

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

**“CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS
HUMANOS EN LA GERENCIA SUB REGIONAL CHOTA - 2022”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

“CONTADOR PÚBLICO”

PRESENTADO POR LA BACHILLER:

IDAMIA IRIGOÍN CUBAS

ASESOR:

DR. JUAN JOSÉ JULIO VERA ABANTO



CAJAMARCA - PERÚ

2024

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador: .
Idamia Irigoín Cubas
DNI: 76460371
Escuela Profesional - Facultad:
Escuela Profesional de Contabilidad – Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas.
2. Asesor:
Dr. Juan José Julio Vera Abanto
Departamento Académico:
Ciencias Contables y Administrativas
3. Grado académico o título profesional para el estudiante
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
4. Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
Control interno y gestión de los recursos humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022.
6. Fecha de evaluación: 23/07/2024
7. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: 13%
9. Código Documento: oid:3117:369755220
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES DESAPROBADO

Fecha Emisión: 24/07/2024

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>	
 _____ Dr. Juan José Julio Vera Abanto DNI: 26719154	 _____ Director de la Unidad de Investigación F-CECA

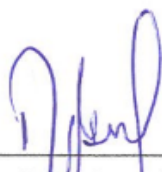
* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS
Escuela Académico Profesional de Contabilidad

APROBACIÓN DE TESIS

El Asesor y los miembros del Jurado Evaluador designados según Resolución de Consejo de Facultad N° 245-2023-F-CECA-UNC, Aprueban la Tesis desarrollada por el Bachiller IDAMIA IRIGOÍN CUBAS denominada:

“CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA GERENCIA SUB REGIONAL CHOTA, 2022”



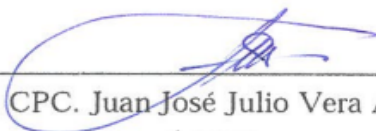
Dr. CPC. Roberto Arturo Granados Cruz
Presidente



Mg. CPC. Evelio Neri Mostacero Cuzco
Secretario



Mg. CPC. Luis García Rojas
Vocal



Dr. CPC. Juan José Julio Vera Abanto
Asesor

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación en memoria de mi mamá y mis abuelitos que desde el cielo siempre me han bendecido. También a mi padre; hermanas; tíos y a todas las personas que me han acompañado durante esta travesía. Por su apoyo, cariño y motivación incondicional durante Mi formación profesional y al cumplimiento de mis metas.

Idamia Irigoín Cubas

AGRADECIMIENTO

*Agradecida principalmente con Dios, por la sabiduría
Otorgada para el desarrollo y logro de mis objetivos.*

*A mis docentes por el alcance de todos los conocimientos
Impartidos durante mi formación académica.*

*De manera especial al Dr. Juan José Julio Vera Abanto por
la orientación, apoyo, colaboración, amistad y asistencia
brindada, durante la realización de esta tesis.*

Idamia Irigoín Cubas

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xiii
ABSTRAC.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	xv
CAPÍTULO I.....	17
PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.1. Identificación del problema.....	17
1.2. Formulación del problema.....	19
1.2.1. Pregunta general.....	19
1.2.2. Preguntas específicas.....	19
1.3. Objetivos.....	20
1.3.1. Objetivo general.....	20
1.3.2. Objetivos específicos.....	20
1.4. Justificación.....	20
1.4.1. Justificación teórica.....	20
1.4.2. Justificación práctica.....	20
1.4.3. Justificación académica.....	21
1.5. Limitaciones de la investigación.....	21
CAPÍTULO II.....	22
MARCO TEÓRICO.....	22
2.1. Antecedentes de la investigación.....	22
2.1.1. Internacionales.....	22

2.1.2.	Nivel nacional	24
2.1.3.	Nivel regional.....	26
2.2.	Bases teóricas	27
2.2.1.	Control interno	28
2.2.2.	Gestión de recursos humanos.....	32
	Objetivos de la gestión del recurso humano	32
2.3.	Definición de términos básicos.....	39
CAPÍTULO III		41
HIPÓTESIS Y VARIABLES.....		41
3.1.	Formulación de la Hipótesis	41
3.1.1.	Hipótesis general.....	41
3.1.2.	Hipótesis específicas	41
3.2.	Identificación de Variables	41
3.3.	Operacionalización de variables	42
CAPÍTULO IV		44
METODOLOGÍA.....		44
4.1.	Tipo y nivel de investigación.....	44
4.1.1.	Tipo de investigación.....	44
4.1.2.	Nivel de investigación.....	44
4.2.	Diseño de la investigación.....	44
4.3.	Población de estudio.....	45
4.4.	Tamaño de muestra.....	45
4.5.	Unidad de análisis.....	46
4.6.	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	46
4.6.1.	Método de recolección de datos.....	46
4.6.1.1.	Métodos de investigación.....	46
4.6.1.2.	Técnica de recolección de datos.....	47

4.6.1.3.	Instrumento de recolección de datos	47
4.6.2.	Técnicas de procesamiento de la información	48
4.6.3.	Análisis, interpretación y discusión de resultados	48
CAPÍTULO V.....		49
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		49
5.1.	Análisis interpretación y discusión de resultados.....	49
5.2.	Prueba de hipótesis	73
5.2.1.	Hipótesis general.....	73
5.2.2.	Hipótesis específicas	74
5.3.	Discusión de resultados	77
CONCLUSIONES.....		79
RECOMENDACIONES		80
REFERENCIAS		81
ANEXOS.....		85
Anexo 01: Matriz de consistencia metodológica.....		85
Anexo 02: Instrumento de recolección de datos.....		87
APÉNDICE		89
Apéndice 01: Base de datos.....		89
Apéndice 02: Confiabilidad.....		90
Apéndice 03: Prueba de normalidad.....		91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Operacionalización de variables</i>	42
Tabla 2. <i>Muestra</i>	46
Tabla 3. <i>Se promueve el cumplimiento de las normas de control interno de la institución.</i>	49
Tabla 4. <i>En la institución se define y promueve los valores del código de ética de la gestión pública.</i>	50
Tabla 5. <i>La estructura organizacional autorizada está alineada con el manual de organización y funciones de la institución.</i>	51
Tabla 6. <i>La entidad cuenta con unidades y personas responsables para realizar y evaluar el control interno en cada área.</i>	52
Tabla 7. <i>Los lineamientos que aplica el Control Interno permiten lograr la eficiencia en los procesos de la entidad.</i>	53
Tabla 8. <i>Cuenta con lineamientos del Control Interno que guie la aprobación y autorización de procesos.</i>	54
Tabla 9. <i>La entidad cuenta con funciones definidas para cada área de trabajo.</i>	55
Tabla 10. <i>La entidad supervisa que las funciones de cada área de trabajo se cumplan como está definido en su ROF.</i>	56
Tabla 11. <i>La información de cada área se selecciona, analiza, evalúa y sintetiza para la toma de decisiones.</i>	57
Tabla 12. <i>Los conocimientos e información son transmitidos y compartidos a todos en su área.</i>	58
Tabla 13. <i>La comunicación interna es clara y fluida entre los miembros.</i>	59
Tabla 14. <i>La comunicación externa es clara y fluida entre los miembros.</i>	60
Tabla 15. <i>Se fomenta el reclutamiento del personal a través de los medios de comunicación necesarios.</i>	61
Tabla 16. <i>La entidad fomenta políticas que permitan captar personal acorde a las necesidades de la institución.</i>	62
Tabla 17. <i>La entidad cuenta con políticas de selección de personal.</i>	63

