento físico legal de tierras eriazas, con la participación de los actores involucrados, cautelando el carácter imprescriptible, inalienable e inembargable de las tierras de las comunidades campesinas.
- aa) Las demás funciones que le asigne la Alta Dirección del Gobierno Regional Tacna y las que le corresponda conforme a ley.

B. Estructura orgánica

Según el ROF de la Dirección Regional de Agricultura, (2023), la estructura orgánica de la Dirección Regional de Agricultura, es la siguiente:

01. Órgano de alta dirección

01.01 Dirección Regional

02. Órgano de control

02.01 Órgano de Control Institucional

03. Órganos de asesoramiento

03.01 Oficina de Planeamiento y Presupuesto

03.02 Oficina de Asesoría Jurídica

04. Órgano de apoyo

04.01 Oficina de Administración

05. Órganos de línea

05.01 Dirección de Estadística Agraria

05.02 Dirección de Agricultura y Ganadería e Innovación Agraria

05.03 Dirección de Recursos Naturales

05.04 Dirección de Saneamiento de la Propiedad Agraria y Catastro Rural.

06. Órganos desconcentrados

06.01 Agencia Agraria Tacna

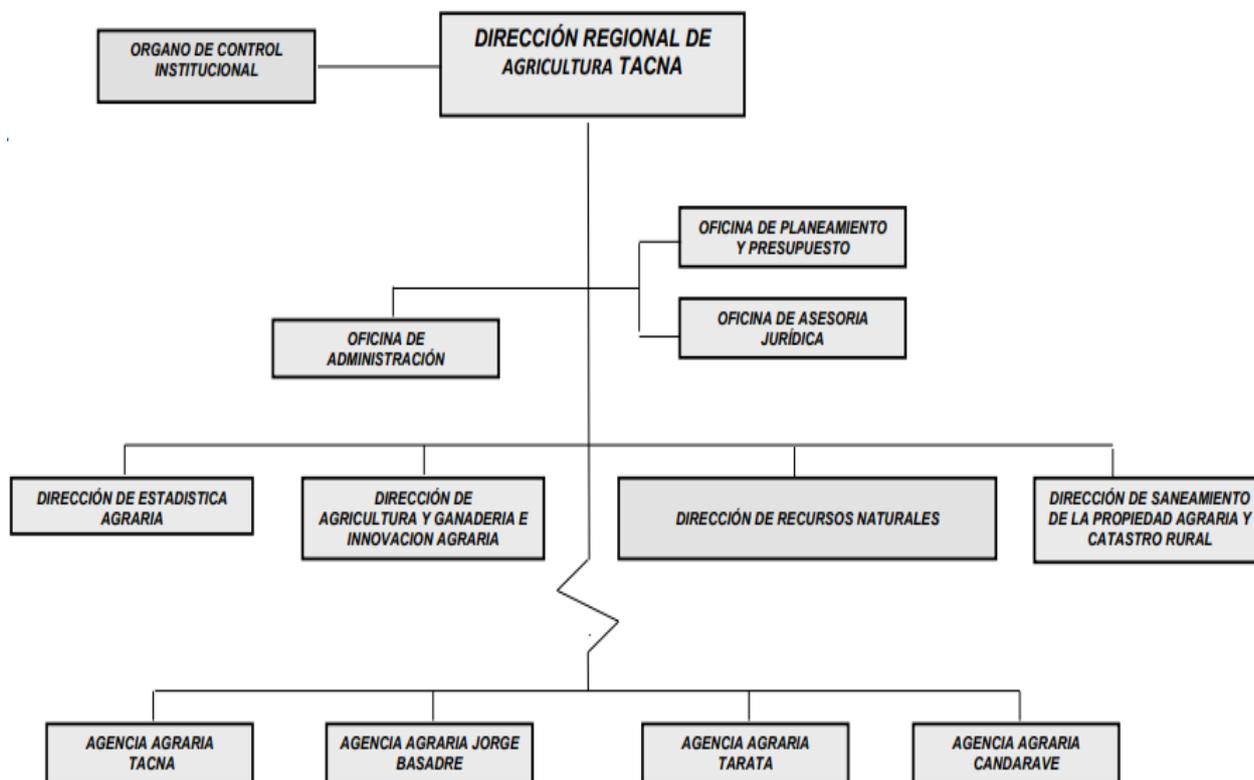
06.02 Agencia Agraria Jorge Basadre

06.03 Agencia Agraria Tarata

06.04 Agencia Agraria Candarave

Figura 2

Organigrama Estructural de la Dirección Regional de Agricultura Tacna



Nota: Según el ROF la Dirección Regional de Agricultura (2023)

c. Diagnóstico sectorial

Actualmente la Oficina de Administración debe dar el apoyo a todas las oficinas de Asesoramiento, Línea y Desconcentrados para que puedan cumplir sus objetivos, en base a esta premisa, estamos exponiendo la organización de la Oficina de Administración y la descripción de Cargos de todo el personal por Sistemas

La Normatividad Contable y Financiera, proporciona los elementos necesarios para el manejo transparente de los recursos, y el cabal cumplimiento en la rendición de cuentas. Se constituye por el conjunto de leyes, normas y criterios que han de seguir los centros contables en el registro de sus operaciones. En este sentido, la Normatividad Contable y Financiera, es un

conjunto de ordenamientos que se formulan para dar certeza al usuario, facilitando el aprendizaje del personal de nuevo ingreso, en razón de que sus características principales son la consistencia, integridad y su congruencia con las disposiciones legales vigentes.

La Unidad de Personal, se encarga de asegurar el funcionamiento del sistema Administrativo del Personal, para lograr el cumplimiento de los objetivos, también se encarga de cumplir y hacer cumplir la normatividad vigente en materia de personal; e Informar periódicamente a la Oficina de Administración sobre el avance y cumplimiento de los objetivos y metas.

Capítulo IV

Resultados

d. Marco Metodológico

i. Tipo de investigación

En el presente trabajo el tipo de investigación es básica, al respecto Hernández-Sampieri y Mendoza-Torres (2018) proporciona los fundamentos teóricos y conceptuales.

ii. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación es descriptivo correlacional, ya que describe las variables Gestión de Recursos Humanos y Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna; tomando como población a los servidores que laboran en los diferentes órganos de las Agencias Agrarias de la Región Tacna, asimismo se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario.

iii. Población

La población materia de la presente investigación está compuesta por 25 servidores de la entidad, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 4
Distribución de la población

Órgano	Población	Porcentaje
Órgano de alta dirección		
Dirección Regional	1	4,00
Órgano de control		
Órgano de Control Institucional	2	8,00
Órganos de asesoramiento		
Oficina de Planeamiento y Presupuesto	2	8,00
Oficina de Asesoría Jurídica	2	8,00
Órgano de apoyo		
Oficina de Administración	2	8,00
Órganos de línea		
Dirección de Estadística Agraria	2	8,00
Dirección de Agricultura y Ganadería e Innovación Agraria	2	8,00
Dirección de Recursos Naturales	2	8,00
Dirección de Saneamiento de la Propiedad Agraria y Catastro Rural.	2	8,00
Órganos desconcentrados		
Agencia Agraria Tacna	2	8,00
Agencia Agraria Jorge Basadre	2	8,00
Agencia Agraria Tarata	2	8,00
Agencia Agraria Candarave	2	8,00
Total	25	100%

Nota: elaboración propia según los órganos de la Dirección Regional de Agricultura de Tacna.

iv. Muestra

La muestra representa el total de la población del cual se recolectarán los datos necesarios para la investigación, por ser pequeña.

v. Técnicas e instrumentos

A. Técnicas

Para recolectar los datos, se usó la técnica de la encuesta. Según Repullo y otros (2003), al respecto afirman “la encuesta es un instrumento utilizado ampliamente para llevar a cabo el procedimiento de la investigación, ya que nos permite obtener y elaborar de manera inmediata y eficaz datos del entorno”. (p. 153)

Por lo tanto, la encuesta será aplicada a los integrantes de la muestra, el cual se detalla en la población y muestra.

B. Instrumentos

Para la recolección de datos, se hará uso del instrumento denominado cuestionario. A decir de (Hernández & Mendoza, 2018), “se utilizan en encuestas de todo tipo (para calificar el desempeño, conocer las necesidades, evaluar la percepción ciudadana, etc.). Pero también, se implementan en otros campos”. (p. 250)

C. Resultados

La información para realizar la presente investigación fue recabada directamente de la fuente, es así que se pudo llegar a cumplir con los objetivos y demostrar las hipótesis planteadas, lo que permite contribuir a solucionar el problema suscitado en la Dirección de Agricultura del Gobierno Regional de Tacna.

vi. Resultados de Gestión de recursos humanos

Objetivo específico 1: Identificar el Nivel de la Gestión de Recursos Humanos en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna – 2023.

Pregunta 1: ¿El jefe de la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna, es el responsable de hacer el Reclutamiento de Personal cuando se requiere?

Tabla 5.

Responsable de hacer el Reclutamiento de Personal

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	9	23.08%
Casi siempre	11	28.21%
Algunas veces	11	28.21%
Casi nunca	7	17.95%
Nunca	1	2.56%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

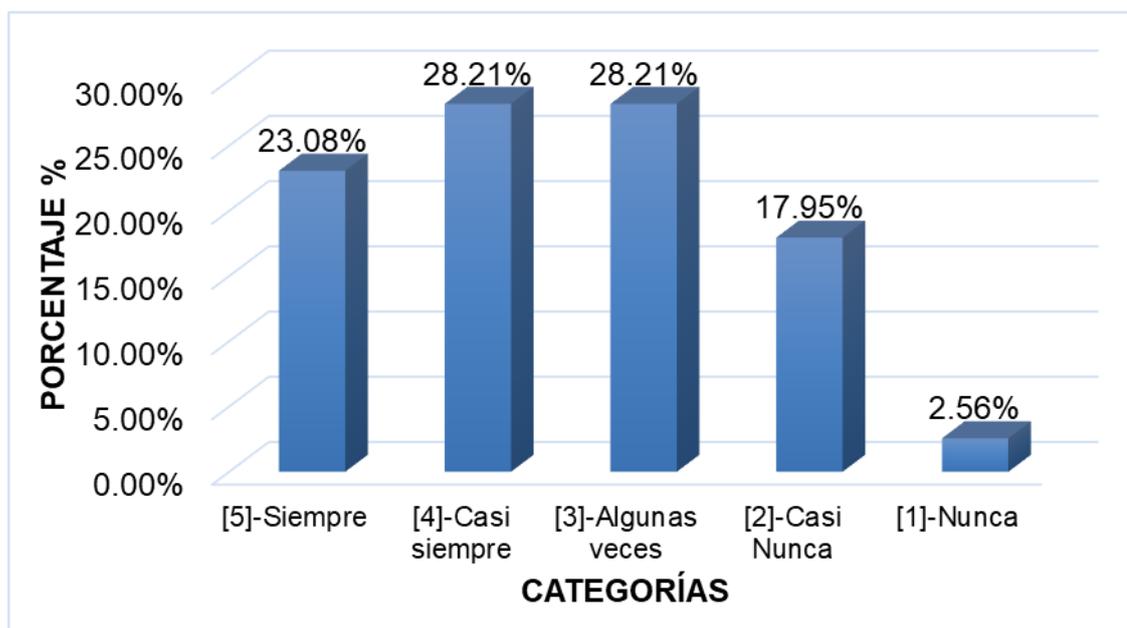


Figura 3. Responsable de hacer el Reclutamiento de Personal

Fuente: Tabla 5.

Interpretación:

Sobre la pregunta “El jefe de la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna es el responsable de hacer el Reclutamiento de Personal cuando se requiere”, un sector mayoritario conformado por 11 participantes ha señalado que casi siempre se produce esta situación (28.21%), y en igual concordancia, un sector mayoritario conformado también por 11 participantes ha señalado que algunas veces se produce esta situación (28.21%), en menor escala 9 participantes han señalado que siempre se da esta situación (23.08%), seguido por 7 participantes que han señalado que casi nunca se da esta situación (17.95%).

Pregunta 2: ¿El jefe de la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna, es el responsable de hacer la Selección de Personal cuando se requiere?

Tabla 6.

Responsable de hacer la Selección de Personal cuando se requiere

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	9	23.08%
Casi siempre	14	35.90%
Algunas veces	12	30.77%
Casi nunca	3	7.69%
Nunca	1	2.56%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

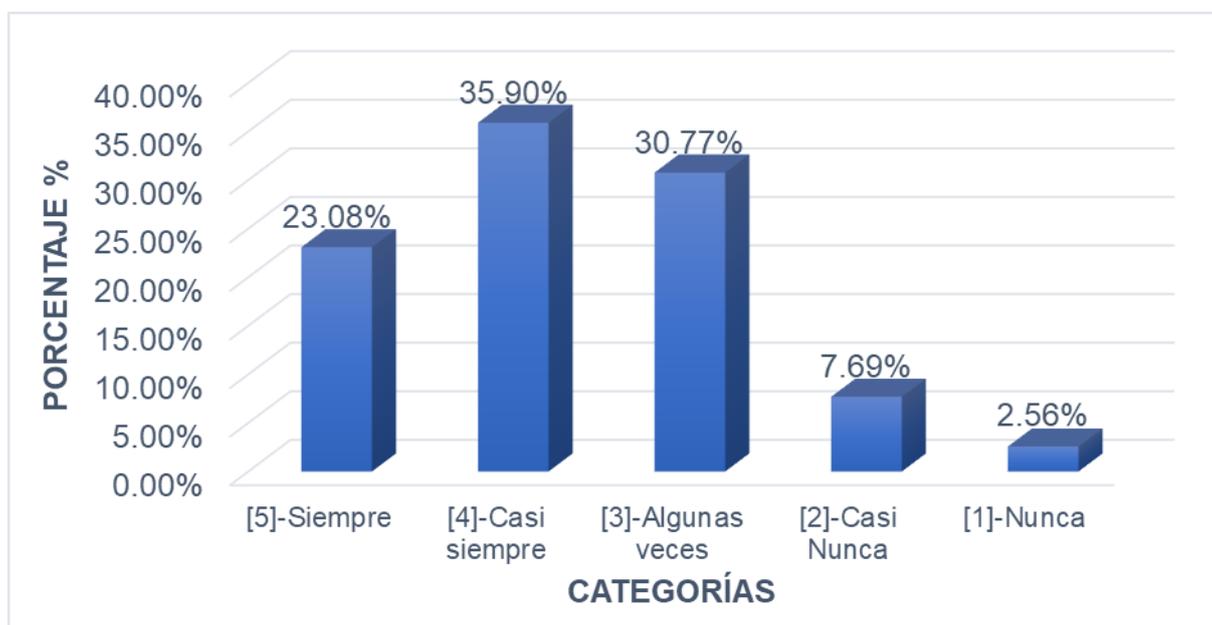


Figura 4. Responsable de hacer la Selección de Personal cuando se requiere

Fuente: Tabla 6.

Interpretación:

Sobre la pregunta “El Jefe de la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna es el responsable de hacer la Selección de Personal cuando se requiere”, un sector mayoritario conformado por 23 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (58.98%), otro sector conformado por 15 participantes ha señalado que algunas veces y casi nunca se produce esta situación (38.46%), en menor escala 1 participante han señalado que nunca se da esta situación (2.56%).

Pregunta 3: ¿El director de la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Tacna conjuntamente con el Jefe de la Unidad de Personal son los responsables de la Contratación del personal una vez seleccionada?

Tabla 7.

Responsables de la Contratación del personal una vez seleccionada

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	15	38.46%
Casi siempre	12	30.77%
Algunas veces	7	17.95%
Casi nunca	5	12.82%
Nunca	0	0.00%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

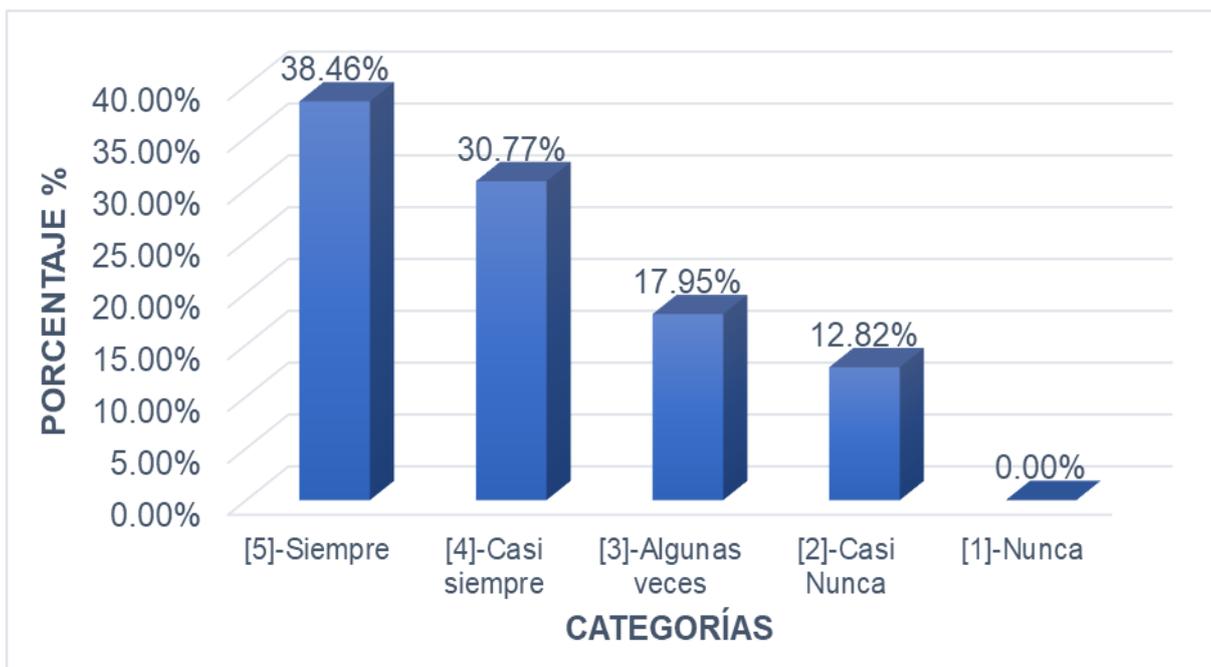


Figura 5. Responsables de la Contratación del personal una vez seleccionada
Fuente: Tabla 7.