Tabla 18. <i>La entidad cumple con todo un proceso de selección de personal para el correcto desempeño en sus funciones.</i>	64
Tabla 19. <i>La remuneración se realiza de acuerdo a los perfiles y descripciones de los puestos de trabajos.</i>	65
Tabla 20. <i>La entidad cumple con pagar las remuneraciones en los plazos correspondientes.</i>	66
Tabla 21. <i>La institución cuenta dentro de sus políticas remunerativas brindar incentivos a sus trabajadores.</i>	67
Tabla 22. <i>En la institución se establece y evalúa medidas de desempeño e incentivos.</i>	68
Tabla 23. <i>Se desarrolla actividades de capacitación para mejorar los desempeños laborales de los empleados.</i>	69
Tabla 24. <i>Se evalúa periódicamente las capacidades necesarias para el trabajo.</i>	70
Tabla 25. <i>Se lleva a cabo actividades de aplicación de conocimientos y habilidades especializadas a los trabajadores.</i>	71
Tabla 26. <i>Se cumple con las disposiciones normativas para desarrollar y retener al personal competente.</i>	72
Tabla 27. <i>Contrastación de hipótesis general.</i>	73
Tabla 28. <i>Contrastación de hipótesis específica 1.</i>	74
Tabla 29. <i>Contrastación de hipótesis específica 2.</i>	75
Tabla 30. <i>Contrastación de hipótesis específica 3.</i>	76

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Se promueve el cumplimiento de las normas de control interno de la institución.</i>	49
Figura 2 <i>En la institución se define y promueve los valores del código de ética de la gestión pública.</i>	50
Figura 3 <i>La estructura organizacional autorizada está alineada con el manual de organización y funciones de la institución.</i>	51
Figura 4 <i>La entidad cuenta con unidades y personas responsables para realizar y evaluar el control interno en cada área.</i>	52
Figura 5 <i>Los lineamientos que aplica el Control Interno permiten lograr la eficiencia en los procesos de la entidad.</i>	53
Figura 6 <i>Cuenta con lineamientos del Control Interno que guie la aprobación y autorización de procesos.</i>	54
Figura 7 <i>La entidad cuenta con funciones definidas para cada área de trabajo.</i>	55
Figura 8 <i>La entidad supervisa que las funciones de cada área de trabajo se cumplan como está definido en su ROF.</i>	56
Figura 9 <i>La información de cada área se selecciona, analiza, evalúa y sintetiza para la toma de decisiones.</i>	57
Figura 10 <i>Los conocimientos e información son transmitidos y compartidos a todos en su área.</i>	58
Figura 11 <i>La comunicación interna es clara y fluida entre los miembros.</i>	59
Figura 12 <i>La comunicación externa es clara y fluida entre los miembros.</i>	60
Figura 13 <i>Se fomenta el reclutamiento del personal a través de los medios de comunicación necesarios.</i>	61
Figura 14 <i>La entidad fomenta políticas que permitan captar personal acorde a las necesidades de la institución.</i>	62
Figura 15 <i>La entidad cuenta con políticas de selección de personal.</i>	63
Figura 16 <i>La entidad cumple con todo un proceso de selección de personal para el correcto desempeño en sus funciones.</i>	64

Figura 17 <i>La remuneración se realiza de acuerdo a los perfiles y descripciones de los puestos de trabajos.</i>	65
Figura 18 <i>La entidad cumple con pagar las remuneraciones en los plazos correspondientes.</i>	66
Figura 19 <i>La institución cuenta dentro de sus políticas remunerativas brindar incentivos a sus trabajadores.</i>	67
Figura 20 <i>En la institución se establece y evalúa medidas de desempeño e incentivos.</i>	68
Figura 21 <i>Se desarrolla actividades de capacitación para mejorar los desempeños laborales de los empleados.</i>	69
Figura 22 <i>Se evalúa periódicamente las capacidades necesarias para el trabajo.</i>	70
Figura 23 <i>Se lleva a cabo actividades de aplicación de conocimientos y habilidades especializadas a los trabajadores.</i>	71
Figura 24 <i>Se cumple con las disposiciones normativas para desarrollar y retener al personal competente.</i>	72

RESUMEN

La presente investigación, se planteó con el objetivo de analizar la relación entre el sistema de control interno y la gestión de recursos humanos en la Gerencia Sub Regional Chota – 2022; para lo cual se utilizó una metodología de tipo aplicada, de nivel descriptivo – correlacional y de diseño no experimental transversal, además se aplicó el método deductivo, hipotético deductivo y el método analítico; el estudio se realizó sobre una muestra conformada por 32 trabajadores, seleccionado con criterio de inclusión de condición nombrados, de la Gerencia Sub Regional Chota, la técnica aplicada fue la encuesta e instrumento el cuestionario. De la investigación se concluyó que el sistema de control interno se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Gerencia Sub Regional Chota – 2022, con una correlación de Spearman de 0.438 y una significancia de 0.012, demostrando una relación positiva, media y significativa; así mismo se identificó que los componentes del sistema control interno: ambiente de control, las actividades de control y la información y comunicación se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos con una correlación de 0.369, 0.402 y 0.629 respectivamente; con un nivel de significancia menor al 0.05.

Palabras clave: Control Interno, Gestión de Recursos Humanos

ABSTRAC

The objective of this research was to analyze the relationship between the internal control system and human resources management in the Sub Regional Management Chota - 2022; for which an applied methodology was used, descriptive-correlational level and non-experimental cross-sectional design, also applied the deductive method, hypothetical deductive and analytical method; The study was carried out on a sample of 32 workers, selected with the inclusion criterion of named condition, of the Sub Regional Management Chota, the applied technique was the survey and the instrument was the questionnaire. From the research it was concluded that the internal control system is significantly related to human resources management in the Sub Regional Management Chota - 2022, with a Spearman correlation of 0.438 and a significance of 0.012, showing a positive relationship between the internal control system and human resources management. 012, showing a positive, medium and significant relationship; it was also identified that the components of the internal control system: control environment, control activities and information and communication are significantly related to human resources management with a correlation of 0.369, 0.402 and 0.629 respectively; with a significance level of less than 0.05.

Key words: Internal Control, Human Resources Management.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad es esencial considerar al control interno como una herramienta que abarca el proceso integral para asegurar que se alcancen sus objetivos institucionales y como un proceso relacionado a la gestión de los recursos humanos en las entidades, en ese sentido en la Sub Gerencia Regional Chota, resulta importante para la incorporación del recurso humano; gestión de recompensas e incentivos al personal, programación y capacitación estén acorde a las exigencias de la institución, así como orientar las políticas, organización y gestión de la fuerza de trabajo dentro de la entidad, para alcanzar un mayor compromiso del recurso humano, con la gestión del recurso humano.

Por ello, se planteó el objetivo de analizar la relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Gerencia Sub Regional Chota – 2022; para lo cual utilizó una metodología de tipo aplicada, de nivel descriptivo – correlacional y de diseño no experimental transversal, además se aplicó el método deductivo, hipotético deductivo y el método analítico.

La misma que se estructura por capítulos de la siguiente manera:

En el Capítulo I: se describe el planteamiento de la investigación, la formulación del problema (general y específicos), los objetivos (general y específicos), la justificación y limitaciones que tuvo la investigación.

En el Capítulo II: se presenta el marco teórico, que incluye los antecedentes, bases teóricas y conceptuales, y la definición de términos básicos.

En el Capítulo III: se presenta las Hipótesis y Variables y operacionalización de las variables.

En el Capítulo IV: se muestra la metodología; como el tipo, nivel y diseño de investigación; además la población, muestra, unidad de análisis, métodos científicos utilizados, la técnica, el instrumento de recolección de datos.

En el Capítulo V: se presentan los resultados y discusión, y también la prueba de hipótesis tanto general como específicas.

Finalmente, se plasman las conclusiones de la investigación, recomendaciones, referencias bibliográficas, anexos y apéndices que fueron necesarios para la presente investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación del problema

La gestión de recursos humanos ha adquirido en el mundo una mayor relevancia en los últimos tiempos, ya no es sólo la captación, selección y contratación de trabajadores, sino que también se vincula a la normativa y políticas de la entidad, orientadas a la planificación, organización, coordinación y reglamentos de control aplicados a su gestión y al desempeño eficiente del personal de una entidad; pues el recurso humano es el principal activo de una entidad para garantizar el funcionamiento de todas las áreas de la institución. Esto conduce a la construcción de indicadores de control normativo que permitan corregir los inadecuados procesos de selección, desempeño laboral y capacitación de los trabajadores que se dan en las unidades estructurales, para luego permitir mejoras significativas en los incentivos, el bienestar de los trabajadores, los salarios y el bienestar social (Armijos, Bermúdez, & Mora, 2019).

Según Gamboa et al. (2016) en las entidades del estado, en el ámbito internacional el control interno de las entidades estatales es incompleto para lograr los objetivos tales como: aumentar la eficacia y eficiencia de las actividades de acuerdo con los principios de ética y transparencia, asegurar la confiabilidad e integridad de la información, el cumplimiento de las normas legales y reglamentos internos, sujeta a regulaciones de control, proveer servicios públicos de alta calidad, proteger y preservar los activos nacionales contra pérdida, desperdicio, uso indebido, abuso o conducta ilegal. Por lo tanto, el control interno es esencial para la formulación de los objetivos del sistema en el curso normal de las actividades públicas y la gestión y supervisión diaria de los empleados

En el Perú las acciones de control están dirigidas a la revisión objetiva y ordenada de las actividades y resultados en la gestión del personal y de las áreas que conforman la entidad,

así como en la utilización de los recursos, bienes y actividades de la institución, por lo que el control interno desarrollado por los Órganos de Control Institucional [OCI] ha mostrado en las unidades y órganos locales como regionales la ausencia en el cumplimiento de objetivos programados, los que son definidos por la misma autoridad institucional en base a sus atribuciones y responsabilidades que establece la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República Ley N° 27785 (2018); en este sentido, el sistema de control interno pasa a formar parte de la administración pública, pues demuestra que ningún organismo toma importancia el desempeño y selección de personal al momento de ofrecer puestos de trabajo (Reyna, 2017).

Apaza (2018) menciona que la gestión del talento humano en las administraciones regionales y locales es deficiente por lo que la implementación del sistema de control interno en su integridad es necesaria, ya que con ello se asegurará el cumplimiento de los fines de la entidad en beneficio de la ciudadanía y se corregirán las ineficiencias operativas, el incumplimiento de objetivos, el uso poco efectivo de los fondos y la información que afecten la gestión de las instituciones públicas; puesto que se ha evidenciado que las personas encargadas de la gestión de los recursos del estado han demostrado ineficiencia e ineficacia para conducir la institución.

Ante esta realidad es esencial considerar al control interno como una herramienta que abarca el proceso integral para asegurar que se alcancen sus objetivos institucionales y como un proceso relacionado a la gestión de los recursos humanos en la Sub Gerencia Regional Chota, muestra dificultades y carencia en la contratación del recurso humano; ausencia de incentivos al personal, programación de capacitaciones acorde a las exigencias de la institución y debilidad en las políticas, organización y gestión de la fuerza de trabajo dentro de la entidad, por lo que se ha generado dificultades en la gestión del recurso

humano, así como un personal poco comprometido con la gestión administrativa, además en la entidad existe poca comunicación entre unidades orgánicas u oficinas.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación se desarrolló en la Gerencia Subregional Chota.

1.2.2. Delimitación temporal

La investigación abarca el periodo 2022

1.2.3. Delimitación teórica

En la investigación se tomó en cuenta la base teórica del control interno según la Contraloría General de la República [CGR] (2016), y los componentes, ambiente de control, actividades de control y comunicación información, así mismo desde el punto de vista de la oportunidad de su realización se considera el control previo y concurrente.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Pregunta general

¿Cómo se relaciona el Sistema de Control Interno y la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022?

1.3.2. Preguntas específicas

- ¿Cuál es la relación entre el ambiente de control y la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022?
- ¿Cuál es la relación entre las actividades de control y la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la comunicación e información y la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Analizar la relación entre el Sistema de Control Interno y la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el ambiente de control y la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022.
- Determinar la relación entre las actividades de control y la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022.
- Determinar la relación entre la comunicación e información y la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022.

1.5. Justificación.

1.5.1. Justificación teórica

La presente investigación desde un punto de vista teórico se realizó con la finalidad de contribuir a las teorías existentes sobre el control interno y la gestión de los recursos humanos, siendo el control un medio para la correcta evaluación de procesos, objetivos y procedimientos relacionados a la gestión de los recursos humanos en las organizaciones del estado, el que además es fundamental para el logro de objetivos institucionales.

1.5.2. Justificación práctica

La presente investigación desde un enfoque práctico se realizó por la necesidad de optimizar la gestión del recurso humano de las entidades públicas, siendo un medio para tal fin los procesos de control y sus mecanismos donde son estos medios los que permiten la adecuada

aplicación de procesos de control y la captación de personal más capacitado y especializado por cada área u oficina.

1.5.3. Justificación académica

Esta investigación desde el punto de vista académico permite a estudiantes y profesionales referenciar como antecedente en otras investigaciones similares, además permite para optar el título profesional de Contador Público de la Universidad Nacional de Cajamarca.

1.6. Limitaciones de la investigación

Ninguna

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Internacionales

Yépez (2018), en su tesis “Sistema de control interno al área de talento humano en las instituciones particulares de educación secundaria, del sector sur oeste de la ciudad de Guayaquil, período 2016-2017”, su objetivo fue implementar un sistema de control interno en el área de talento humano. Su metodología fue de enfoque mixto de campo, descriptiva de forma exploratoria, su población fue todas las instituciones educativas particulares del suroeste de la ciudad de Guayaquil, teniendo como muestra a 40 instituciones, la técnica fue la encuesta y en el instrumento el cuestionario. El estudio encontró que existen debilidades en la gestión del talento, particularmente en el reclutamiento, selección, capacitación y compensación; por otro lado, los estándares para la evaluación del desempeño no son claros; del mismo modo, también se ha encontrado que no hay efecto en la promoción de los empleados.

Miranda (2019), en su estudio “Auditoría de gestión para medir el cumplimiento de objetivos en el departamento de talento humano en la empresa Contratista DECOSIND S.A.”, su objetivo fue el desarrollo de una auditoría de gestión para medir el cumplimiento de objetivos en el departamento de talento humano. Su metodología fue de enfoque cuantitativo y cualitativo, el tipo de investigación fue descriptiva y bibliográfica, el método fue el inductivo, el deductivo, el analítico- sintético, las técnicas fue la entrevista y la encuesta y los instrumentos el cuestionario y la guía de entrevista, su población muestral fue 8 trabajadores de la empresa. La investigación concluyó que la empresa

auditada tiene una estructura organizacional poco clara, así como existe una falta de capacitación a los empleados y del manual funcional de la empresa.

Sánchez (2017) en su tesis “Auditoría de gestión al talento humano y su impacto en el proceso de nómina del GAD Cantonal Jipijapa del año 2015”, tuvo como objetivo determinar la incidencia de la auditoría de gestión al talento humano aplicado en el proceso de la elaboración de nómina de los empleados del GAD Municipal. Su metodología fue descriptiva de campo, los métodos fue el inductivo, el deductivo, las técnicas fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, la población muestral fue el personal de talento humano conformado por 5 empleados. El estudio concluyó que la auditoría de la gestión de recursos humanos encontró deficiencias, que requieren recomendaciones para mejorar la gestión del personal, y el control interno es un aspecto importante que afecta la gestión del personal.