Interpretación:

Sobre la pregunta “El Director de la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Tacna conjuntamente con el Jefe de la Unidad de Personal son los responsables de la Contratación del personal una vez seleccionada”, un sector mayoritario conformado por 27 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (69.23%), y un sector conformado por 12 participantes ha señalado que algunas veces o casi nunca se produce esta situación (30.77%).

Pregunta 4: ¿El Jefe de la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna es la persona encargada de asignar el monto de la Remuneración para su contrato de trabajo?

Tabla 8.

Responsables de la Contratación del personal una vez seleccionada

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	9	23.08%
Casi siempre	14	35.90%
Algunas veces	9	23.08%
Casi nunca	5	12.82%
Nunca	2	5.13%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

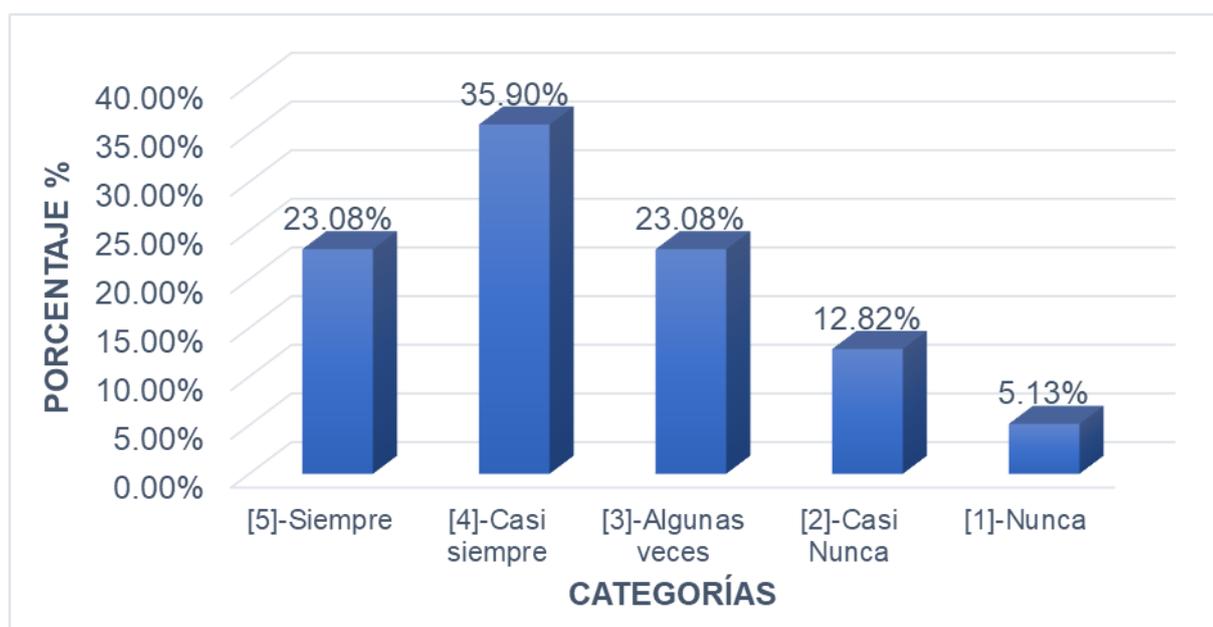


Figura 6. Responsables de la Contratación del personal una vez seleccionada

Fuente: Tabla 8.

Interpretación:

Sobre la pregunta “El Jefe de la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna evalúa permanentemente el Rendimiento de

todo el personal que labora en la entidad”, un sector mayoritario conformado por 23 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (58.98%), otro sector conformado por 9 participantes ha señalado que algunas veces se produce esta situación (23.08%), en menor escala 7 participantes han señalado que casi nunca y nunca se da esta situación (17.95%)

Pregunta 5: El Jefe de la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna es la persona encargada de asignar el monto de la Remuneración para su contrato de trabajo?

Tabla 9.

Asignar el monto de la Remuneración para su contrato de trabajo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	2	5.13%
Casi siempre	12	30.77%
Algunas veces	3	7.69%
Casi nunca	6	15.38%
Nunca	16	41.03%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

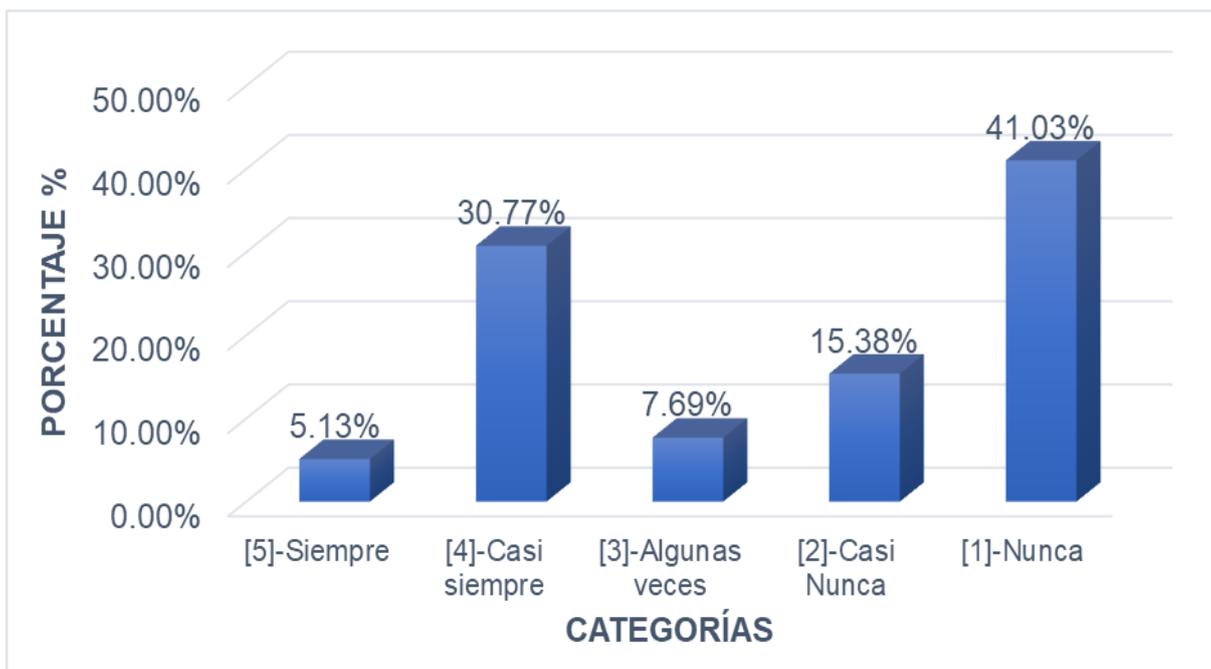


Figura 7. asignar el monto de la Remuneración para su contrato de trabajo
Fuente: Tabla 9.

Interpretación:

Sobre la pregunta “El Jefe de la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna es la persona encargada de asignar el monto de la Remuneración para su contrato de trabajo”, un sector conformado por 14 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (35.9%), otro sector conformado por 3 participantes ha señalado que algunas veces se produce esta situación (7.69%), así mismo 22 participantes han señalado que casi nunca y nunca se da esta situación (56.41%)

Pregunta 6: ¿El Jefe de la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna recibe reportes de las áreas orgánicas de la relación de los servidores civiles y sus desempeños de cada uno de ellos?

Tabla 10.

Reportes de las áreas orgánicas de la Relación de los servidores civiles

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	8	20.51%
Casi siempre	8	20.51%
Algunas veces	13	33.33%
Casi nunca	7	17.95%
Nunca	3	7.69%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

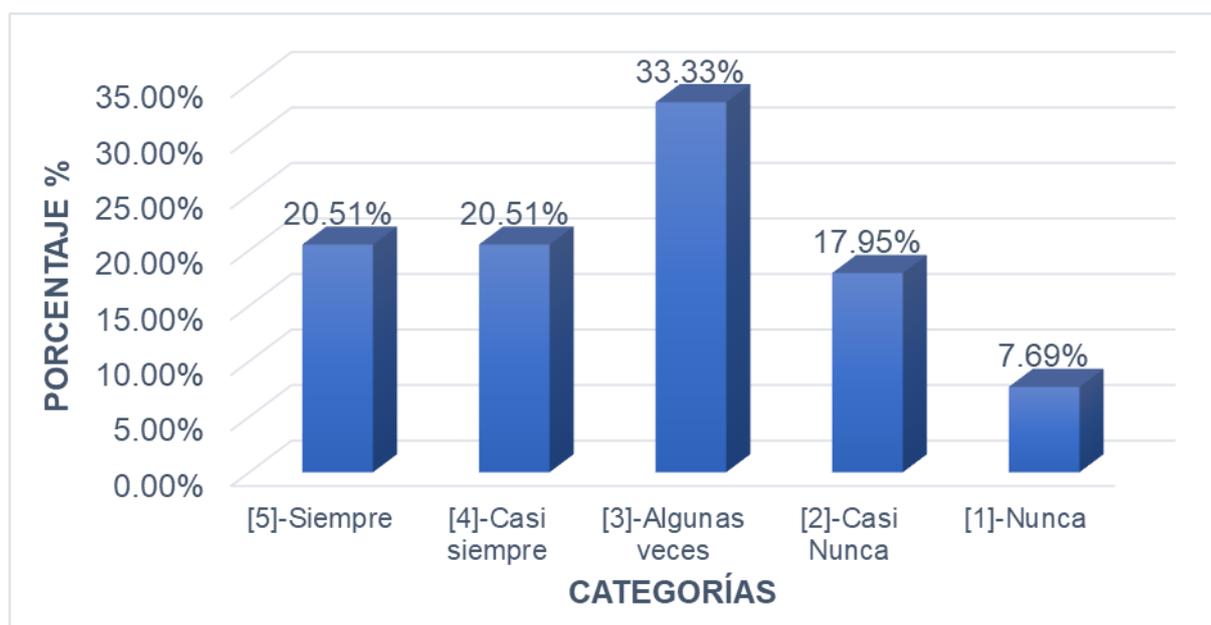


Figura 8. Reportes de las áreas orgánicas de la Relación de los servidores civiles

Fuente: Tabla 10.

Interpretación:

Sobre la pregunta “El Jefe de la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna recibe reportes de las áreas orgánicas de la

Relación de los servidores civiles y sus desempeños de cada uno de ellos”, un sector conformado por 16 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (41.02%), otro sector conformado por 13 participantes ha señalado que algunas veces se produce esta situación (33.33%), así mismo 10 participantes han señalado que casi nunca y nunca se da esta situación (25.64%)

vii. Resultados de Conocimiento del proceso de gestión de los recursos humanos

Pregunta 7: ¿El Director de la Dirección Regional de Agricultura Tacna asigna presupuesto para todo el año para la Capacitación de todo el personal de las diferentes áreas orgánicas de la entidad?

Tabla 11.
Capacitación de todo el personal de las diferentes áreas orgánicas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	2	5.13%
Casi siempre	15	38.46%
Algunas veces	9	23.08%
Casi nunca	7	17.95%
Nunca	6	15.38%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

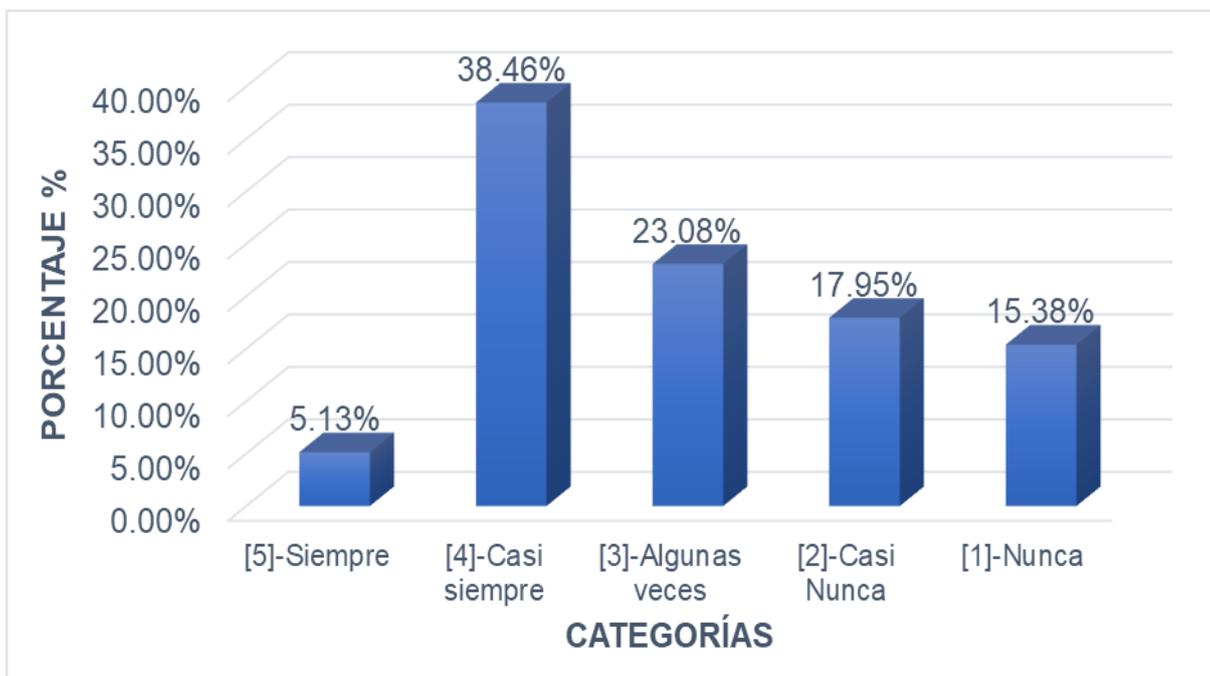


Figura 9. Capacitación de todo el personal de las diferentes áreas orgánicas
Fuente: Tabla 11.

Interpretación:

Sobre la pregunta “El Director de la Dirección Regional de Agricultura Tacna asigna presupuesto para todo el año para la Capacitación de todo el personal de las diferentes áreas orgánicas de la entidad”, un sector conformado por 17 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (43.59%), otro sector conformado por 9 participantes ha señalado que algunas veces se produce esta situación (23.08%), así mismo 13 participantes han señalado que casi nunca y nunca se da esta situación (33.33%)

Pregunta 8: ¿El Jefe de la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna realiza Evaluación periódicamente a todo el personal de todas las áreas orgánicas de la entidad?

Tabla 12.

realiza Evaluación periódicamente a todo el personal de todas las áreas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	5	12.82%
Casi siempre	9	23.08%
Algunas veces	16	41.03%
Casi nunca	8	20.51%
Nunca	1	2.56%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

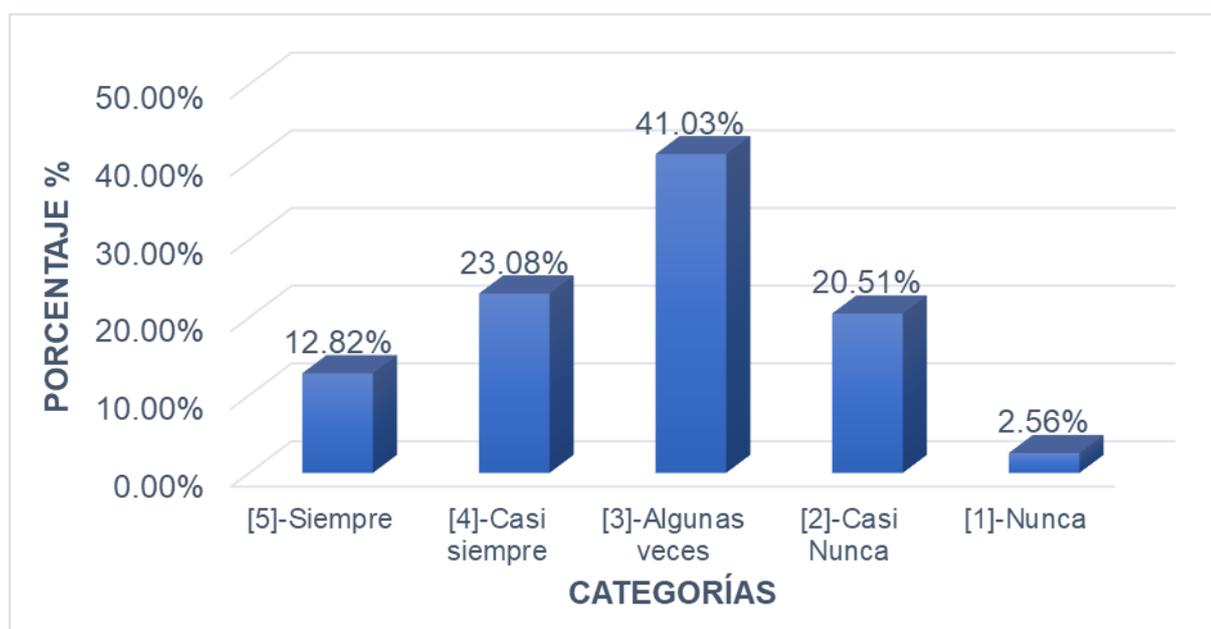


Figura 10. Capacitación de todo el personal de las diferentes áreas orgánicas

Fuente: Tabla 12.

Interpretación:

Sobre la pregunta “El Jefe de la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna realiza Evaluación periódicamente a todo el personal de todas las áreas orgánicas de la entidad”, un sector conformado por 14 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (35.9%), otro sector conformado por 16 participantes ha señalado que algunas veces se produce esta situación (41.03%), así mismo 9 participantes han señalado que casi nunca y nunca se da esta situación (23.07%)

Pregunta 9: ¿El Jefe de la Unidad de Personal mediante la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Tacna, reporta al Director Regional de la selección del personal después de cada evaluación y reclutamiento?

Tabla 13.