Quispe y Cedeño (2017) en su tesis “Evaluación de control interno a la unidad de talento humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca – Dirección Provincial de Manabí [MAGAP], por el período enero - diciembre de 2015”, tuvo como objetivo ejecutar la evaluación de control interno a la unidad de talento humano del Ministerio de Agricultura. La investigación fue de tipo cuantitativo, descriptivo, no experimental; la población y la muestra estuvieron conformados por 14 procesos utilizados por el equipo de talento humano. La técnica fue la observación, entrevista y encuesta. Se concluyó que la falta de liderazgo y compromiso por parte de los trabajadores en la implementación de controles y designación de responsabilidades genera que las capacitaciones programadas no se lleven a cabo.

2.1.2. Nivel nacional

Lévano (2017) en su estudio “Control Interno y Gestión del Talento Humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima – 2017”, tuvo como objetivo determinar la influencia del control interno en la gestión del talento humano. La investigación fue de tipo aplicada y nivel explicativo - causal. La población y la muestra estuvieron conformadas por 42 trabajadores de la empresa. La técnica utilizada fue la encuesta e instrumento el cuestionario. Se concluyó que el control interno se relaciona significativamente con la gestión del talento humano, según un R de Pearson de 0.983 con una significancia de 0.000; pese a que la empresa presentaba serias debilidades y vacíos en sus procesos de selección, capacitación y evaluación que limitaban el alcance de sus objetivos, también se encontró que la empresa carecía de herramientas de gestión, otras herramientas estaban desactualizadas y las políticas e información de mitigación de riesgos eran inadecuadas. De igual manera, esto sucede en la gestión del talento, sin brindar incentivos ni reconocimientos, y sin brindar un ambiente de trabajo adecuado para los trabajadores.

Condori (2019) en su estudio “Control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la UGEL – Huancavelica, 2018”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el control interno y la gestión del talento humano. La investigación fue de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional. La muestra fue de 30 servidores públicos de la entidad y la técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Se concluyó que el control interno tiene una relación directa con la gestión del talento humano, con un Rho de Spearman de 0.804 y una significancia de 0.000; por otro lado, los componentes y su implementación influyen en la organización e incorporación de personal y en los funcionarios de la entidad, y en las relaciones laborales. Por otro lado, el control interno tiene relación con el desarrollo del talento

humano afianzando de esa manera la información y comunicación entre las áreas de la organización.

Obregón (2018) en su tesis “Control interno y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018”, tuvo como objetivo explicar la influencia del control interno en la gestión de Recursos Humanos. La investigación fue de tipo cuantitativo, explicativo, no experimental, transeccional, causal; la población y muestra estuvieron constituidos por 74 trabajadores. Se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario siendo su confiabilidad de este último de 0.99. Se concluyó que el comportamiento de la gestión de personal es de un 56% debido a la aplicación del control interno, además la supervisión y el monitoreo influyen en un 38% en las capacitaciones del personal así mismo el 51% considera que influyó la actividad de control en la cancelación de sueldos. Además, concluyó que las variables se relacionan significativamente con un R de Pearson de 0.750 y una significancia de 0.000; además determinó que las actividades de control tienen una relación significativa con la gestión de los recursos humanos con una correlación de 0.713 y una significancia de 0.000.

Huamán y Quispe (2017), “Control interno gubernamental en la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital de Yauyos de la provincia de Jauja”, su objetivo fue proponer el modelo de control interno gubernamental que permita una adecuada gestión de recursos humanos. La metodología del estudio fue de tipo aplicada de nivel descriptivo con métodos como la observación, descriptivo y el inductivo con diseño no experimental, transversal descriptivo, su población muestral fue de 34 individuos entre funcionarios y servidores, en estos se aplicó las técnicas de observación, entrevista, encuesta y de análisis documental, asimismo los instrumentos fue el cuaderno de apuntes, guía de entrevista, cuestionario y fichas bibliográficas. Concluyó que los procesos de selección, capacitación y evaluación de la unidad estructural presentaban

varias carencias y falencias, que limitaban el logro de las metas del recurso humano, así como el reflejo de la unidad estructural del proceso de gestión de los recursos humanos en relación a los controles internos, es decir que faltan algunas herramientas de gestión y otras están desactualizadas.

2.1.3. Nivel regional

Jordán (2018) en su estudio “Control interno y su influencia en la gestión laboral en la empresa JAC Servicios Generales SAC – Cajamarca – 2017”, tuvo como objetivo determinar el nivel de control interno en la gestión laboral en la empresa. El estudio fue de tipo cuantitativo, correlacional, transeccional. La población estuvo conformada por 2080 colaboradores de los que 325 participaron como muestra, a la que se aplicó la encuesta y como instrumento el cuestionario el que tuvo una confiabilidad por alfa de Cronbach para control interno de 8.92 y de cultura laboral de 8.93. Se concluyó de la investigación que el control interno en un 34.5% es deficiente, aceptable en un 10.5%, óptimo en 1.5% y mínimo en un 53.5%, además se concluyó que la gestión laboral es aceptable en un 47.4%, óptimo en un 18.2%, 8% deficiente y un 26.5% es mínimo.

Arribasplata (2018) en su tesis “El control interno y desempeño laboral del personal del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota, 2018”, tuvo como objetivo determinar si existe relación entre el sistema de control interno y el desempeño laboral del personal. El estudio fue de enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental, transversal, descriptivo. La población estuvo conformada por 192 trabajadores y la muestra por 65, siendo la técnica para recoger datos la encuesta y el instrumento el cuestionario. Se concluyó que la satisfacción laboral es favorable en un 66.8% y desfavorable en un 30.8%, con respecto a la satisfacción laboral es muy significativo en un 90.8%, además la meritocracia y la gestión laboral es desfavorable en un 64.6% así como las oportunidades de desarrollo de capacidades en un 72.3%.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teoría de control

En la teoría de la administración científica y del control clásico Taylor (1856-1915) define el control como el principio de seguimiento del trabajo para garantizar que se lleva a cabo de acuerdo con las especificaciones establecidas y los planes desarrollados por la organización. Además, afirma que la gerencia debe cooperar con los trabajadores para desempeñarse de manera efectiva, Taylor enfoca el control en el trabajo de los trabajadores y expresa el concepto de supervisión, que limita la medida en que el control puede ejercerse realmente en una organización. Es sustancial mencionar que en la administración científica no hay una investigación a profundidad que muestra realmente todos los elementos que componen un efectivo control interno (Chiavenato, 2009).

2.2.2. Teoría clásica de la administración

La teoría clásica de la administración establece las funciones y los principios administrativos, siendo los principios como remuneración, estabilidad personal y unión personal los que se relacionan con la gestión del ser humano. Es así que Fayol (1987) señala que: la remuneración es el precio justo por los servicios prestados y tiende a satisfacer las necesidades de las personas y súbditos, la estabilidad personal reconoce que el agente necesita tiempo para desempeñar sus funciones y que reúne las habilidades necesarias y la asociación personal se refiere a la existencia de la empresa, armonía y unión personal, que es la clave para el desarrollo de la unidad.

2.2.3. Teorías de las relaciones humanas

Chiavenato (2006) conforme a la teoría de Elton Mayo establece que el trabajo es una actividad grupal, así como los individuos no están aislados, sino un grupo que busca el entendimiento y la comunicación, por lo que la cooperación entre las personas está

enfocada a la eficiencia, y el liderazgo humanizado que es el más importante de ellos, para enfocar y evitar conflictos organizacionales. Por otro lado, las relaciones están diseñadas para evitar el conflicto, por lo que la entidad es una organización de personas de base humana, cada una de las cuales valora su entorno, cabe señalar que la organización humana es la suma de interacciones y relaciones diarias y continuas.

2.2.4. Control interno

Es un proceso integral previo y concurrente realizado por parte de los funcionarios, empleados y personal de servicio de una organización diseñado para eliminar riesgos y proporcionar una seguridad razonable de que sus objetivos se lograrán cumpliendo la misión de la organización, es decir, el objetivo propio de la administración es minimizar el riesgo (Leiva, 2014).

Además, Alarcón (2016) hace referencia al control interno como un conjunto de procedimientos, cuyos productos están destinados a dar una respuesta satisfactoria a la necesidad de un adecuado control estatal de las instituciones del sistema, ya que el control interno se refiere al trabajo que realiza la propia entidad pública con el fin de administrar correcta y eficientemente sus recursos, activos y gestión operativa.

2.2.4.1. Objetivos del control interno

Amador (2002) considera los siguientes objetivos: veracidad de información financiera.- es primordial comprobar la información que presenta a la alta gerencia; prevención de fraudes.- en forma expresa se aludía a la prevención de estafas; detección de errores y desperdicio.- identificación de insuficiencias administrativas y financieras; eficiencia del personal.- motivar la eficiencia con informes de actividades; salvaguarda de bienes.- preservar la custodia y legitimidad del patrimonio de la empresa.

2.2.4.2. Componentes del control interno

Contraloría General de la República [CGR] (2016) indica que los componentes del control interno son cinco elementos con instrumentos de gestión asociados a cada uno, los cuales son:

A. Ambiente de Control

Hace referencia al lugar donde se determinan los lineamientos para el funcionamiento legal y general de toda la organización, el desarrollo de su trabajo y la evaluación de los resultados, que reflejan la actitud de la dirección y de todos los socios frente al control interno. Representa un conjunto de buenas prácticas relacionadas con su funcionamiento, es decir, las acciones generales del poder ejecutivo para lograr los objetivos de una entidad; está diseñado como base para otros componentes (Carmenate, 2012).

La CGR (2016) asocia al ambiente de control con los siguientes instrumentos de gestión:

- Misión, visión y valores.
- Código de ética de la entidad.
- Estructura orgánica.
- Perfiles de puestos de trabajo
- Reglamento de Organización y Funciones actualizado (ROF).
- Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA).
- Procedimiento de reclutamiento, selección y contratación de personal.

B. Evaluación de Riesgos

La evaluación de riesgos juega un papel importante en la selección de las acciones de control a tomar. Es el proceso de identificar y analizar los riesgos asociados al logro de los objetivos de la empresa y determinar la mejor respuesta. Identificar los riesgos clave es importante no solo para comprender las áreas clave para centrar los esfuerzos de evaluación, sino también para determinar la responsabilidad de la gestión de riesgos (Vanstapel, 2004).

La CGR (2016) asocia a la evaluación de riesgos con los siguientes instrumentos de gestión:

- Políticas o directivas para implementar la gestión de riesgos.
- Establecer respuestas a los riesgos.
- Informes de monitoreo.

C. Actividades de Control

Carmenate (2012) hace referencia a las actividades de control, define políticas, normas legales y procedimientos de control que contribuyen a la gestión de la calidad y su razonable seguridad para lograr los fines y la misión de los organismos, organizaciones y demás entidades. Se aplican a todo tipo de operaciones, aquellas que aseguren la confiabilidad de la información financiera y el cumplimiento de las disposiciones reglamentarias de cada actividad, así como la verificación de las transacciones financieras que cubran los objetivos.

La CGR (2016) asocia a las actividades de control con los siguientes instrumentos de gestión:

- Autorización y aprobación de procesos y actividades.

- Segregación de funciones y normas técnicas de control.
- Reporte de arqueos, inventarios físicos, procesos de adquisiciones, reportes de personal u otros actos de manera periódica.

D. Información y Comunicación

Este componente es fundamental para lograr todos los objetivos de control interno; la información debe ser identificada, capturada y comunicada dentro de los límites de tiempo especificados para que los servidores puedan llevar a cabo su control interno y otras responsabilidades, y los informes generados por el sistema de información contienen cumplimiento e información operativa, financiera y no financiera relacionada para permitir que las operaciones se han realizado y controlado. Debido a que la comunicación efectiva debe fluir hacia abajo, a través de la organización y hacia arriba, se consideran todos los componentes y la estructura completa (Vanstapel, 2004).

La CGR (2016) asocia a la información y comunicación con los siguientes instrumentos de gestión:

- Políticas y procedimientos de suministro de información al personal con respecto a sus funciones y responsabilidades.
- Procedimientos para el funcionamiento de los sistemas de información.
- Información interna confiable y oportuna para el desarrollo de las actividades.
- Información externa confiable y oportuna para el desarrollo de las actividades.

E. Supervisión

Leiva (2014) se refiere a la realización de actividades de autocontrol, que se realizan para mejorar los procesos y actividades de las unidades estructurales. El seguimiento le permite medir la eficiencia y la calidad del trabajo a lo largo del tiempo y

le permite proporcionar comentarios sobre el trabajo. Usa evaluaciones continuas, independientes o ambas para ver si cada componente y sus principios están funcionando. Este componente incluye la selección y desarrollo de principios para la evaluación y comunicación continua o periódica de las deficiencias del control interno.

La CGR (2016) asocia a la supervisión con los siguientes instrumentos de gestión:

- Acciones de prevención y monitoreo.
- Registro de deficiencias reportadas por el personal.
- Procedimiento para el manejo de hallazgos, ya sean deficiencias u oportunidades de mejora.

2.2.5. *Gestión de recursos humanos*

Este tipo de gestión se centra en todos los procesos establecidos para atraer, retener, motivar y desarrollar la fuerza laboral de la organización. La dirección se enfoca en cómo motivar y retener a los empleados de la entidad (Rodríguez, 2019).

Además, Peláez y Ingwersen (2019) refieren que “esta gestión se entiende como un cambio de mentalidad en torno a la contratación, formación y retención de los buenos empleados” (p. 6).

2.2.5.1. *Objetivos de la gestión del recurso humano*

Vallejos (2016) refiere que, como meta en la mejora de la eficiencia de esta gestión en una institución, centra su enfoque en asistir a esta, para alcanzar sus objetivos y tareas, garantizar su competitividad, proporcionar recursos humanos activos y adecuados, incrementar los beneficios laborales, implementar medidas para elevar la calidad de vida en el trabajo, liderar y propiciar cambios, mantener estándares éticos y de

transparencia, establecer metas compartidas, fomentar el desarrollo de equipos y el trabajo individual, reconocer el talento y evaluar el rendimiento.

Rodríguez (2013) refiere que la finalidad de la gestión de recursos humanos emana directamente del propósito de la organización. En otras palabras, se trata de la amalgama entre el crecimiento organizacional y el capital humano. En este sentido, los objetivos de la gestión de recursos humanos son: crear, desarrollar y mantener un grupo de personas con las competencias, satisfacción y motivación suficientes para alcanzar los objetivos de la empresa; crear, mantener e implementar una organización que permita desarrollar y cumplir adecuadamente las condiciones del capital humano; además de lograr la eficiencia y eficacia del talento existente.