Selección del personal después de cada evaluación y reclutamiento

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	17	43.59%
Casi siempre	13	33.33%
Algunas veces	4	10.26%
Casi nunca	5	12.82%
Nunca	0	0.00%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

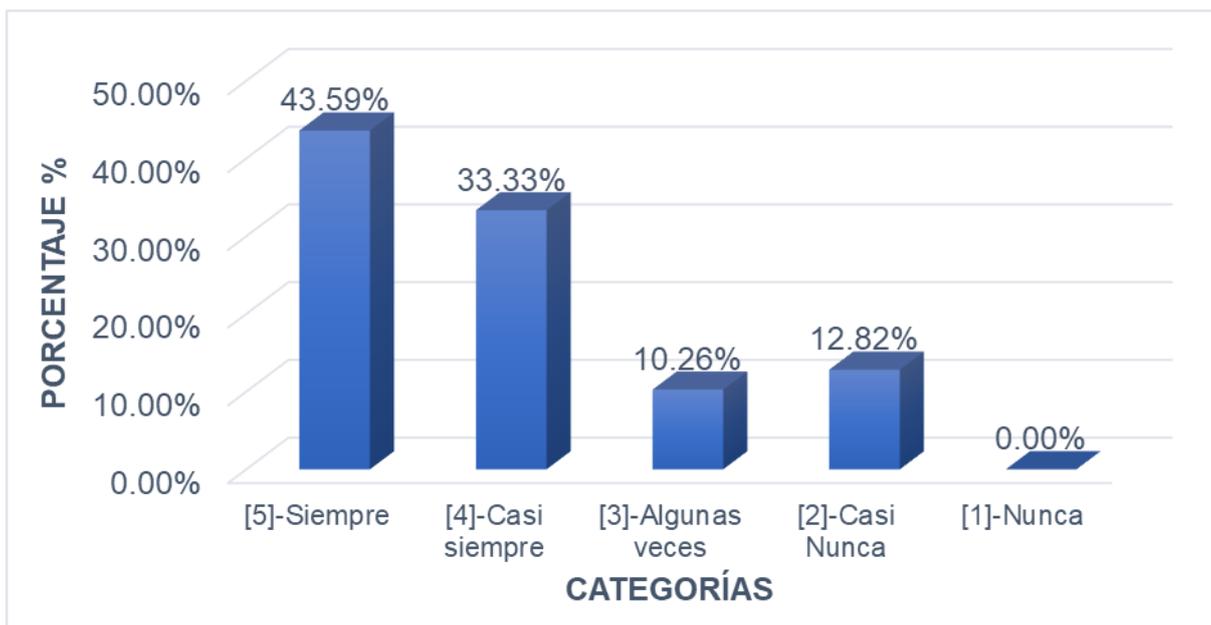


Figura 11. Selección del personal después de cada evaluación y reclutamiento
Fuente: Tabla 13.

Interpretación:

Sobre la pregunta “El Jefe de la Unidad de Personal mediante la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Tacna reporta al Director Regional de la selección del personal después de cada evaluación y reclutamiento”, un sector mayoritario conformado por 30 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (76.92%), otro sector conformado por 4 participantes ha señalado que algunas veces se produce esta situación (10.26%), así mismo 5 participantes han señalado que casi nunca se da esta situación (12.82%)

Pregunta 10: ¿ El Jefe de la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna Planifica las acciones a tomar durante el periodo de todo el personal en cuanto a los desempeños de cada uno de ellos por Área Orgánica?

Tabla 14.

Planifica las acciones a tomar durante el periodo de todo el personal en cuanto a los desempeños

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	6	15.38%
Casi siempre	15	38.46%
Algunas veces	11	28.21%
Casi nunca	5	12.82%
Nunca	2	5.13%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

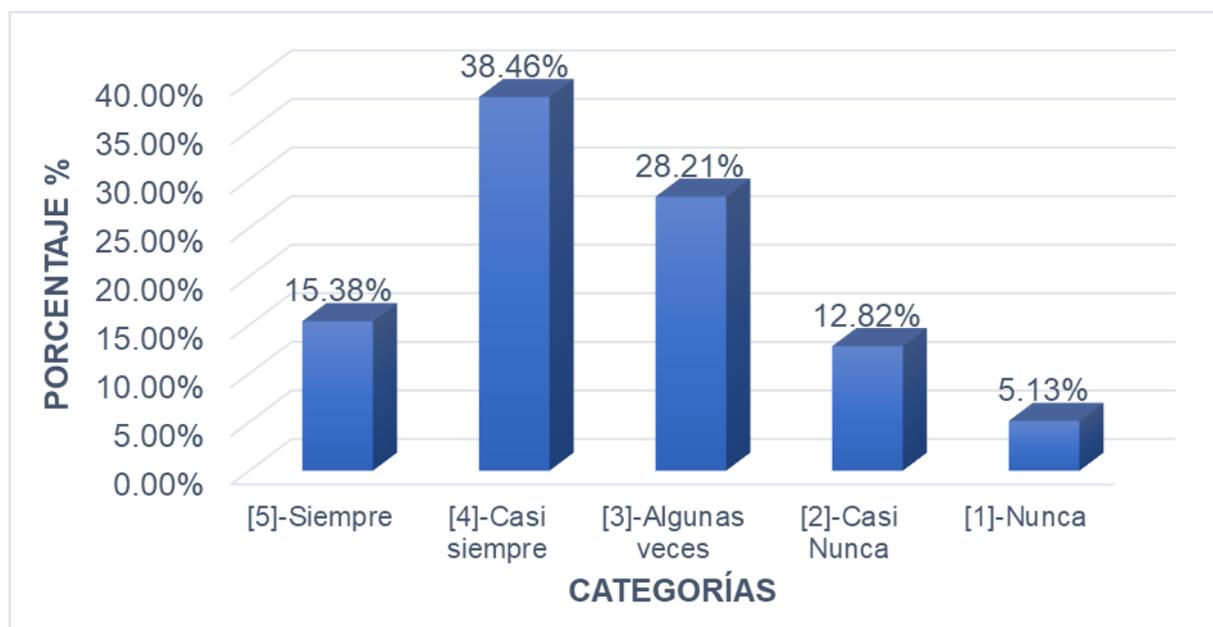


Figura 12. Planifica las acciones a tomar durante el periodo de todo el personal en cuanto a los desempeños

Fuente: Tabla 14.

Interpretación:

Sobre la pregunta “El Jefe de la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna, planifica las acciones a tomar durante el periodo de todo el personal en cuanto a los desempeños de cada uno de ellos por área orgánica”, un sector conformado por 21 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (53.84%), otro sector conformado por 11 participantes ha señalado que algunas veces se produce esta situación (28.21%), así mismo 7 participantes han señalado que casi nunca y nunca se da esta situación (17.95%)

Pregunta 11: ¿El Director Regional conjuntamente con el Jefe de la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna Organiza el calendario de todas actividades del periodo a realizar en la entidad?

Tabla 15.

Organiza el calendario de todas actividades del periodo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	5	15.38%
Casi siempre	11	38.46%
Algunas veces	14	28.21%
Casi nunca	8	12.82%
Nunca	1	5.13%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

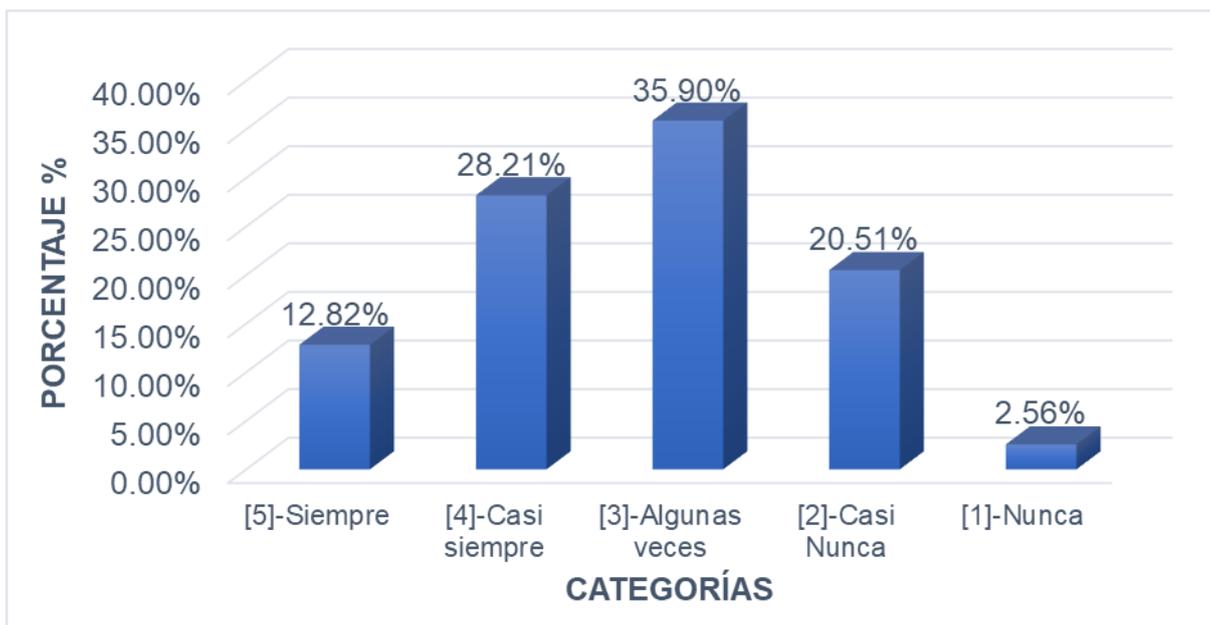


Figura 13. Organiza el calendario de todas actividades del periodo

Fuente: Tabla 15.

Interpretación:

Sobre la pregunta “El Director Regional conjuntamente con el Jefe de la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna Organiza el calendario de todas actividades del periodo a realizar en la entidad”, un sector conformado por 16 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (53.84%), otro sector conformado por 14 participantes ha señalado que algunas veces se produce esta situación (28.21%), así mismo 9 participantes han señalado que casi nunca y nunca se da esta situación (17.95%)

Pregunta 12: ¿El Jefe de la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna, es el responsable de hacer la motivación de todo el personal para un trabajo en equipo y obtener buenos resultados de gestión?

Tabla 16.

Responsable de hacer la Motivación de todo el personal para un trabajo en equipo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	5	12.82%
Casi siempre	11	28.21%
Algunas veces	7	17.95%
Casi nunca	11	28.21%
Nunca	5	12.82%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

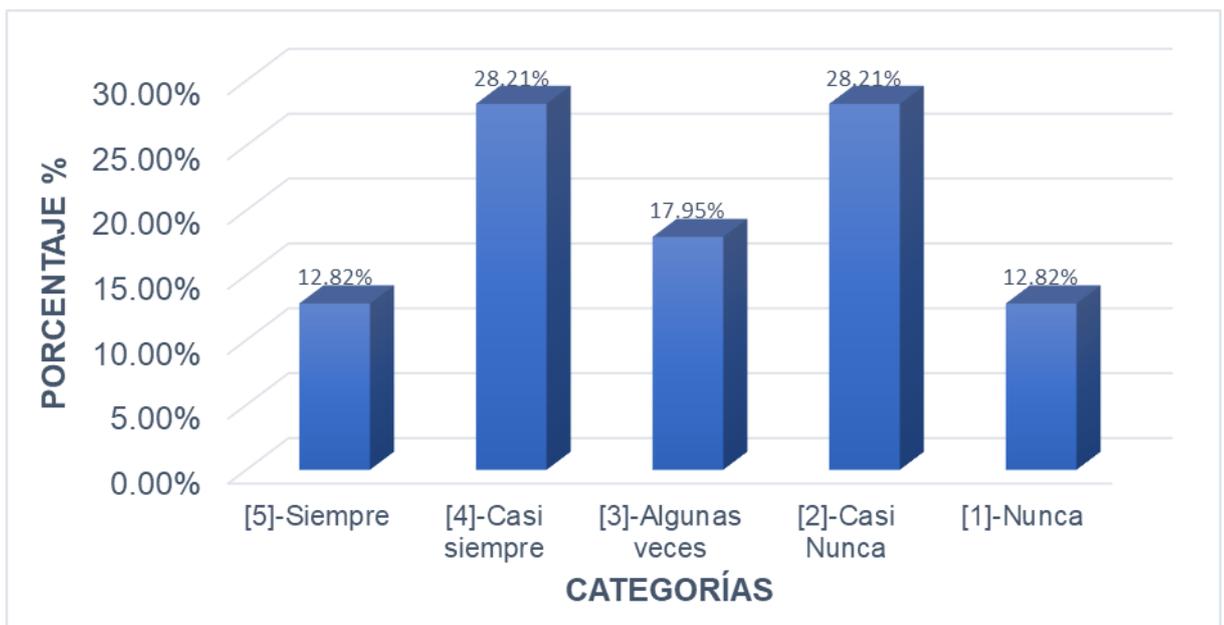


Figura 14. Responsable de hacer la Motivación de todo el personal para un trabajo en equipo

Fuente: Tabla 16.

Interpretación:

Sobre la pregunta “El Jefe de la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna es el responsable de hacer la motivación de todo el personal para un trabajo en equipo y obtener buenos resultados de gestión”, un sector conformado por 16 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (41.03%), otro sector conformado por 7 participantes ha señalado que algunas veces se produce esta situación (17.95%), así mismo 16 participantes han señalado que casi nunca y nunca se da esta situación (41.03%)

Pregunta 13: ¿El Jefe de la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna, conjuntamente con cada Jefe de Área son los responsables de dirigir a todo el personal de la entidad para sus labores diarias?

Tabla 17.

Responsables de dirigir a todo el personal de la entidad para sus labores

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	11	28.21%
Casi siempre	10	25.64%
Algunas veces	7	17.95%
Casi nunca	8	20.51%
Nunca	3	7.69%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

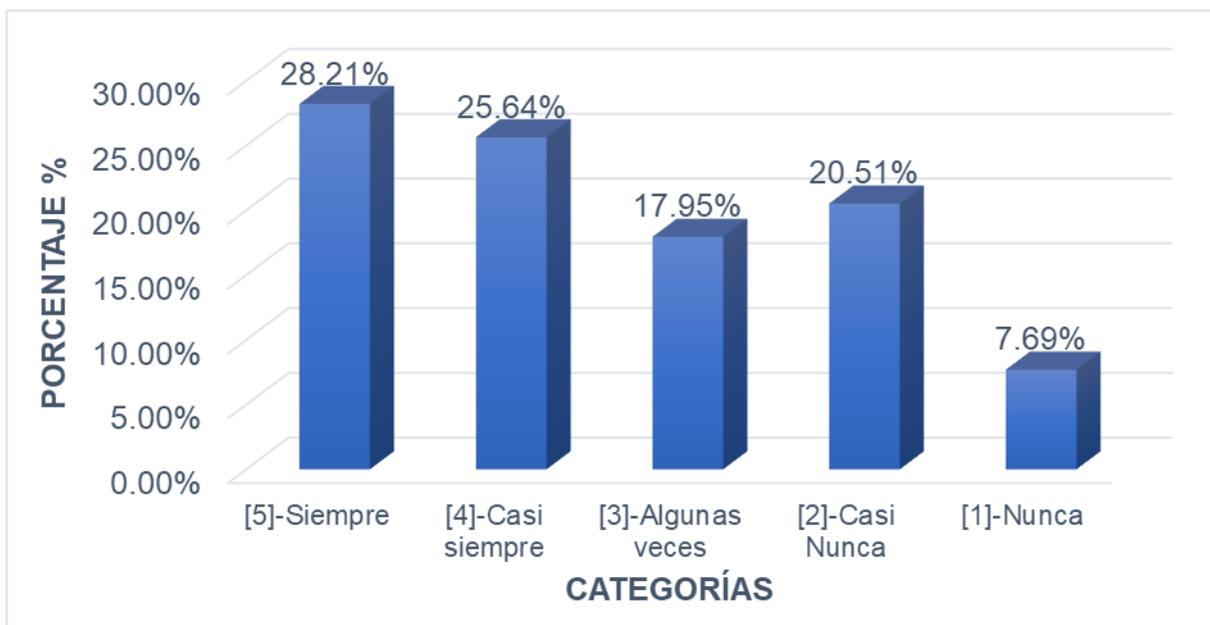


Figura 15. Responsables de dirigir a todo el personal de la entidad para sus labores

Fuente: Tabla 17.

Interpretación:

Sobre la pregunta “El Jefe de la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna conjuntamente con cada Jefe de Área son los responsables de dirigir a todo el personal de la entidad para sus labores diarias”, un sector conformado por 21 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (53.85%), otro sector conformado por 7 participantes ha señalado que algunas veces se produce esta situación (17.95%), así mismo 11 participantes han señalado que casi nunca y nunca se da esta situación (28.02%)

Pregunta 14: ¿En la Dirección Regional de Agricultura Tacna, tienen sus manuales de funciones por cada puesto de trabajo y existen formas de controlar y verificar su cumplimiento de cada uno de ellos?

Tabla 18.
Manuales de funciones por cada puesto de trabajo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	16	41.03%
Casi siempre	9	23.08%
Algunas veces	10	25.64%
Casi nunca	3	7.69%
Nunca	1	2.56%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

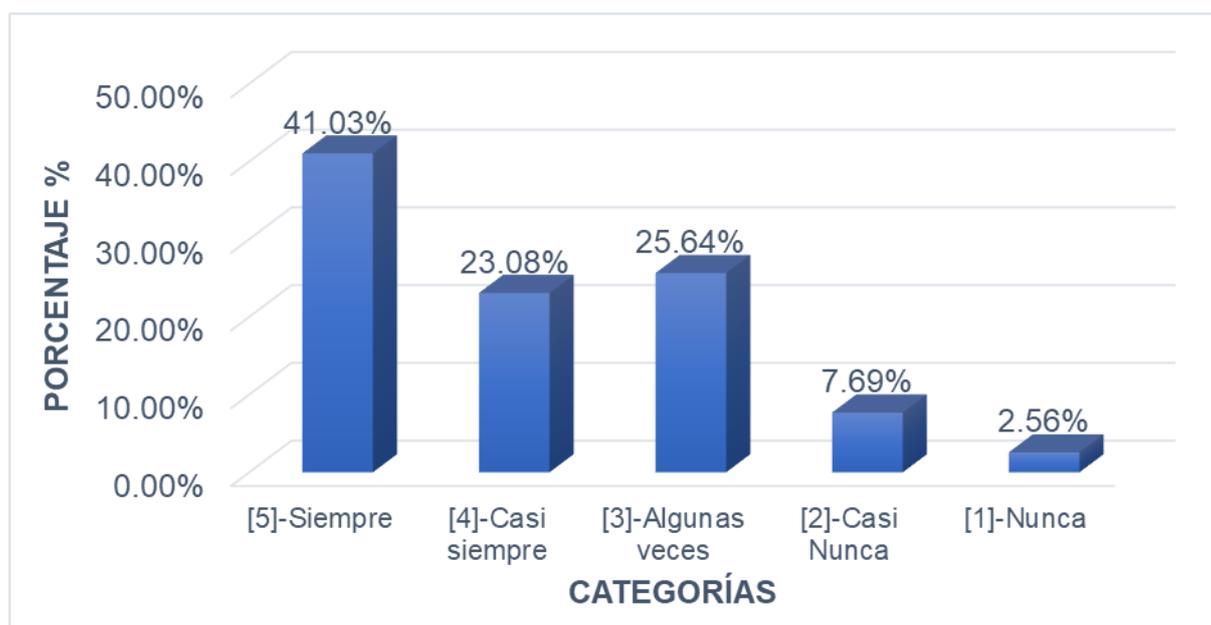


Figura 16. Manuales de funciones por cada puesto de trabajo

Fuente: Tabla 18.