2.2.5.2. Proceso de gestión del recurso humano

Proceso cuya finalidad es atraer, retener, motivar y desarrollar personas en una unidad institucional. El proceso de gestión presenta la previsión y planificación estratégica para la retención del talento, la capacidad de atraer y contratar talento efectivo, integrar el personal de producción, evaluar el desempeño, ampliar las actividades encaminadas a mejorar las habilidades y actitudes del personal, desarrollar metas y planes que permitan el logro de las metas institucionales y objetivos que crean formas de reconocer y motivar a quienes contribuyen a la entidad, el reconocimiento identifica las cualidades y habilidades de cada empleado y crea un ambiente de trabajo acogedor y sostenible (Universidad Manuela Beltrán [UMB], 2018).

Chiavenato (2009) refiere que la dirección del talento humano son un conjunto interactivo y dinámico de procesos, los cuales son:

- **Incorporación de personas.** Es la integración de nuevas personas a una institución, conformada por el reclutamiento y selección de personas.

- **Organización de las personas.** Consiste en establecer actividades que el personal va a realizar con fines de mejorar su desempeño, conformado por el diseño organizacional, descripción del puesto, colocación y evaluación del desempeño.
- **Estímulos al personal.** Está relacionado a los beneficios e incentivos que reciben los trabajadores de una entidad; esto abarca, bonificaciones, premios, reconocimientos.
- **Desarrollo del personal.** Implica la superación profesional y personal de los servidores, abarca la formación, aprendizaje y administración del conocimiento.
- **Retención de personas.** Consiste en crear un ambiente psicológico positivo en la entidad para que los trabajadores permanezcan laborando, por lo que incluye la administración del ambiente organizacional, disciplina, seguridad, calidad de vida y las diplomacias sindicales.
- **Seguimiento y supervisión de personal.** En este proceso se supervisa y da seguimiento a las actividades laborales e identificación de resultados, incluye bases de datos y sistemas informáticos de la parte administrativa.

A. Incorporación de recurso humano

Chiavenato (2009) refiere que es proceso consiste en la inclusión de capital humano o también conocido como el ingreso de postulantes con las características y habilidades adecuadas a la organización. La incorporación de talentos es el primer paso en la gestión del talento, que es el reclutamiento y la selección de talentos.

Reclutamiento

Vallejo (2016) refiere las entidades eligen con quién quieren trabajar y las personas eligen las organizaciones para las que quieren trabajar y aportar sus esfuerzos y habilidades. Es una elección mutua que depende de innumerables factores y circunstancias. Por tanto, la contratación es una opción que la unidad de información ofrece en el mercado.

Tipos de reclutamiento

Según Vallejo (2016) los tipos de reclutamiento son:

- **Reclutamiento Interno**, pone énfasis en brindar nuevas oportunidades de promoción y transferencia a los empleados de una entidad, lo que asegura el desarrollo de carrera.
- **Reclutamiento externo**, se basa en atraer capital humano externo al reclutar y brindar oportunidades de crecimiento para candidatos externos.

Selección

“Es el proceso de optar por el mejor candidato para el puesto, bajo criterios de selección del perfil del puesto disponible” (Vallejo, 2016, p. 55).

Asimismo, Chiavenato (2009) refiere que la selección es la búsqueda de las habilidades que mejor se adapten a los puestos existentes en la organización o que sean más demandadas entre varios candidatos, por lo que el proceso está dirigido a mantener o mejorar la eficiencia de los empleados y el desempeño laboral, así como la eficacia organizacional.

B. Recompensa al personal

El proceso de compensación de empleados es un elemento esencial para motivar e incentivar a los empleados en la organización. Por lo tanto, la remuneración es un proceso que comprende diversas formas de pago o remuneración e incluye tres aspectos básicos: salario base, incentivos y beneficios sociales (Chiavenato, 2009).

Por otro lado, Gómez, Balkin y Cardy (2008) refiere que:

- Todos los empleados deben ser tratados equitativamente en la política de remuneración. Las contribuciones de los empleados deben ser reembolsadas. Es importante explicar el proceso de determinación del nivel de compensación.
- Debe establecerse un mecanismo de quejas para que los empleados tengan derecho a impugnar las decisiones sobre remuneración. Los empleados que pueden expresar su insatisfacción con las decisiones de pago a través de canales legítimos tendrán menos probabilidades de enfrentarse con sus superiores, colegas o clientes.

C. Desarrollo del recurso humano

Vallejo (2016) indica que el desarrollo no se trata solo de brindar información para que tengan más conocimientos, nuevas competencias y nuevas habilidades; también proporciona tareas básicas para que puedan aprender nuevas actitudes, generar ideas y conceptos, cambiar hábitos y comportamientos y comenzar a trabajar de manera más efectiva.

Chiavenato (2009) a su vez refiere que “los seres humanos tienen una gran capacidad para instruirse (...) las técnicas de desarrollo se basan en tres categorías que se superponen y que son la capacitación, el desarrollo de trabajadores y de la entidad” (p. 366).

Capacitación

Este enfoque mejora la calidad de las personas, permitiéndoles ser más productivas y propicias para el logro de las metas de una entidad, con el objetivo de influir en el comportamiento y mejorar su desempeño a través de la capacitación (Vallejo, 2016).

Además, Chiavenato (2009) refiere que es un proceso cíclico que involucra cuatro fases: (1) un diagnóstico centrado en enumerar las necesidades y carencias de formación que se corregirán o cubrirán. (2) Diseño enfocado en desarrollar un programa o proyecto para satisfacer las necesidades del diagnóstico. (3) La implementación, se refiere a la realización de actividades de formación. Finalmente (4) viene la evaluación, que se enfoca en determinar lo que se ha logrado con la capacitación.

Desarrollo de personas

Chiavenato (2009) refiere que se vincula con la educación y su disposición hacia un futuro, es así que establece que los métodos relacionados al desarrollo de personas con su puesto son:

- **La rotación de personal.** Consiste en cambiar de puestos constantemente a las personas o trabajadores para ampliar sus habilidades y conocimientos.
- **Puestos de asesoría.** Consiste en brindar oportunidades al personal, con asignarle funciones de distintas áreas de trabajo con la supervisión de expertos o superiores.
- **Asignación de comisiones.** Consiste en dar participación a los trabajadores en reuniones importantes para la toma de decisiones, para que aprendan y aporten con opiniones favorables para una organización.
- **Intervención en cursos y seminarios.** Esto brinda oportunidades de adquirir nuevos conocimientos, y ampliar habilidades conceptuales y analíticas.

- **Ejercicios de simulacro.** Es una técnica de formación y desarrollo para adquirir habilidades y capacidades para el puesto de trabajo.
- **Capacitación externa.** Se refiere a que cada trabajador por su cuenta se capacita y asiste a cursos para ampliar sus conocimientos y mejorar su desempeño.
- **Estudio de casos.** Esto permite identificar problemas reales y en la proposición de soluciones ante dicha problemática, lo que permite desarrollar habilidades analíticas, de comunicación y persuasión.
- **Juegos organizacionales.** Es cuando se organiza equipos con los trabajadores, y compiten entre sí y toman decisiones en casos reales y simulados.
- **Departamentos internos de desarrollo.** Donde cada uno de los colaboradores toman decisiones en casos reales y simulados y compiten todos entre sí.
- **Coaching.** Se orienta a realizar funciones como líder, orientador e impulsor en las actividades de una entidad.

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Actividades de Control

Se refieren a las tareas formuladas y a la orientación para lograr los objetivos institucionales y prevenir los riesgos asociados, incluidos los riesgos de corrupción y los riesgos para los sistemas y procedimientos de información internos de la empresa.

2.3.2. Control interno

Es un proceso encaminado a verificar y establecer acciones de control sobre las actividades públicas o privadas, con el fin de prevenir riesgos y fraudes o desviaciones significativas en sus activos.

2.3.3. Incentivos laborales

Estos se brindan a los colaboradores para motivar en sus labores y mejorar su desempeño laboral, estos pueden ser mediante dinero en efectivo, certificaciones o ascensos en la estructura jerárquica de una entidad.