Interpretación:

Sobre la pregunta “En la Dirección Regional de Agricultura Tacna , tienen sus manuales de funciones por cada puesto de trabajo y existen formas

de controlar y verificar su cumplimiento de cada uno de ellos”, un sector conformado por 25 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (64.11%), otro sector conformado por 10 participantes ha señalado que algunas veces se produce esta situación (25.64%), así mismo 4 participantes han señalado que casi nunca y nunca se da esta situación (10.25%)

Objetivo específico 2. Identificar el Nivel de Conocimiento de la Normativa de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna – 2023.

Pregunta 15: ¿En la Dirección Regional de Agricultura Tacna existe un verdadero Ambiente de Control entre todos los colaboradores y personal en las diferentes Áreas Orgánicas?

Tabla 19.
Control entre todos los colaboradores y personal en las diferentes Áreas Orgánicas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	5	12.82%
Casi siempre	16	41.03%
Algunas veces	15	38.46%
Casi nunca	2	5.13%
Nunca	1	2.56%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

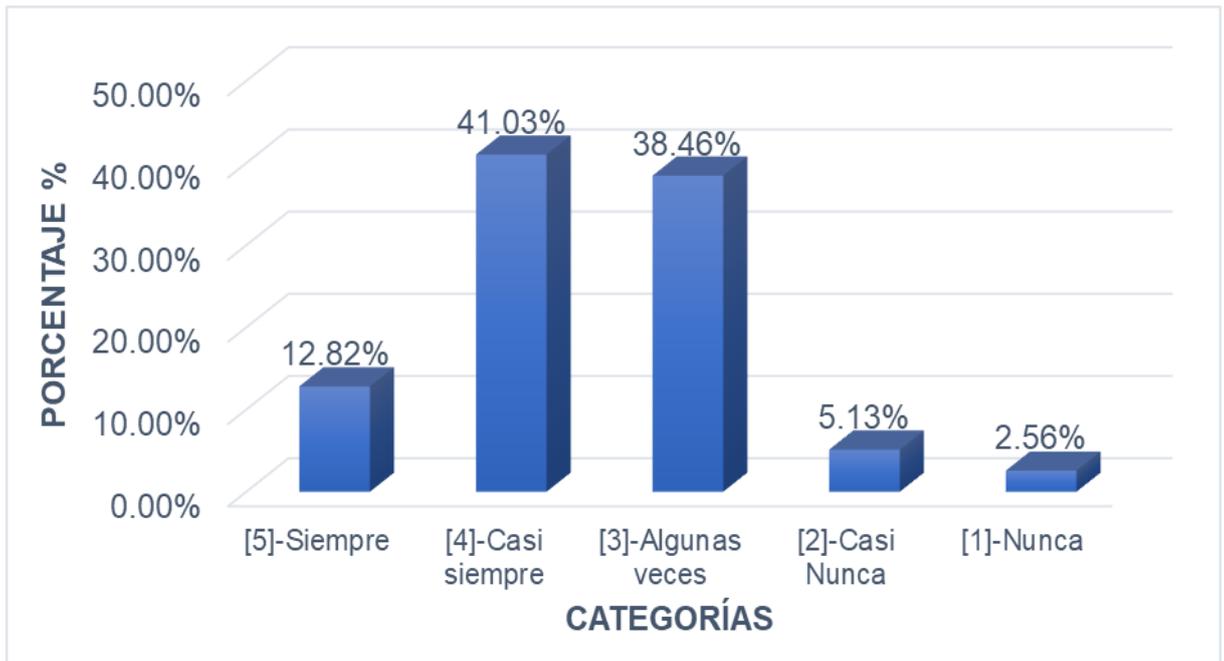


Figura 17. Control entre todos los colaboradores y personal en las diferentes Áreas Orgánicas

Fuente: Tabla 19.

Interpretación:

Sobre la pregunta “En la Dirección Regional de Agricultura Tacna, existe un verdadero Ambiente de Control entre todos los colaboradores y personal en las diferentes Áreas Orgánicas”, un sector conformado por 21 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (53.85%), otro sector conformado por 15 participantes ha señalado que algunas veces se produce esta situación (38.46%), así mismo 3 participantes han señalado que casi nunca y nunca se da esta situación (7.69%)

Pregunta 16: ¿El Jefe de la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna realiza una Evaluación de Riesgos de la entidad periódicamente?

Tabla 20.

Realiza una Evaluación de Riesgos de la entidad periódicamente

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	4	10.26%
Casi siempre	7	17.95%
Algunas veces	20	51.28%
Casi nunca	7	17.95%
Nunca	1	2.56%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

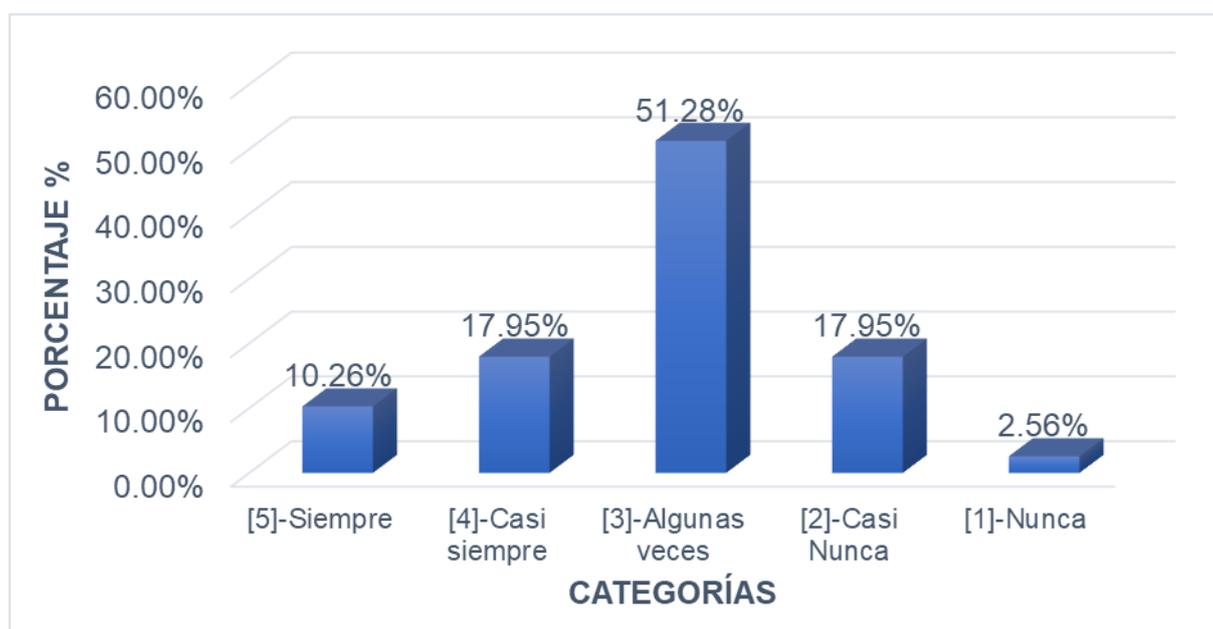


Figura 18. Realiza una Evaluación de Riesgos de la entidad periódicamente

Fuente: Tabla 20.

Interpretación:

Sobre la pregunta “El Jefe de la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna, realiza una Evaluación de Riesgos de la entidad periódicamente”, un sector conformado por 11 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (28.21%), otro sector mayoritario conformado por 20 participantes ha señalado que algunas veces se produce esta situación (51.28%), así mismo 8 participantes han señalado que casi nunca y nunca se da esta situación (20.51%)

Pregunta 17: ¿El Director de la Dirección Regional de Agricultura Tacna realiza una Actividad de Control Gerencial periódicamente por cada Área Orgánica de la entidad?

Tabla 21.

Actividad de Control Gerencial periódicamente por cada Área Orgánica

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	2	5.13%
Casi siempre	12	30.77%
Algunas veces	19	48.72%
Casi nunca	4	10.26%
Nunca	2	5.13%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

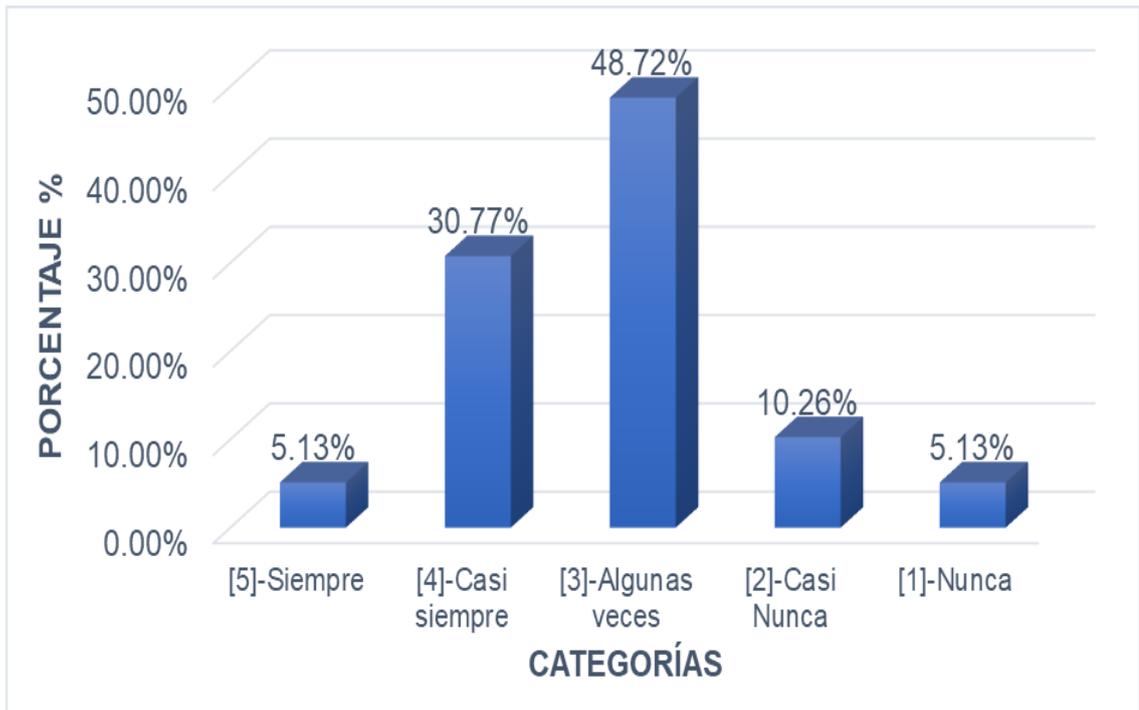


Figura 19. Actividad de Control Gerencial periódicamente por cada Área Orgánica

Fuente: Tabla 21.

Interpretación:

Sobre la pregunta “El Director de la Dirección Regional de Agricultura Tacna realiza una Actividad de Control Gerencial periódicamente por cada Área Orgánica de la entidad”, un sector conformado por 14 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (35.9%), otro sector mayoritario conformado por 19 participantes ha señalado que algunas veces se produce esta situación (48.72%), así mismo 6 participantes han señalado que casi nunca y nunca se da esta situación (15.39%)

Pregunta 18: ¿En la Dirección Regional de Agricultura Tacna existe un área encargada de hacer conocer la información y comunicación a todo

el personal de todas las actividades que se van a realizar durante todo el periodo en la entidad?

Tabla 22.

Conocer la información y comunicación a todo el personal

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	11	28.21%
Casi siempre	9	23.08%
Algunas veces	11	28.21%
Casi nunca	7	17.95%
Nunca	1	2.56%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

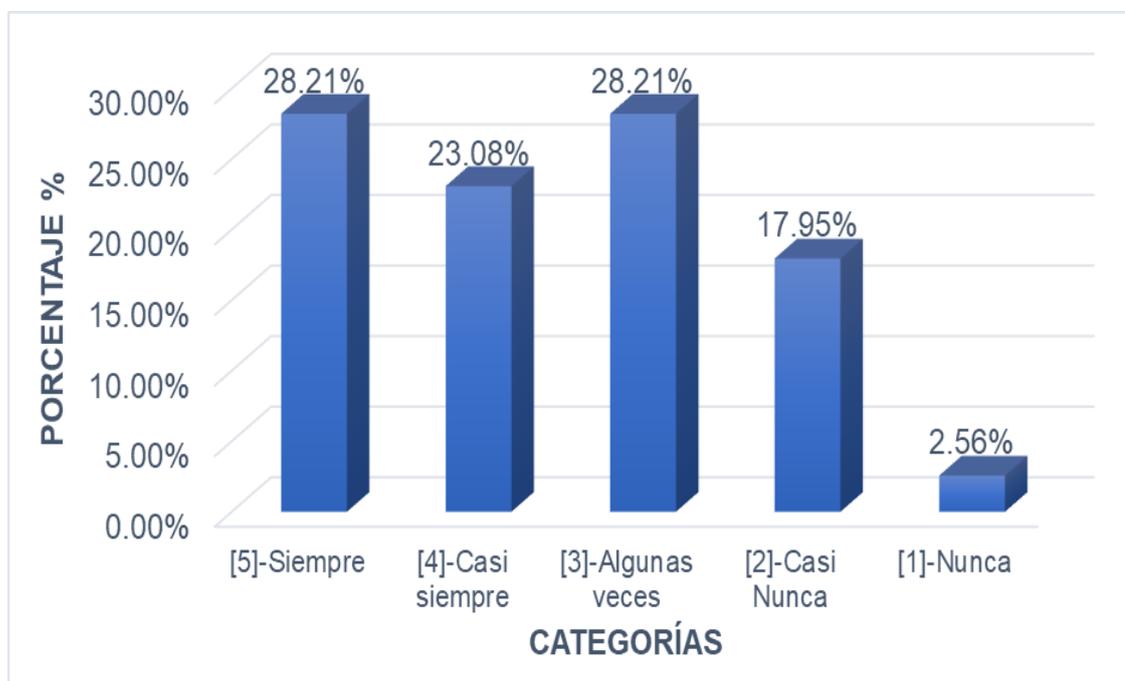


Figura 20. Conocer la información y comunicación a todo el personal

Fuente: Tabla 22.

Interpretación:

Sobre la pregunta “En la Dirección Regional de Agricultura Tacna existe un área encargada de hacer conocer la información y comunicación a todo el personal de todas las actividades que se van a realizar durante todo el periodo en la entidad”, un sector conformado por 20 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (51.29%), otro sector conformado por 11 participantes ha señalado que algunas veces se produce esta situación (28.21%), así mismo 8 participantes han señalado que casi nunca y nunca se da esta situación (20.51%)

Pregunta 19: ¿El Director de la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Tacna, delega a cada jefe de Área organiza que se realice Supervisión a los colaboradores y personal de la entidad?

Tabla 23.

Organiza que se realice Supervisión a los colaboradores y personal de la entidad

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	13	33.33%
Casi siempre	10	25.64%
Algunas veces	13	33.33%
Casi nunca	2	5.13%
Nunca	1	2.56%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

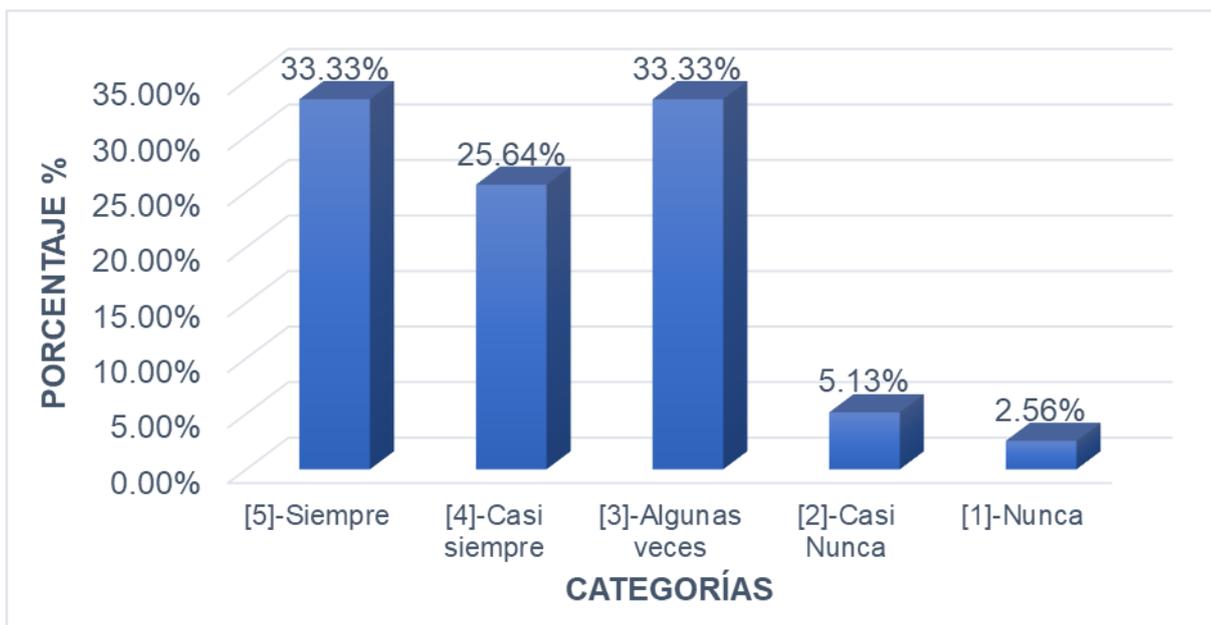


Figura 21. Organiza que se realice Supervisión a los colaboradores y personal de la entidad

Fuente: Tabla 23.

Interpretación:

Sobre la pregunta “El Director de la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Tacna, delega a cada Jefe de Área organiza que se realice Supervisión a los colaboradores y personal de la entidad”, un sector conformado por 23 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (58.97%), otro sector conformado por 13 participantes ha señalado que algunas veces se produce esta situación (33.33%), así mismo 3 participantes han señalado que casi nunca y nunca se da esta situación (7.69%)

Pregunta 20: ¿El Jefe de Control Interno de la Dirección Regional de Agricultura Tacna presenta a la Dirección Regional las Políticas Corporativas a realizar en la entidad para todo el año?

Tabla 24.
Políticas Corporativas a realizar en la entidad para todo el año

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	11	28.21%
Casi siempre	14	35.90%
Algunas veces	11	28.21%
Casi nunca	1	2.56%
Nunca	2	5.13%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

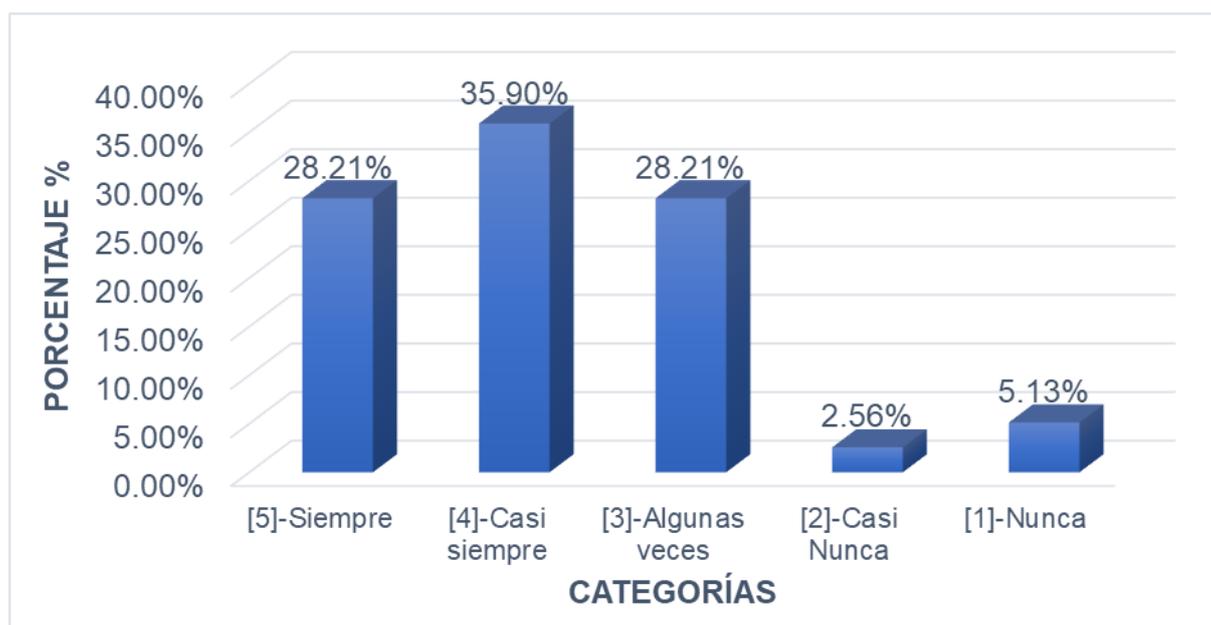


Figura 22. Políticas Corporativas a realizar en la entidad para todo el año

Fuente: Tabla 24.

Interpretación:

Sobre la pregunta “El Jefe de Control Interno de la Dirección Regional de Agricultura Tacna, presenta a la Dirección Regional las Políticas

Corporativas a realizar en la entidad para todo el año”, un sector conformado por 25 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (64.11%), otro sector conformado por 11 participantes ha señalado que algunas veces se produce esta situación (28.21%), así mismo 3 participantes han señalado que casi nunca y nunca se da esta situación (7.69%).

Pregunta 21: ¿En la Dirección Regional de Agricultura Tacna existe una mejora continua durante el periodo de cada gestión de cada Director responsable de la entidad?

Tabla 25.

Mejora Continua durante el periodo de cada gestión de cada director

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	11	28.21%
Casi siempre	10	25.64%
Algunas veces	17	43.59%
Casi nunca	1	2.56%
Nunca	0	0.00%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

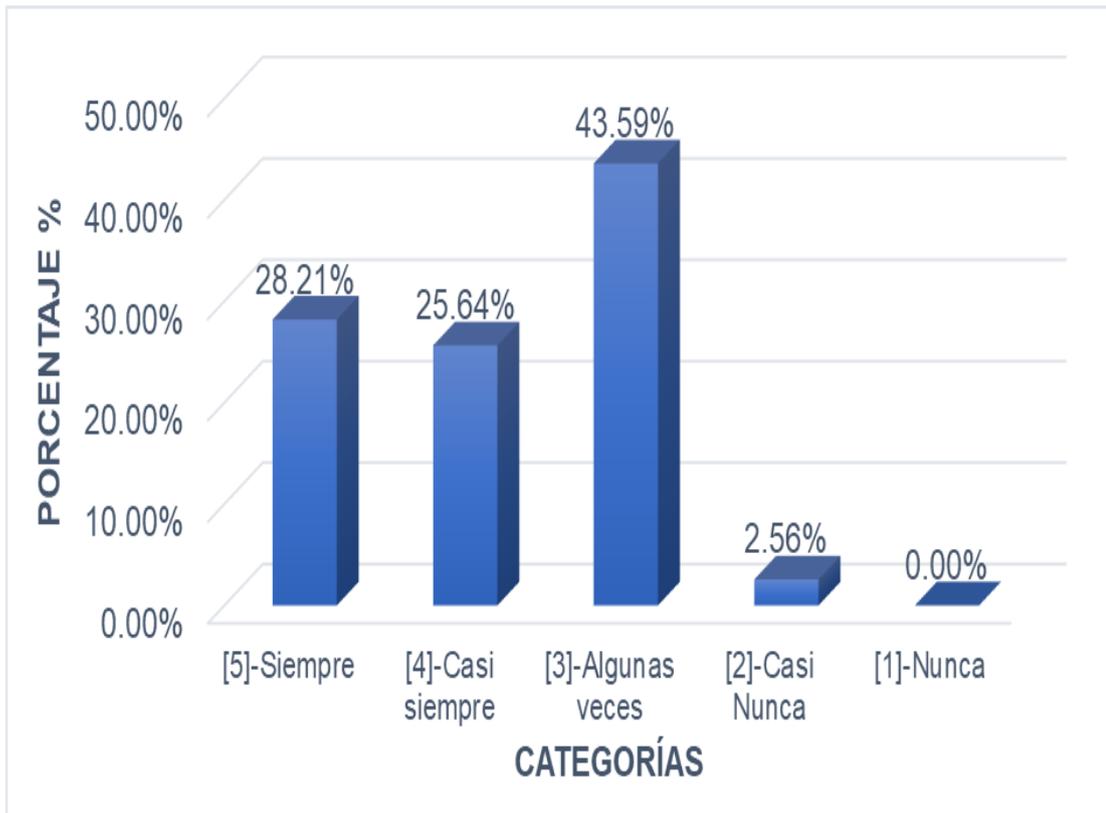


Figura 23. Mejora Continua durante el periodo de cada gestión de cada director
Fuente: Tabla 25.

Interpretación:

Sobre la pregunta “En la Dirección Regional de Agricultura Tacna existe una mejora continua durante el periodo de cada gestión de cada Director responsable de la entidad”, un sector conformado por 21 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (53.85%), otro sector conformado por 17 participantes ha señalado que algunas veces se produce esta situación (43.59%), así mismo 1 participante ha señalado que casi nunca se da esta situación (2.56%)

Pregunta 22: ¿El Jefe de Control Interno de la Dirección Regional de Agricultura Tacna, hace cumplir a cada Área Orgánica las políticas y procedimientos que debe de desarrollar cada colaborador en la entidad?

Tabla 26.

Las políticas y procedimientos que debe de desarrollar cada colaborador

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	12	30.77%
Casi siempre	7	17.95%
Algunas veces	19	48.72%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	1	2.56%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

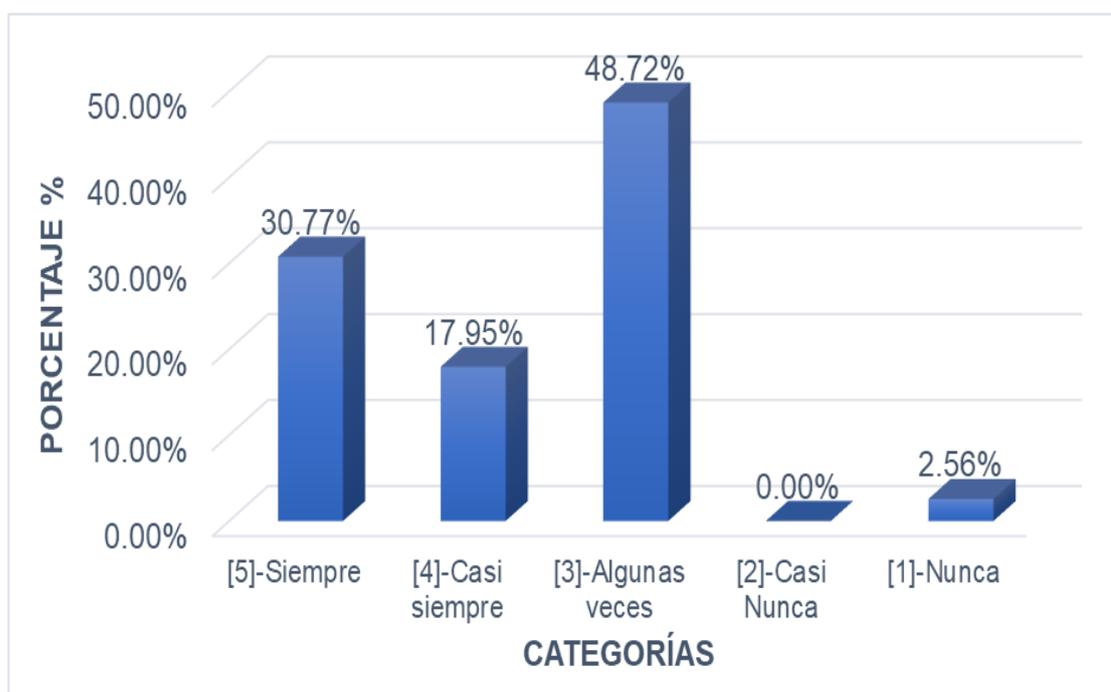


Figura 24. Las políticas y procedimientos que debe de desarrollar cada colaborador

Fuente: Tabla 26.

Interpretación:

Sobre la pregunta “El Jefe de Control Interno de la Dirección Regional de Agricultura Tacna, hace cumplir a cada Área Orgánica las políticas y procedimientos que debe de desarrollar cada colaborador en la entidad”, un sector conformado por 19 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (48.72%), otro sector conformado por 19 participantes ha señalado que algunas veces se produce esta situación (48.72%), así mismo 1 participante ha señalado que nunca se da esta situación (2.56%)

Pregunta 23: ¿El Jefe de la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna, es el responsable de solicitar a cada Área Orgánica, los reportes y formatos que debe de presentar cada jefatura en cuanto a su personal a cargo?

Tabla 27.

Los reportes y formatos que debe de presentar cada jefatura

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	12	30.77%
Casi siempre	15	38.46%
Algunas veces	8	20.51%
Casi nunca	3	7.69%
Nunca	1	2.56%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

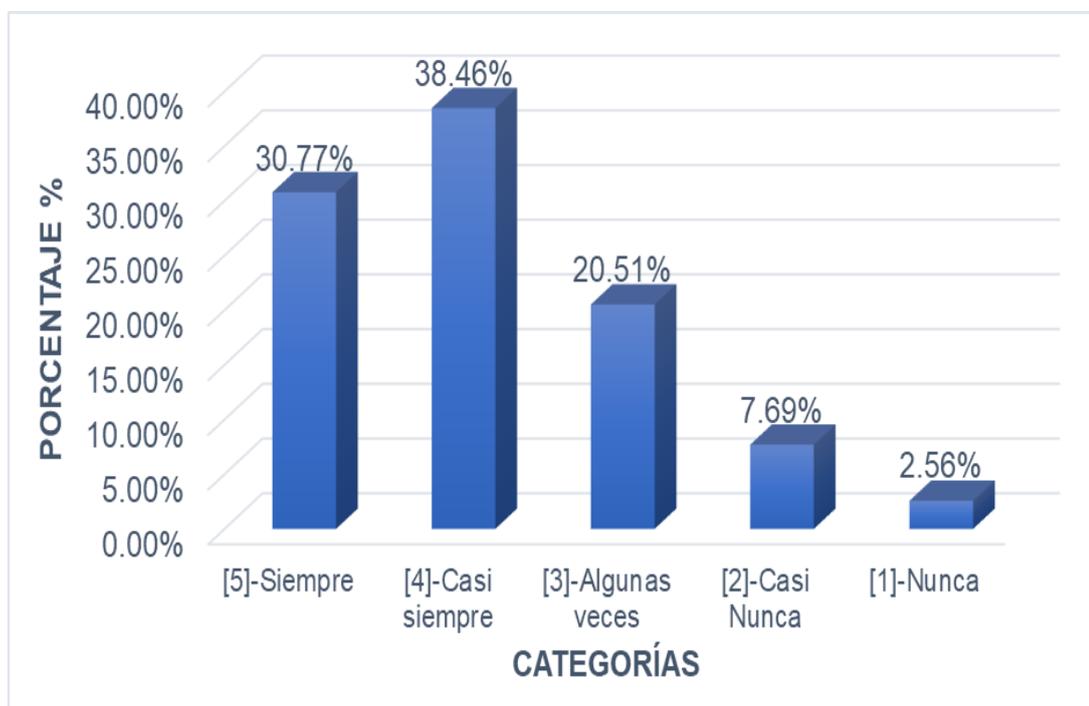


Figura 25. Los reportes y formatos que debe de presentar cada jefatura
Fuente: Tabla 27.

Interpretación:

Sobre la pregunta “El Jefe de la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna, es el responsable de solicitar a cada Área Orgánica, los reportes y formatos que debe de presentar cada jefatura en cuanto a su personal a cargo”, un sector conformado por 27 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (69.23%), otro sector conformado por 8 participantes ha señalado que algunas veces se produce esta situación (20.51%), así mismo 4 participantes han señalado que casi nunca y nunca se da esta situación (10.25%)

Pregunta 24: ¿El Jefe de la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna, es el responsable de hacer una Reestructuración Organizacional si requiere la entidad en un momento dado?

Tabla 28.

Responsable de hacer una Reestructuración Organizacional

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	3	7.69%
Casi siempre	11	28.21%
Algunas veces	13	33.33%
Casi nunca	9	23.08%
Nunca	3	7.69%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

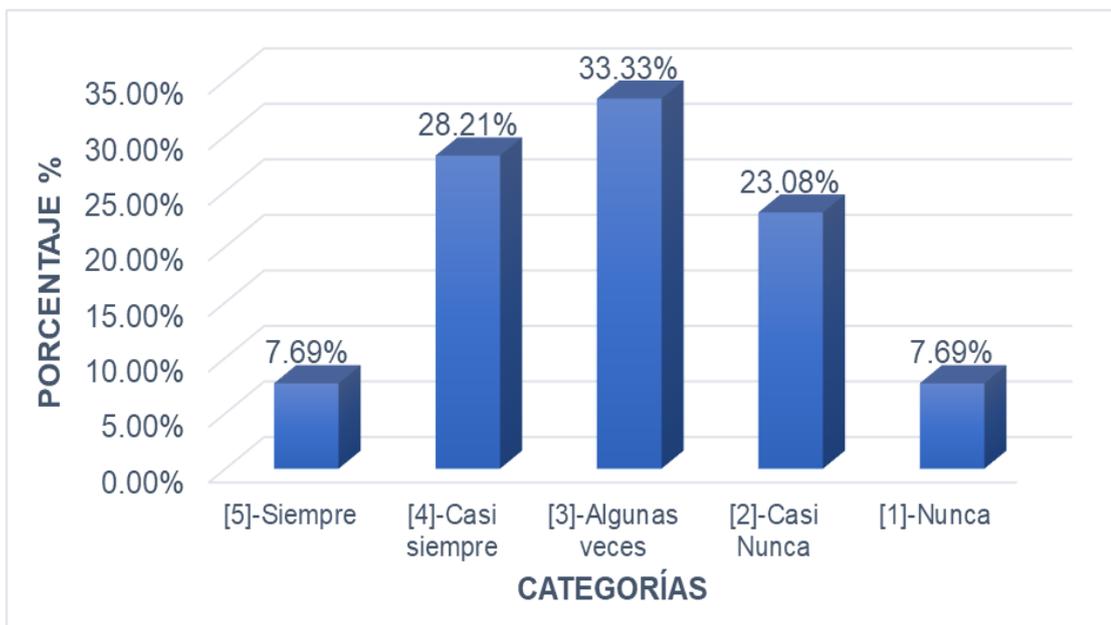


Figura 26. Responsable de hacer una Reestructuración Organizacional

Fuente: Tabla 28.

Interpretación:

Sobre la pregunta “**El Jefe de la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna, es el responsable de hacer una Reestructuración Organizacional si requiere la entidad en un momento dado**”, un sector conformado por 14 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (35.9%), otro sector conformado por 13 participantes ha señalado que algunas veces se produce esta situación (33.33%), así mismo 12 participantes han señalado que casi nunca y nunca se da esta situación (30.77%)

Pregunta 25: ¿En la Dirección Regional de Agricultura Tacna, tiene un Área Orgánica que se encarga de la Imagen Institucional de la entidad?

Tabla 29.