2.3.4. Recurso humano

Se conoce así a todas las personas que ejercen actividades laborales en una entidad, la mismas que se integran mediante un proceso de reclutamiento, selección, recompensas y desarrollo de personal.

2.3.5. Rotación de personal

Es una política laboral que consiste en rotar al personal en diferentes departamentos laborales a fines al cargo que desempeña, para tener un desarrollo global en términos laborales.

2.3.6. Selección de personal

Es la fase donde las organizaciones convocan a profesionales para cubrir diversas áreas de trabajo, con la finalidad de seleccionar el personal apto para desempeñar las funciones indicadas.

2.3.7. Supervisión

La supervisión consiste en realizar verificaciones en forma permanente y continua a las actividades laborales que realizan los trabajadores, esto permite corregir errores y prevenirlos al mismo tiempo.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Formulación de la Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

El Sistema de Control Interno se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

- El ambiente de control se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022.
- Las actividades de control se relacionan significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022.
- La información y comunicación se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022.

3.2. Identificación de variables

Variable x: Control interno

Variable y: Gestión de Recursos Humanos

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Control Interno y Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota – 2022						
Hipótesis	Definición conceptual de las variables	Definición operacional	Definición Operacional de las Variables			
			Variab les	Dimensiones	Indicadores	Ítems
El Sistema de Control Interno se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub	Es un proceso integral realizado por parte de los funcionarios, empleados y personal de servicio de una organización diseñado para eliminar riesgos y proporcionar una seguridad razonable de que sus objetivos se lograrán cumpliendo la misión de la organización, es decir, el objetivo propio de la administración es minimizar el riesgo (Leiva, 2014).	El control interno comprende los componentes de ambiente de control, actividades de control e información y comunicación desarrollados en la organización.	Contro l Interno	Ambiente de control	Valores éticos.	1,2
				Actividades de control	Estructura orgánica.	3,4
					Autorización y aprobación de procesos.	5,6
					Segregación de funciones.	7,8
					Políticas y procedimientos de suministro de información al personal	9,10
Información y comunicación	Información interna y externa confiable.	11,12				

Control Interno y Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota – 2022

Hipótesis	Definición conceptual de las variables	Definición operacional	Definición Operacional de las Variables			
			Variab les	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Regional Chota - 2022	Este tipo de gestión se centra en todos los procesos establecidos para atraer, retener, motivar y desarrollar la fuerza laboral de la organización. La dirección se enfoca en cómo motivar y retener a los empleados de la entidad (Rodríguez, 2019).	La gestión de los recursos humanos corresponde al proceso de incorporación del recurso humano, recompensa al personal y desarrollo del recurso humano.	Gestió n de Recurs os Human os	Incorporació n del recurso humano	Reclutamiento	13,14
Selección				15,16		
Recompensa al personal				Remuneración	17,18	
				Incentivos y prestaciones	19,20	
Desarrollo de recursos humanos				Capacitaciones	21,22	
	Desarrollo de personas	23,24				

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación.

4.1.1. Tipo de investigación

Aplicada, se denomina aplicada porque se basan en los resultados de investigaciones básicas, puras o fundamentales en las ciencias naturales y sociales, y es donde se formulan preguntas e hipótesis de trabajo e identifican los problemas de la vida social en una sociedad regional o país (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018, pág. 136). Por lo tanto, la presente investigación se considera aplicada porque se basa de teorías existentes acerca del control interno y la gestión de recursos humanos, para estudiarlo en la Gerencia Sub Regional Chota.

4.1.2. Nivel de investigación

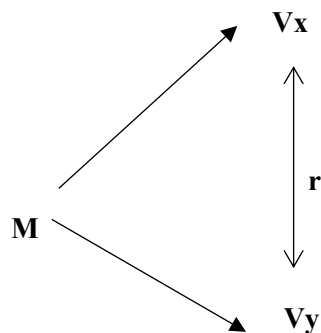
Descriptivo – Correlacional, este nivel se utiliza para determinar el grado de correlación entre las diferentes variables de estudio. Las asociaciones entre variables nos dan pistas sobre los efectos hipotéticos y las relaciones causales. Con un diseño de asociación no se puede analizar la causalidad, pero se puede sospechar. Si dos variables son teóricamente causales, se puede sospechar que son causales en los datos. Por otro lado, lo descriptivo que permite describir las propiedades y características de las variables de estudio (Vara, 2012, pág. 209). En la presente investigación permitió describir las variables y a la vez mediar el grado de relación que tiene el control interno con la gestión de los recursos humanos en la Gerencia Sub Regional Chota.

4.2. Diseño de la investigación

No experimental, que permite la observación de una situación existente, en un estudio no experimental ocurren variables independientes y no pueden ser manipuladas, es decir,

dichas variables no pueden ser directamente controladas o influenciadas porque han ocurrido por el mismo efecto (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Por lo que, en la presente investigación, no se manipularon las variables de control interno ni de gestión de los recursos humanos en la Gerencia Sub Regional Chota.

Transversal, este diseño permite recolectar información en un solo momento dado, y en un tiempo único (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Es decir que, para el presente estudio se recolectó la información en un tiempo único en la Gerencia Sub Regional Chota, información correspondiente al año 2022.



M = Muestra.

Vx = Control Interno.

Vy = Gestión de Recursos Humanos.

r = Relación.

4.3. Población de estudio.

La población estuvo conformada por 32 colaboradores entre nombrados y contratados de la Gerencia Sub Regional Chota, correspondiente al año 2022.

4.4. Tamaño de muestra.

La muestra estuvo conformada por el 100% de la población, puesto que ha sido determinado mediante el muestreo no probabilístico a conveniencia del investigador.

Tabla 2*Muestra*

Modalidad	N° de trabajadores
Funcionarios	1
Nombrados	31
Total	32

Fuente. Oficina de Recursos Humanos de la Gerencia Sub Regional Chota, 2022.

4.5. Unidad de análisis.

La unidad de análisis estuvo representada por los colaboradores de la Gerencia Sub Regional Chota, 2022.

4.6. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

4.6.1. Método de recolección de datos

4.6.1.1. Métodos de investigación

Método deductivo, “Este método consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares” (Bernal, 2010, pág. 59). Por ello, en la presente investigación se toma teorías generales para obtener conclusiones específicas de la situación del control interno y la gestión de recursos humanos en la Gerencia Sub Regional Chota, 2022.

Método hipotético – deductivo, “Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (Bernal, 2010, pág. 60). Este método permitió formularse hipótesis para ser contrastadas y llegar a conclusiones respecto a los objetivos planteados en la presente investigación.

Método Analítico, “Este proceso cognoscitivo consiste en descomponer un objeto de estudio, separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual” (Bernal, 2010, pág. 60). Permitió describir cada una de las variables, respecto a sus dimensiones e indicadores y a la vez determinar su relación que tienen las dimensiones de ambiente de control, actividades de control y la información y comunicación, con la gestión de recursos humanos en la Gerencia Sub Regional Chota, 2022.

4.6.1.2. Técnica de recolección de datos

La técnica que se aplicó es: la encuesta. “Mediante esta herramienta de recolección de datos se podrá determinar características de medición de percepción, calidad, costo y tiempo” (Vara, 2012, pág. 263). Pues permitió recoger la opinión y percepción de los colaboradores de la Gerencia Sub Regional Chota, respecto al control interno y a la gestión de recursos humanos, 2022.