Área orgánica que se encarga de la Imagen Institucional

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	20	51.28%
Casi siempre	10	25.64%
Algunas veces	7	17.95%
Casi nunca	1	2.56%
Nunca	1	2.56%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

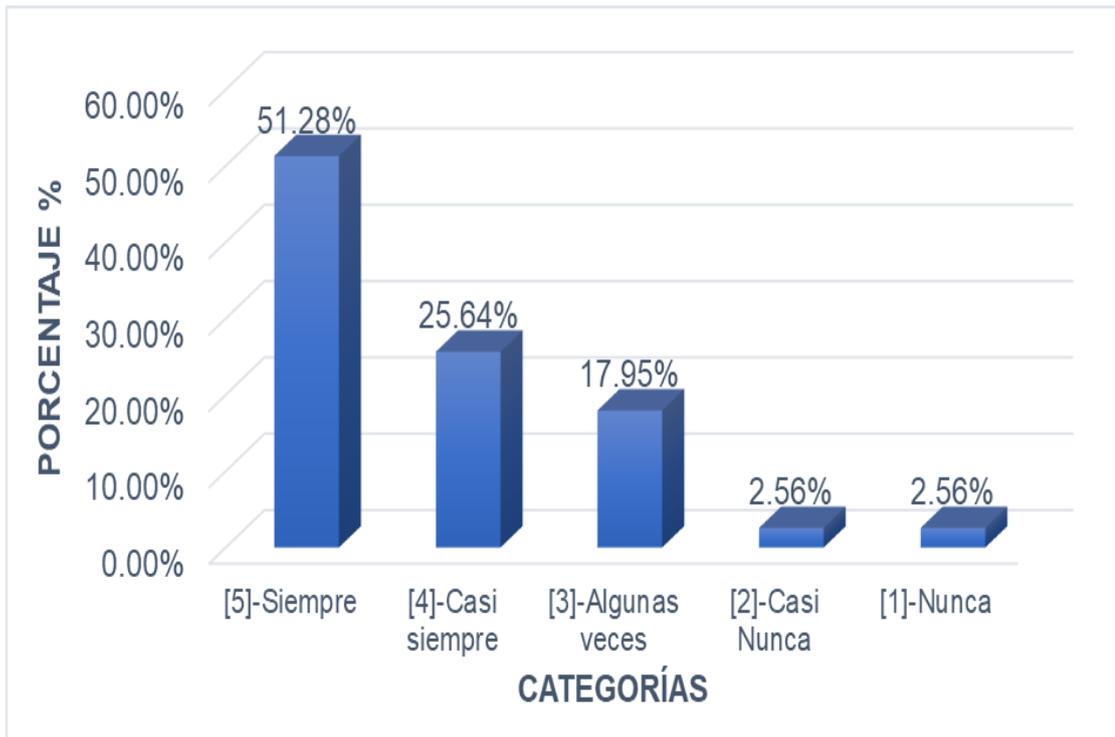


Figura 27. Área orgánica que se encarga de la Imagen Institucional

Fuente: Tabla 29.

Interpretación:

Sobre la pregunta “En la Dirección Regional de Agricultura Tacna, tiene un Área Orgánica que se encarga de la Imagen Institucional de la entidad”, un sector mayoritario conformado por 30 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (76.92%), otro sector conformado por 7 participantes ha señalado que algunas veces se produce esta situación (17.95%), así mismo 2 participantes han señalado que casi nunca y nunca se da esta situación (5.12%)

Pregunta 26: ¿El Director Regional de la Dirección Regional de Agricultura Tacna, es el responsable de establecer y respaldar los Objetivos organizacionales de la entidad para una gestión adecuada y oportuna?

Tabla 30.

Responsable de establecer y respaldar los Objetivos organizacionales

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	14	35.90%
Casi siempre	18	46.15%
Algunas veces	6	15.38%
Casi nunca	1	2.56%
Nunca	0	0.00%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

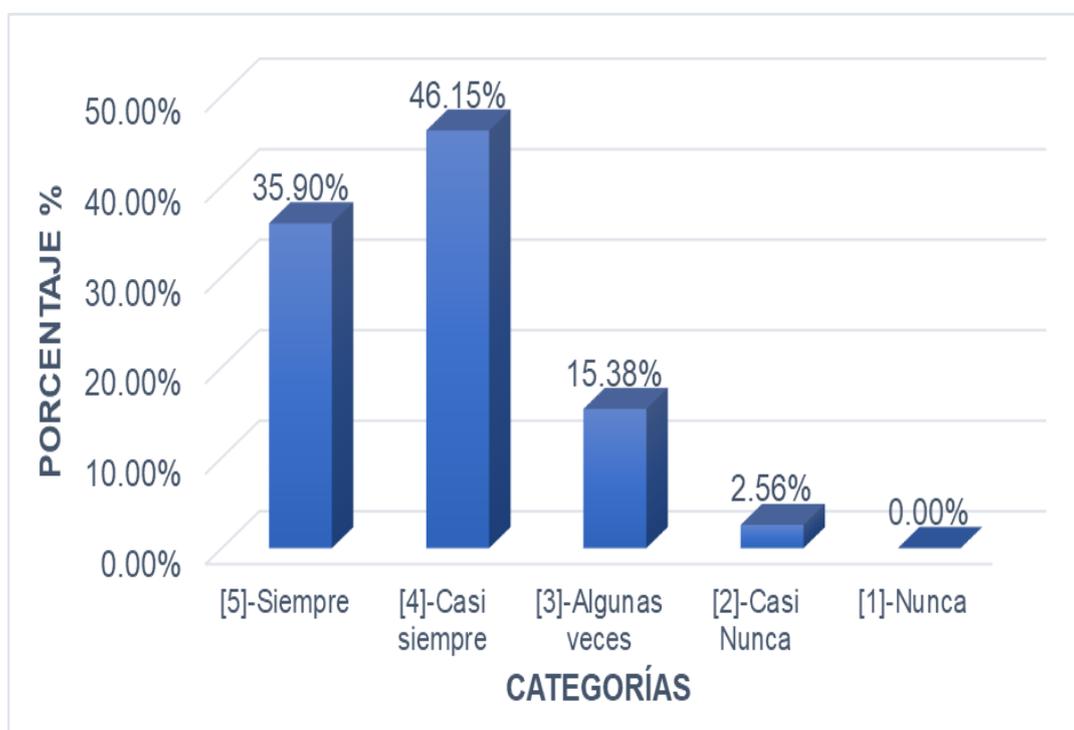


Figura 28. Responsable de establecer y respaldar los Objetivos organizacionales

Fuente: Tabla 30.

Interpretación:

Sobre la pregunta “El Director Regional de la Dirección Regional de Agricultura Tacna, es el responsable de establecer y respaldar los Objetivos organizacionales de la entidad para una gestión adecuada y oportuna”, un sector mayoritario conformado por 32 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (82.05%), otro sector conformado por 6 participantes ha señalado que algunas veces se produce esta situación (15.38%), así mismo 1 participante ha señalado que casi nunca se da esta situación (2.56%)

Pregunta 27: ¿La Dirección Regional de Agricultura Tacna, tiene bien definido las funciones y responsabilidades de cada persona por puesto de trabajo que tiene en la entidad?

Tabla 31.

Responsabilidades de cada persona por puesto de trabajo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	15	38.46%
Casi siempre	14	35.90%
Algunas veces	5	12.82%
Casi nunca	4	10.26%
Nunca	1	2.56%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

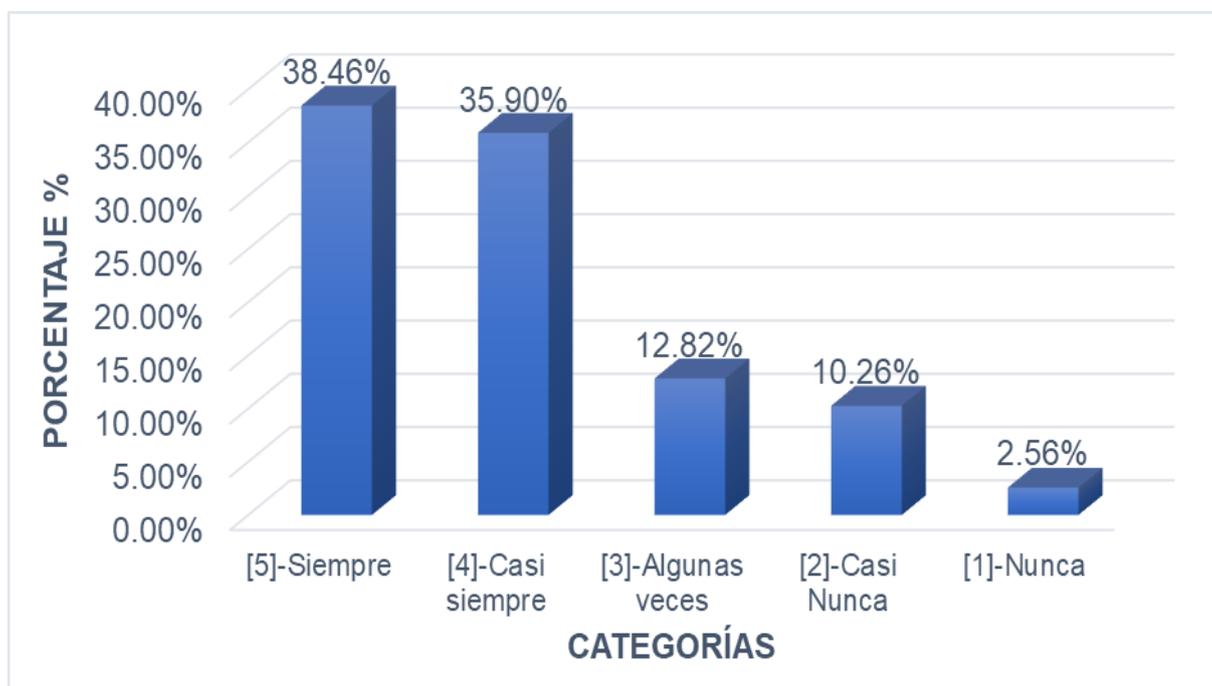


Figura 29. Responsabilidades de cada persona por puesto de trabajo

Fuente: Tabla 31.

Interpretación:

Sobre la pregunta “La Dirección Regional de Agricultura Tacna, tiene bien definido las funciones y responsabilidades de cada persona por puesto de trabajo que tiene en la entidad”, un sector mayoritario conformado por 29 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (74.36%), otro sector conformado por 5 participantes ha señalado que algunas veces se produce esta situación (12.82%), así mismo 5 participante ha señalado que nunca se da esta situación (12.82%)

Pregunta 28: ¿En la Dirección Regional de Agricultura Tacna existe una motivación de trabajo en equipo a través de la cultura?

Tabla 32.

Motivación de trabajo en equipo a través de la cultura

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	11	28.21%
Casi siempre	9	23.08%
Algunas veces	16	41.03%
Casi nunca	3	7.69%
Nunca	0	0.00%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

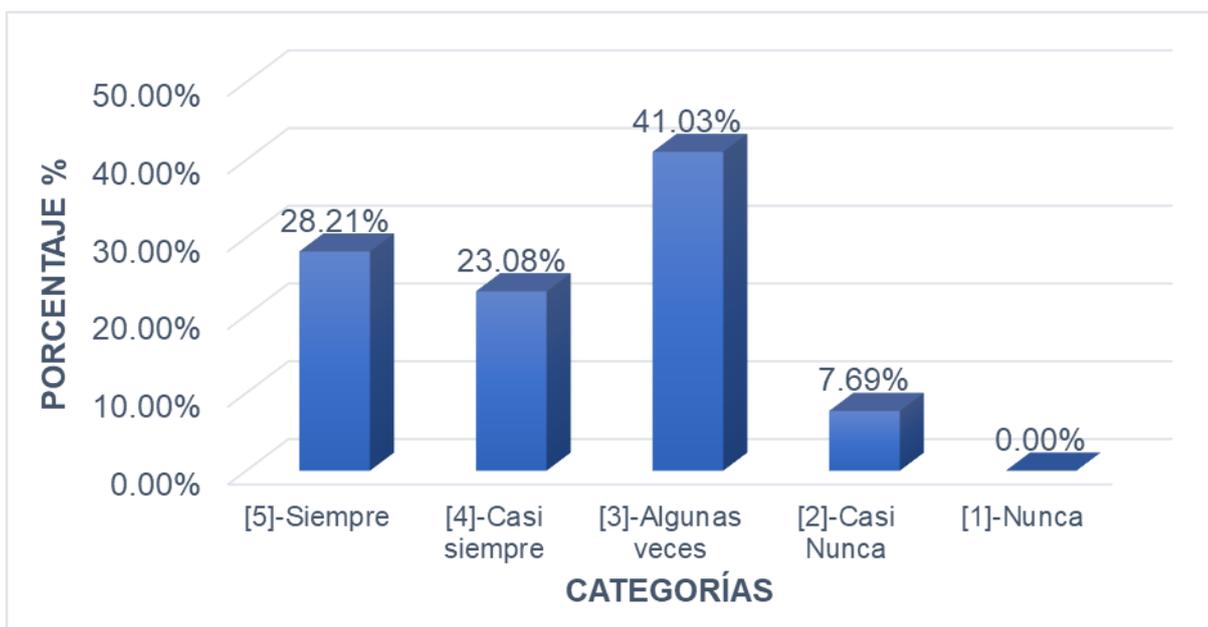


Figura 30. Motivación de trabajo en equipo a través de la cultura

Fuente: Tabla 32.

Interpretación:

Sobre la pregunta “En la Dirección Regional de Agricultura Tacna, existe una motivación de trabajo en equipo a través de la cultura”, un sector conformado por 20 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (51.29%), otro sector conformado por 16 participantes ha señalado que algunas veces se produce esta situación (41.03%), así mismo 3 participante ha señalado que casi nunca se da esta situación (7.69%)

Pregunta 29: ¿En la Dirección Regional de Agricultura Tacna, existe una comunicación periódica entre las diferentes áreas orgánicas de la entidad?

Tabla 33.

Comunicación periódica entre las diferentes áreas orgánicas de la entidad

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	8	20.51%
Casi siempre	17	43.59%
Algunas veces	10	25.64%
Casi nunca	4	10.26%
Nunca	0	0.00%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

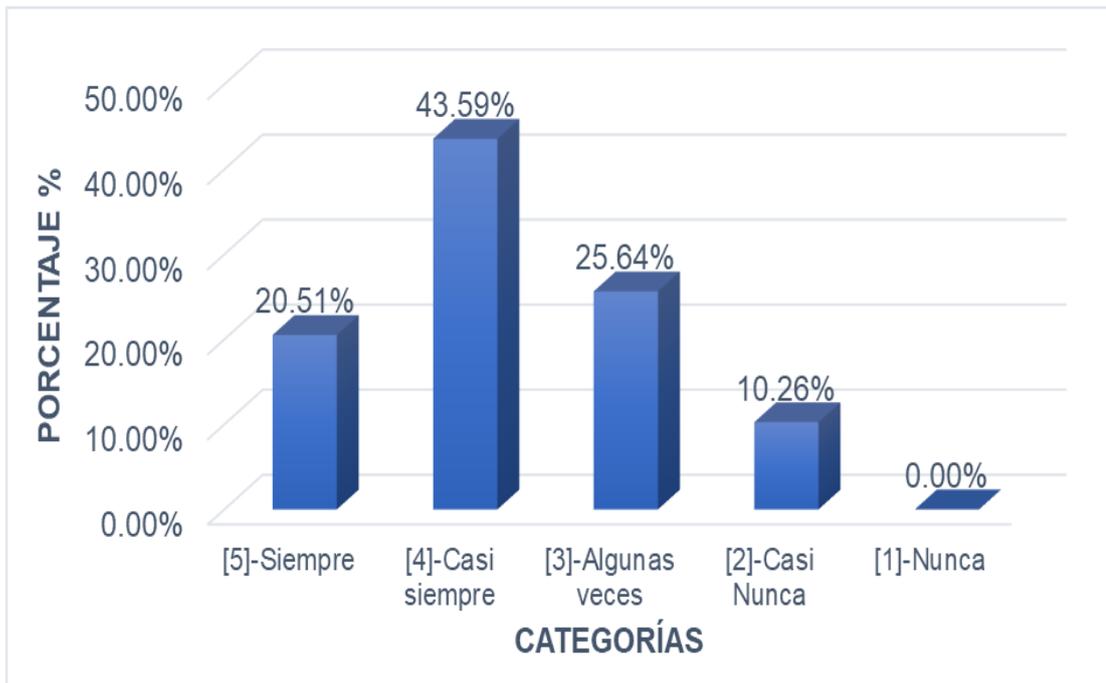


Figura 31. Comunicación periódica entre las diferentes áreas orgánicas de la entidad

Fuente: Tabla 33.

Interpretación:

Sobre la pregunta “En la Dirección Regional de Agricultura Tacna, existe una comunicación periódica entre las diferentes áreas orgánicas de la entidad”, un sector conformado por 25 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (64.1%), otro sector conformado por 10 participantes ha señalado que algunas veces se produce esta situación (25.64%), así mismo 4 participantes ha señalado que nunca se da esta situación (10.26%)

Pregunta 30: ¿En la Dirección Regional de Agricultura Tacna, cuando hay un problema o toma de decisiones existe una respuesta oportuna a esos riesgos de la entidad?

Tabla 34.
Respuesta oportuna a esos riesgos de la entidad

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	7	17.95%
Casi siempre	18	46.15%
Algunas veces	10	25.64%
Casi nunca	4	10.26%
Nunca	0	0.00%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

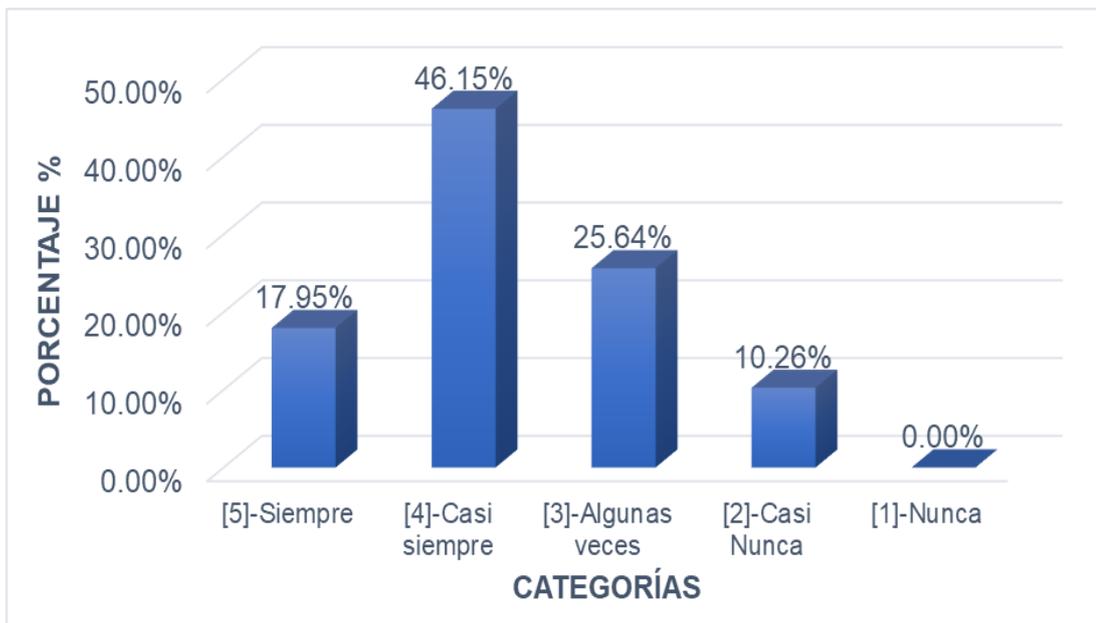


Figura 32. respuesta oportuna a esos riesgos de la entidad

Fuente: Tabla 34.

Interpretación:

Sobre la pregunta “En la Dirección Regional de Agricultura Tacna, cuando hay un problema o toma de decisiones existe una respuesta oportuna a esos riesgos de la entidad”, un sector conformado por 25 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (64.1%), otro sector conformado por 10 participantes ha señalado que algunas veces se produce esta situación (25.64%), así mismo 4 participantes han señalado que casi nunca se da esta situación (10.26%)

Pregunta 31: ¿El Jefe de Control Interno cumple con su plan de trabajo del periodo de hacer un seguimiento y evaluación adecuado por cada Área a realizar en la entidad?

Tabla 35.

Plan de trabajo del periodo de hacer un seguimiento

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	10	25.64%
Casi siempre	13	33.33%
Algunas veces	11	28.21%
Casi nunca	4	10.26%
Nunca	1	2.56%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

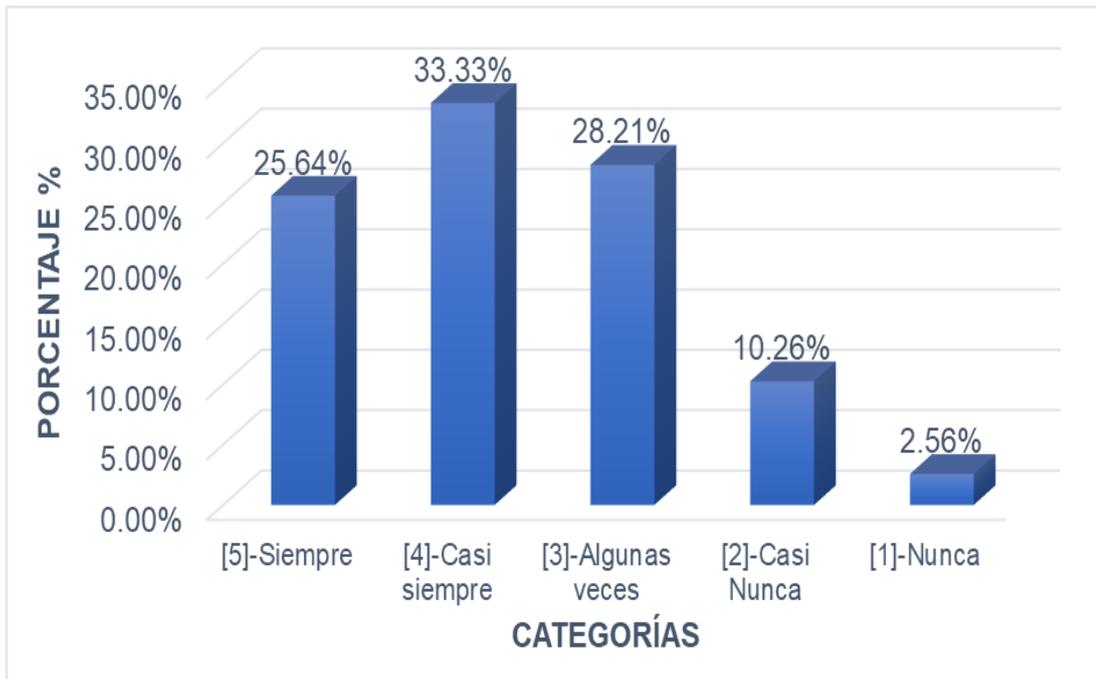


Figura 33. Plan de trabajo del periodo de hacer un seguimiento
Fuente: Tabla 35.

Interpretación:

Sobre la pregunta **“El Jefe de Control Interno cumple con su plan de trabajo del periodo de hacer un seguimiento y evaluación adecuado por cada Área a realizar en la entidad”**, un sector conformado por 23 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (58.97%), otro sector conformado por 11 participantes ha señalado que algunas veces se produce esta situación (28.21%), así mismo 5 participantes han señalado que nunca se da esta situación (12.82%)

Pregunta 32: ¿En la Dirección Regional de Agricultura Tacna, cuando se realiza una rendición de cuentas por cada Área existe una transparencia de dicha rendición?

Tabla 36.

Realiza una Rendición de cuentas por cada Área

Categorías	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	11	28.21%
Casi siempre	17	43.59%
Algunas veces	4	10.26%
Casi nunca	6	15.38%
Nunca	1	2.56%
Total	39	100%

Fuente: Diseñado y elaborado con la base de datos recolectados en el trabajo de campo a través del programa IBM SPSS V.26

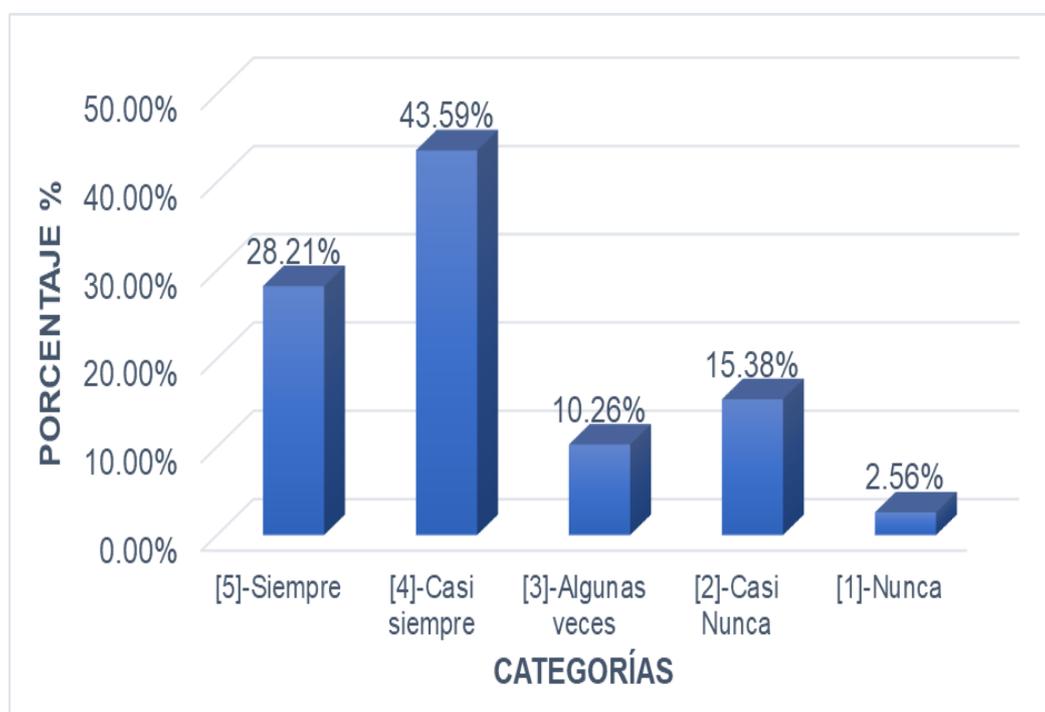


Figura 34. Realiza una Rendición de cuentas por cada Área

Fuente: Tabla 36.

Interpretación:

Sobre la pregunta “En la Dirección Regional de Agricultura Tacna, cuando se realiza una rendición de cuentas por cada Área existe una transparencia de dicha rendición”, un sector conformado por 28 participantes ha señalado que siempre y casi siempre se produce esta situación (71.8%), otro sector conformado por 4 participantes ha señalado que algunas veces se produce esta situación (10.26%), así mismo 7 participantes han señalado que casi nunca y nunca se da esta situación (17.94%)

viii. Análisis correlacional entre las dimensiones de Gestión de Recursos Humanos y Conocimiento de la Normativa de Control Interno

Objetivo específico 1. Determinar si los Procesos de Gestión inciden en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas del Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2023.

Para la comprobación de la hipótesis del objetivo específico se realiza lo siguiente:

a) Planteamiento de hipótesis

H₀ : No se puede Determinar si los Procesos de Gestión inciden en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna - 2023

H_a : Si se puede Determinar si los Procesos de Gestión inciden en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna - 2023.

b) Establecimiento del nivel de significancia

$$\alpha \text{ (alfa)} = 5\% = 0,05$$

c) Estadístico de prueba

Tabla 37.
Prueba de correlación Rho de Spearman

Correlaciones				
			Rotación de inventarios	Liquidez
Rho de Spearman	Procesos de Gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,179**
		Sig. (bilateral)	.	,276
		N	39	39
	Conocimiento de la Normativa de Control Interno	Coeficiente de correlación	,179**	1,000
		Sig. (bilateral)	,276	.
		N	39	39

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

d) Interpretación

Con base a un valor de coeficiente de correlación ($Rho = 0.179$) se demuestra que existe correlación positiva y muy alta, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la (H_1), lo cual Determinar si los Procesos de Gestión inciden en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura de Tacna - 2023.

Objetivo específico 2. Determinar si los Recursos Humanos inciden significativamente en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna - 2023

Para la comprobación de la hipótesis del objetivo específico se realiza lo siguiente:

e) Planteamiento de hipótesis

H₀ : No se puede determinar si los Recursos Humanos inciden significativamente en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna - 2023

H_a : Si se puede Determinar si los Recursos Humanos inciden significativamente en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna - 2023.

f) Establecimiento del nivel de significancia

α (alfa) = 5% = 0,05

g) Estadístico de prueba

Tabla 38.
Prueba de correlación Rho de Spearman

Correlaciones			Rotación de inventarios	Liquidez
Rho de Spearman	Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,107**
		Sig. (bilateral)	.	,518
		N	39	39
Rho de Spearman	Conocimiento de la Normativa de Control Interno	Coefficiente de correlación	,107**	1,000
		Sig. (bilateral)	,518	.
		N	39	39

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

h) Interpretación

Con base a un valor de coeficiente de correlación ($Rho = 0.107$) se demuestra que existe correlación positiva y muy alta, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la (H_1), lo cual Determinar si los Recursos Humanos inciden significativamente en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna - 2023.

Objetivo específico 3. Determinar la relación entre las dimensiones de Gestión de Recursos Humanos y Conocimiento de la Normativa de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna – 2023. Para la comprobación de la hipótesis del objetivo específico se realiza lo siguiente:

i) Planteamiento de hipótesis

H_0 : No existe la relación entre las dimensiones de Gestión de Recursos Humanos y Conocimiento de la Normativa de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna – 2023

H_a : Existe la relación entre las dimensiones de Gestión de Recursos Humanos y Conocimiento de la Normativa de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna – 2023.

j) Establecimiento del nivel de significancia

$$\alpha \text{ (alfa)} = 5\% = 0,05$$

k) Estadístico de prueba

Tabla 39.
Prueba de correlación Rho de Spearman

		Correlaciones		
			Rotación de inventarios	Liquidez
Rho de Spearman	Gestión de Recursos Humanos	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,192**
		N	39	39
Rho de Spearman	Conocimiento de la Normativa de Control Interno	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,192**	1,000
		N	39	39

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

l) Interpretación

Con base a un valor de coeficiente de correlación ($Rho = 0.192$) se demuestra que existe correlación positiva y muy alta, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la (H_1), lo cual permite la relación entre las dimensiones de Gestión de Recursos Humanos y Conocimiento de la Normativa de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna – 2023.

Objetivo general. Determinar la relación entre Gestión de Recursos Humanos y Conocimiento de la Normativa de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna – 2023.

Para la comprobación de la hipótesis del objetivo específico se realiza lo siguiente:

a) Planteamiento de hipótesis

H₀ : No existe la relación entre las dimensiones de Gestión de Recursos Humanos y Conocimiento de la Normativa de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna – 2023

H_a : Existe la relación entre las dimensiones de Gestión de Recursos Humanos y Conocimiento de la Normativa de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna – 2023.

b) Establecimiento del nivel de significancia

$$\alpha \text{ (alfa)} = 5\% = 0,05$$

c) Estadístico de prueba

Tabla 40.
Prueba de correlación Rho de Spearman

Correlaciones			Rotación de inventarios	Liquidez
Rho de Spearman	Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,273**
		Sig. (bilateral)	.	,092
		N	39	39
	Conocimiento de la Normativa de Control Interno	Coeficiente de correlación	,273**	1,000
		Sig. (bilateral)	,092	.
		N	39	39

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

d) Interpretación

Con base a un valor de coeficiente de correlación ($Rho = 0.273$) se demuestra que existe correlación positiva y muy alta, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la (H_1), lo cual permite la relación entre las dimensiones de Gestión de Recursos Humanos y Conocimiento de la Normativa de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna – 2023.

Capítulo V

7. Sugerencias

Se realizaron los procedimientos propuestos, como la recolección de datos, codificación de respuestas, calificación de cuestionarios, procesamiento de datos y presentación mediante el uso de recursos como la tabla de distribución de frecuencias y porcentajes. De esta manera, se contó con un diseño metodológico consistente con la naturaleza de los fenómenos bajo estudio, concretando el análisis estadístico de corte descriptivo, a través de la presencia de resultados.

Con respecto al objetivo general, según los resultados obtenidos, se comprobó con un nivel del 95% de confianza, que existe la relación entre las dimensiones de Gestión de Recursos Humanos y Conocimiento de la Normativa de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna – 2023.; por otro lado, con base en un coeficiente de correlación ($Rho = 0.273$) se demuestra que existe correlación positiva y alta, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la (H_1), lo cual permite verificar que la relación entre las dimensiones de Gestión de Recursos Humanos y Conocimiento de la Normativa de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna – 2023. Estos resultados son coincidentes con los presentados por C. Mendoza, R. & Thonino, R. (2018). “Control interno en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Jangas”. tuvo como

objetivo determinar la influencia del control interno en la gestión del sistema de recursos humanos. En la investigación se aplicó la técnica de la encuesta y el análisis documental, como instrumento se utilizó el cuestionario la ficha de análisis documental, permitiendo observar, conocer y explicar los hechos más importantes, evidenciando las fortalezas y debilidades del control interno y la gestión del sistema de recursos humanos.

Con respecto al primer objetivo específico, se comprobó con un nivel del 95% de confianza, que existe la relación entre las dimensiones de Gestión de Recursos Humanos y Conocimiento de la Normativa de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna – 2023.; por otro lado, con base en un coeficiente de correlación ($Rho = 0.192$) se demuestra que existe correlación positiva y muy alta, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la (H_1), lo cual permite verificar que Existe la relación entre las dimensiones de Gestión de Recursos Humanos y Conocimiento de la Normativa de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna – 2023.. Estos resultados son coincidentes con los presentados por Dessler (2010) quien, a través de una investigación descriptiva con diseño transversal no experimental, demostró la importancia de contar, con un análisis de puestos es el procedimiento para determinar las obligaciones correspondientes a éstos y las características de las personas que se contratarán para ocuparlos. El análisis produce información acerca de los requisitos para el puesto; esta información se usa para elaborar las descripciones de los puestos y las especificaciones del puesto.”(pág. 84)

Con respecto al segundo objetivo específico, se comprobó con un nivel del 95% de confianza, que existe la relación significativa entre los Recursos Humanos y en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna - 2023.; por otro lado, con base en un coeficiente de correlación ($Rho = 0.107$) se demuestra que existe correlación positiva y muy alta, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la (H_1), lo cual permite verificar que los Recursos Humanos inciden significativamente en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna - 2023.

Con respecto al tercer objetivo específico, se comprobó con un nivel del 95% de confianza, que la Gestión inciden significativamente en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna - 2023.; por otro lado, con base en un coeficiente de correlación ($Rho = 0.192$) se demuestra que existe correlación positiva y muy alta, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la (H_1), lo cual permite verificar que la Gestión inciden significativamente en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna - 2023.

Conclusiones

1. Con respecto al objetivo general, según los resultados obtenidos, se comprobó con un nivel del 95% de confianza, que teniendo la Gestión de Recursos Humanos incide en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna - 2023; por otro lado, con base en un coeficiente de correlación ($Rho = 0.273$) se demuestra que existe correlación positiva y alta, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la (H_1), lo cual permite verificar que se puede determinar si la Gestión de Recursos Humanos incide en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna - 2023.
2. Con respecto al primer objetivo específico, se comprobó con un nivel del 95% de confianza, que existe la relación entre las dimensiones de Gestión de Recursos Humanos y Conocimiento de la Normativa de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna – 2023.; por otro lado, con base en un coeficiente de correlación ($Rho = 0.192$) se demuestra que existe correlación positiva y muy alta, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la (H_1), lo cual permite verificar que Existe la relación entre las dimensiones de Gestión de Recursos Humanos y Conocimiento de la Normativa de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna – 2023..

3. Con respecto al segundo objetivo específico, se comprobó con un nivel del 95% de confianza, que existe la relación significativa entre los Recursos Humanos y en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna - 2023.; por otro lado, con base en un coeficiente de correlación ($Rho = 0.107$) se demuestra que existe correlación positiva y muy alta, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la (H_1), lo cual permite verificar que los Recursos Humanos inciden significativamente en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna - 2023.

4. Con respecto al tercer objetivo específico, se comprobó con un nivel del 95% de confianza, que la Gestión inciden significativamente en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna - 2023.; por otro lado, con base en un coeficiente de correlación ($Rho = 0.192$) se demuestra que existe correlación positiva y muy alta, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la (H_1), lo cual permite verificar que la Gestión inciden significativamente en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna - 2023.

Recomendaciones

1. Se recomienda tener una Gestión de Recursos Humanos más sólida ya que estos inciden en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna - 2023. El objetivo es asegurarse de que se tenga una visión clara de estos conocimientos de normativa.
2. Se recomienda realizar más capacitaciones de Normativas de Control Interno ya que estas tienen relación entre las dimensiones de Gestión de Recursos Humanos y Conocimientos de estas Normas.
3. Se sugiere impulsar más la relación entre los Recursos Humanos y en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas ya que esto ayudará a tener un mejor control de las mismas unidades.
4. Se recomienda realizar una planificación de gestión, ya que la Gestión inciden significativamente en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna - 2023, esto ayudará a gestionar mejor los recursos humanos existentes.

Bibliografía

- CIBERTEC. (17 de agosto de 2022). *¿Por qué es importante la administración en una empresa?* Obtenido de *¿Qué es la administración en una empresa?*: cibertec.edu.pe/noticias/importancia-administracion-empresas/#:~:text=La%20administraci%C3%B3n%20es%20una%20disciplina,objetivo%20que%20plantea%20la%20organizaci%C3%B3n.
- Contraloria. (20 de diciembre de 2019). *Resolución de Contraloría No. 409-2019-CG*. Obtenido de https://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/RC_409-2019-CG.pdf
- De Soto, F. C. (2006). La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio. (U. P. Libertador, Ed.) *Laurus*, 12, 10-27. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109902.pdf>
- Deloitte. (2011). *Sistema de Normatividad de las Organizaciones*. (Y. R. Galaz, Editor) Obtenido de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/risk/Gobierno-Corporativo/sistema-normatividad-otono11.pdf>
- Dirección Regional de Agricultura. (2023). *Reglamento de Organización y Funciones. ROF de la Dirección Regional de Agricultura*. Tacna, Perú: Gobierno Regional de Tacna.
- Eoi. (4 de mayo de 2015). *Gestión de Recursos Humanos: importancia y objetivos*. (R. Hernandez, Editor) Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/04/gestion-de-recursos-humanos-importancia-y-objetivos/#:~:text=La%20importancia%20de%20la%20gesti%C3%B3n,la%20necesidad%20de%20ser%20competitivo.>
- Galinelli, B., & Migliore, A. (2015). *Administración y gestión pública: ¿de qué hablamos cuando hablamos de gestión?* Subsecretaría para la Modernización del Estado (SME, Argentina).
- García, I. (s. f.). *El origen del conocimiento*. Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma del Estado de México. Obtenido de http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/70342/secme1623_2.pdf?sequence=2
- González, R. (2005). *Creando valor con la gente*. México: Grupo editorial Norma.
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. México, Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.

- INTOSAI. (2013). *Guía para las normas de control interno para el sector público*. Vanstapel. Obtenido de https://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/GUIA-PARA-LAS-NORMAS-DE-CONTROL-INTERNO-DEL-SECTOR-PUBLICO-INTOSAI_.pdf
- Jiménez, R. (1998). *Metodología de la Investigación*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n3/art35.pdf>
- Mef. (2023). *Normatividad*. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/index.php?option=com_content&view=category&id=672&Itemid=100357&lang=es#:~:text=Reglas%20o%20preceptos%20de%20car%C3%A1cter,est%C3%A1%20garantizado%20por%20el%20Estado.
- Montoya, I. (2015). *Manual sobre delitos contra la administración pública*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://idehpucp.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2016/04/Manual-sobre-Delitos-contra-la-Administraci%C3%B3n-P%C3%BAblica.pdf>
- Repullo, J. R., Donado, J., & Casas, J. (2003). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos*. Escuela Nacional de Sanidad.

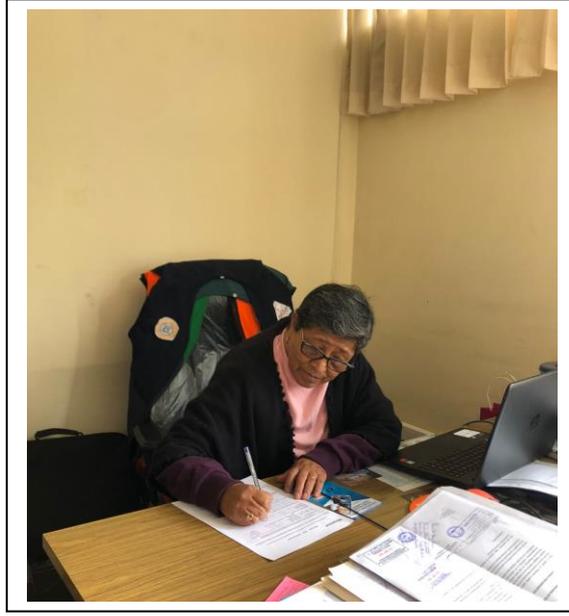
Anexos

MATRIZ DE CONSISTENCIA

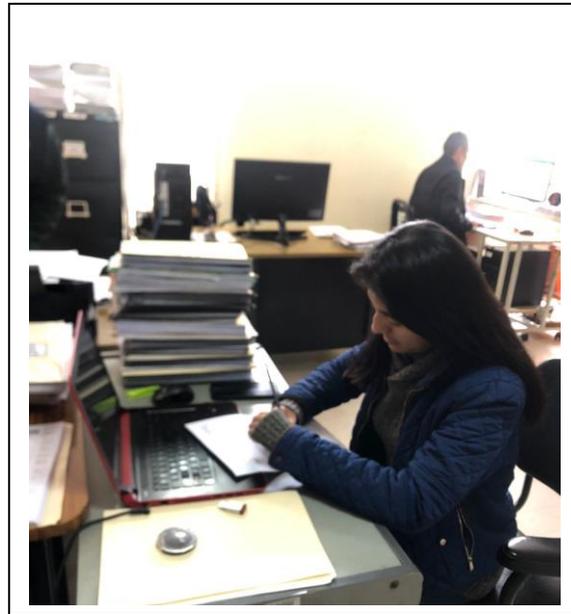
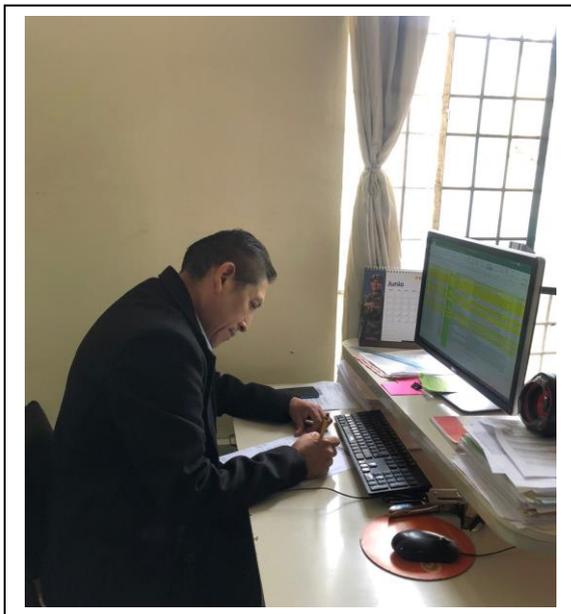
“GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD DE CONTROL INTERNO EN LAS UNIDADES ORGANICAS DEL DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA DE TACNA - 2023”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre la gestión de Recursos Humanos y conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas del Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2023?	OBJETIVO GENERAL Determinar si la Gestión de Recursos Humanos incide en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas del Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2023	HIPÓTESIS PRINCIPAL La Gestión de Recursos Humanos inciden significativamente en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas del Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2023	V. INDEPENDIENTE: (X): GESTION DE RECURSOS HUMANOS		
			DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
			I.- Procesos de Gestión	1.1. Reclutamiento de personal 1.2. Selección de Personal 1.3. Contratación el personal 1.4. Rendimiento del Personal 1.5. Remuneración del Personal 1.6. Relación de los Servidores	Cuestionario
			I- Recursos Humanos	2.1. Capacitación del Personal 2.2. Evaluación del Personal 2.3 Selección del Personal	
III.-Gestión	3.1. Planifica 3.2. Organiza 3.3. Motivación 3.4. Dirigir 3.5. Controlar				
PROBLEMAS ESPECIFICOS 1 ¿Cuál es la relación entre los Procesos de Gestión y conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas del Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2023?	OBJETIVOS ESPECIFICOS 1. Determinar si los Procesos de Gestión inciden en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas del Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2023	HIPÓTESIS SECUNDARIAS 1. El Procesos de Gestión inciden significativamente en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas del Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2023	V. DEPENDIENTE: (Y): CONTROL INTERNO		
			DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
			I.- Componentes del Control Interno	1.1. Ambiente de Control 1.2. Evaluación de Riesgos 1.3. Actividades de Control Gerencial 1.4. Información y Comunicación 1.5. Supervisión	Cuestionario
			II.- Elementos del Control Interno	2.1. Políticas Corporativas 2.2. Mejora Continua 2.3. Manual de Políticas y Procedimientos 2.4. Formatos 2.5. Reestructuración Organizacional 2.6. Imagen Corporativa	
2 ¿Cuál es la relación entre los Recursos Humanos y conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas del Dirección Regional	2.. Determinar si los Recursos Humanos inciden en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas del Dirección Regional	2. Los Recursos Humanos inciden significativamente en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas del Dirección Regional			

<p>de Agricultura de Tacna, 2023?</p> <p>3 ¿Cuál es la relación entre la Gestión y conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas del Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2023?</p>	<p>de Agricultura de Tacna, 2023</p> <p>3.. Determinar si la Gestión incide en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas del Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2023</p>	<p>de Agricultura de Tacna, 2023</p> <p>3. La Gestión inciden significativamente en el Conocimiento de la Normatividad de Control Interno en las Unidades Orgánicas del Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2023</p>	<p>II.- Principios de Control Interno</p>	<p>3.1 Respalda los Objetivos Organizacionales 3.2 Define Funciones y Responsabilidades 3.3 Motiva a su equipo a través de la Cultura 3.4 Comunicación Periódica 3.5 Respuesta Oportuna a los Riesgos 3.6 Seguimiento y Evaluación 3.7 Transparencia en la Rendición de Cuentas</p>		
---	---	--	---	---	--	--

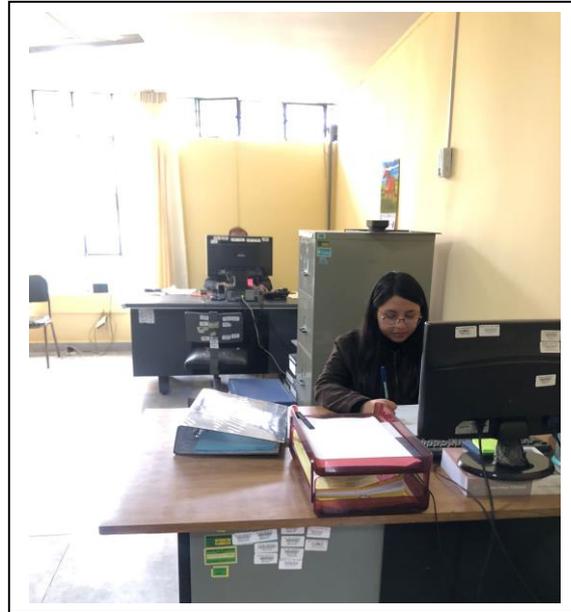
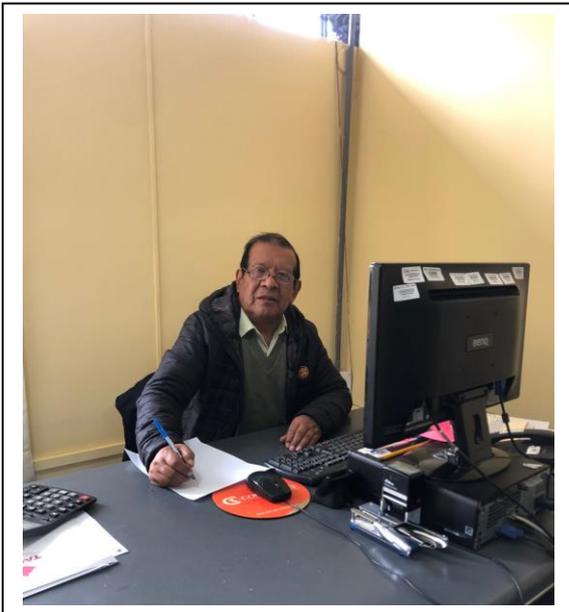


UNIDAD DE PERSONAL

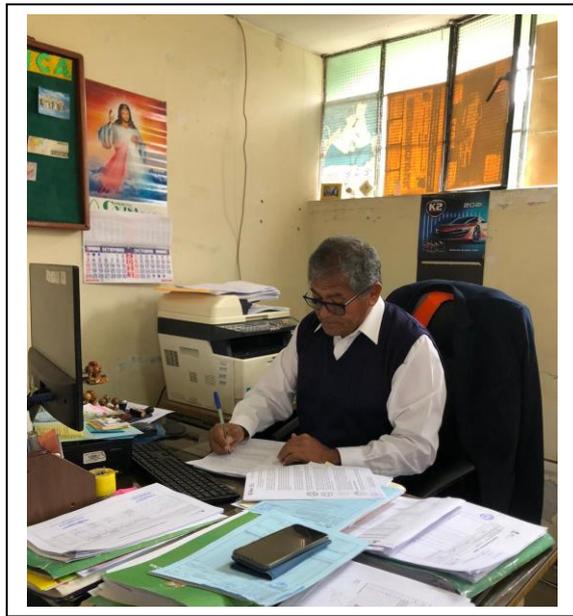




UNIDAD DE TESORERIA

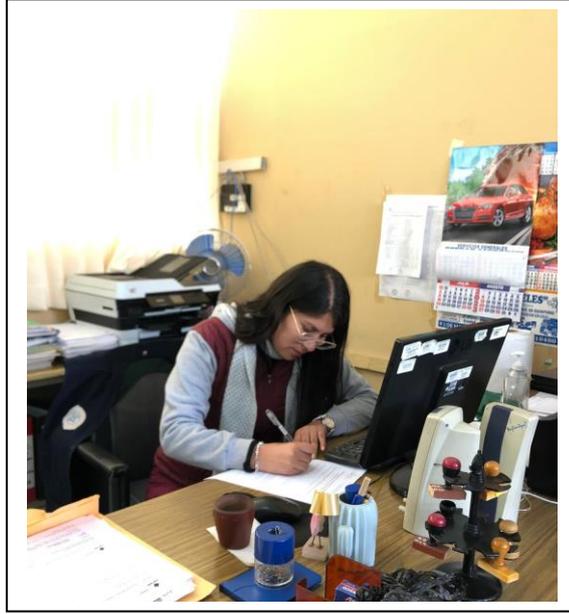


UNIDAD DE CONTABILIDAD

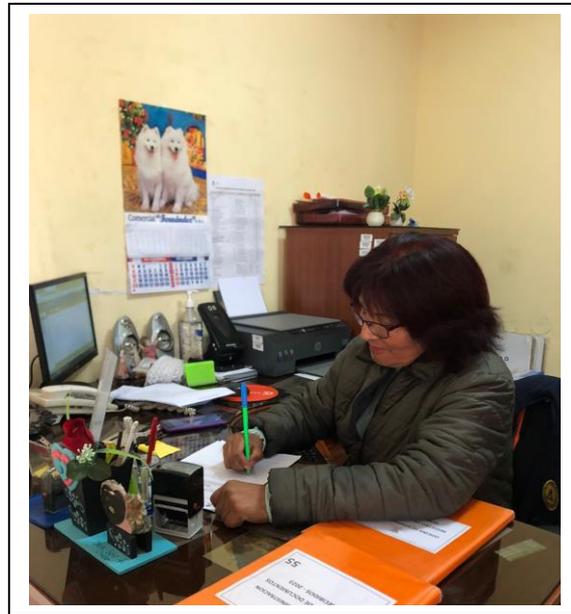
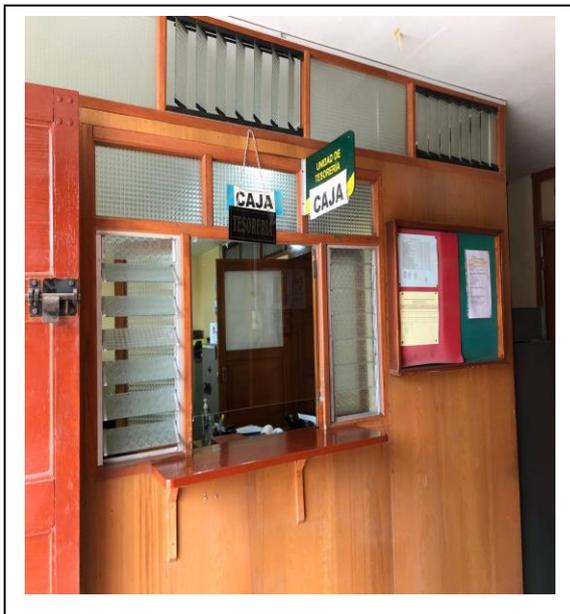


UNIDAD DE LOGISTICA

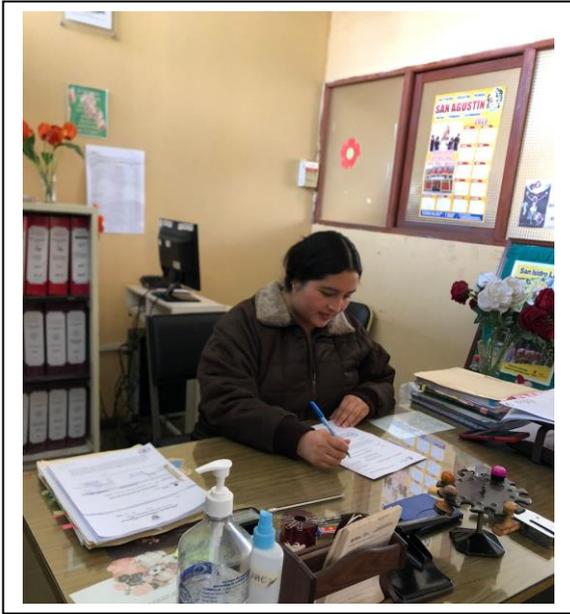




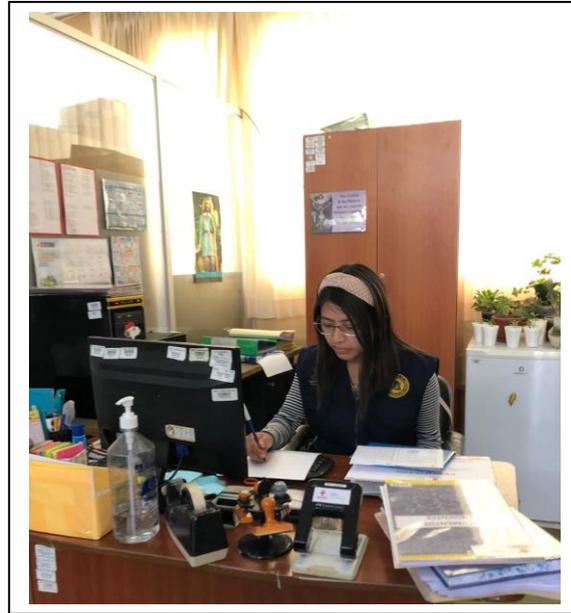
DIRECCION DE RECURSOS NATURALES



OFICINA DE ADMINISTRACION - CAJA



**DIRECCION DE SANEAMIENTO DE LA PROPIEDAD
AGRARIA Y CATASTRO RURAL**



AGENCIA AGRARIA TACNA

DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA TACNA