4.6.1.3. Instrumento de recolección de datos

El instrumento fue el cuestionario, según (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018, pág. 291) menciona que es una particularidad de la técnica de la encuesta, que tiene como propósito formular un conjunto sistemático de preguntas o ítems, en un documento, lo que debe estar relacionado con las hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación. Por lo que en la presente investigación se empleó el cuestionario con el fin de recoger la percepción que tienen los colaboradores de la Gerencia Sub Regional Chota, el que estuvo conformado por 12 ítems cada variable haciendo un total de 24 ítems. Además, este instrumento fue determinado su confiabilidad mediante Alfa de Cronbach, con un coeficiente fiable mayor al 0.70 (Apéndice 02), por lo tanto, se indica que el cuestionario fue el adecuado para la presente investigación.

4.6.2. Técnicas de procesamiento de la información

Para el procesamiento de datos se aplicó la técnica de la tabulación de datos obtenidos de las encuestas y agrupación de datos según las variables de la investigación para determinar la relación de las mismas, así como de cada dimensión, usando el software estadístico SPSS versión 26 y Microsoft Excel.

4.6.3. Análisis, interpretación y discusión de resultados

El análisis se realizó mediante las pruebas estadísticas, previamente se aplicó la prueba de normalidad para verificar la distribución de los datos, como fue la prueba de Shapiro-Wilk, arrojando una significancia menor al 0.05 (Apéndice 03) con lo que indicó que la distribución de datos no es normal, por lo tanto para determinar la relación entre las variables se utilizó la prueba no paramétrica como el coeficiente de correlación Rho de Spearman, con el fin de determinar el grado de correlación de las variables y dimensiones para cumplir con los objetivos planteados; una vez aplicado las pruebas estadísticas se interpretó según los porcentajes, coeficientes y nivel de significancia obtenidos y finalmente dichos resultados se discutió con teorías y autores considerados en el marco teórico.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis interpretación y discusión de resultados

5.1.1. Variable: Control interno

Dimensión: Ambiente de control

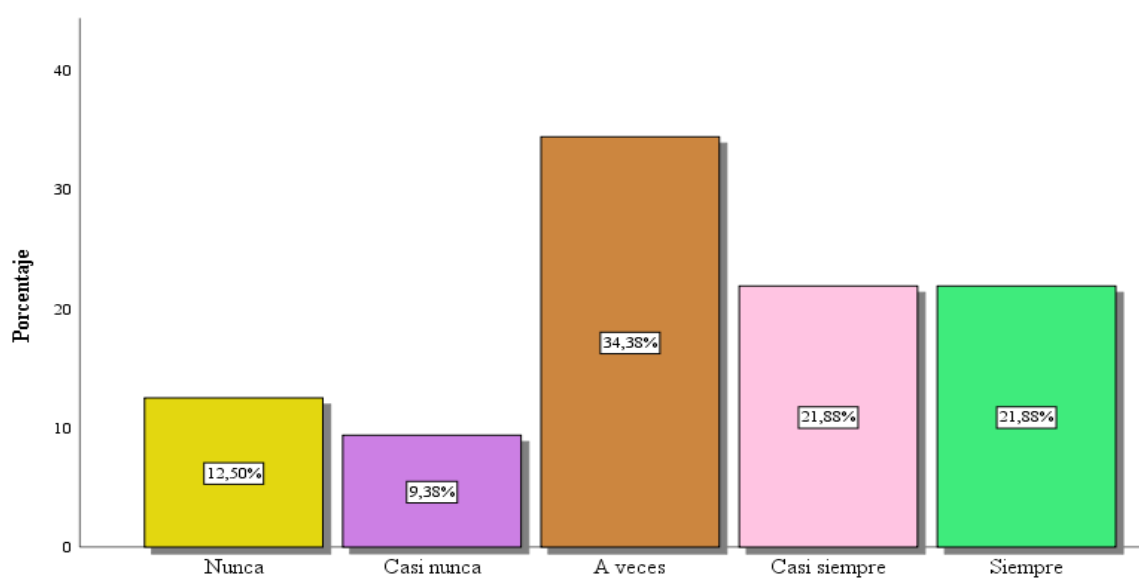
Tabla 3

Se promueve el cumplimiento de las normas de control interno de la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	12,5	12,5	12,5
	Casi nunca	3	9,4	9,4	21,9
	A veces	11	34,4	34,4	56,3
	Casi siempre	7	21,9	21,9	78,1
	Siempre	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura 1

Se promueve el cumplimiento de las normas de control interno de la institución.



De los trabajadores encuestados, el 34.38% consideraron que a veces se promueve el cumplimiento de las normas de control interno de la institución, por su parte, el 21.88% mencionó que casi siempre o siempre, el 12.50% que nunca, mientras que el 9.38% consideró que casi nunca se promueve el cumplimiento de las normas de control interno.

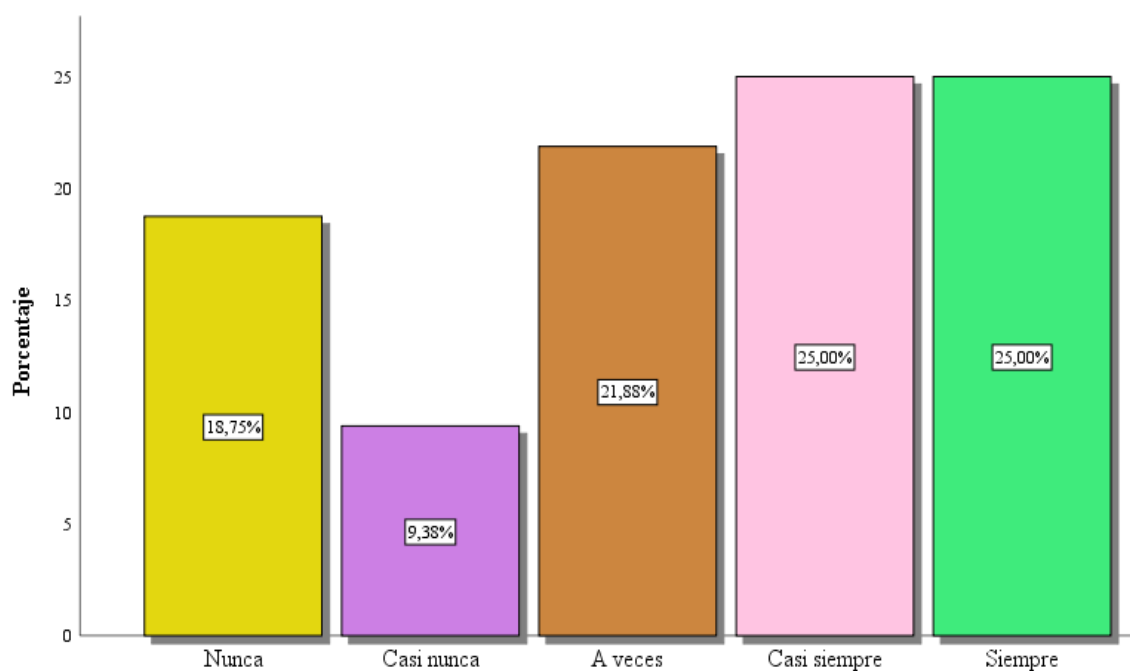
Tabla 4

En la institución se define y promueve los valores del código de ética de la gestión pública.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	18,8	18,8	18,8
	Casi nunca	3	9,4	9,4	28,1
	A veces	7	21,9	21,9	50,0
	Casi siempre	8	25,0	25,0	75,0
	Siempre	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura 2

En la institución se define y promueve los valores del código de ética de la gestión pública.



De los trabajadores encuestados, el 25.00% consideraron que casi siempre o siempre en la institución se define y promueve los valores del código de ética de la gestión pública, por su parte, el 21.88% mencionó que a veces, el 18.75% que nunca, mientras que el 9.38% consideró que casi nunca se define y promueve los valores éticos.

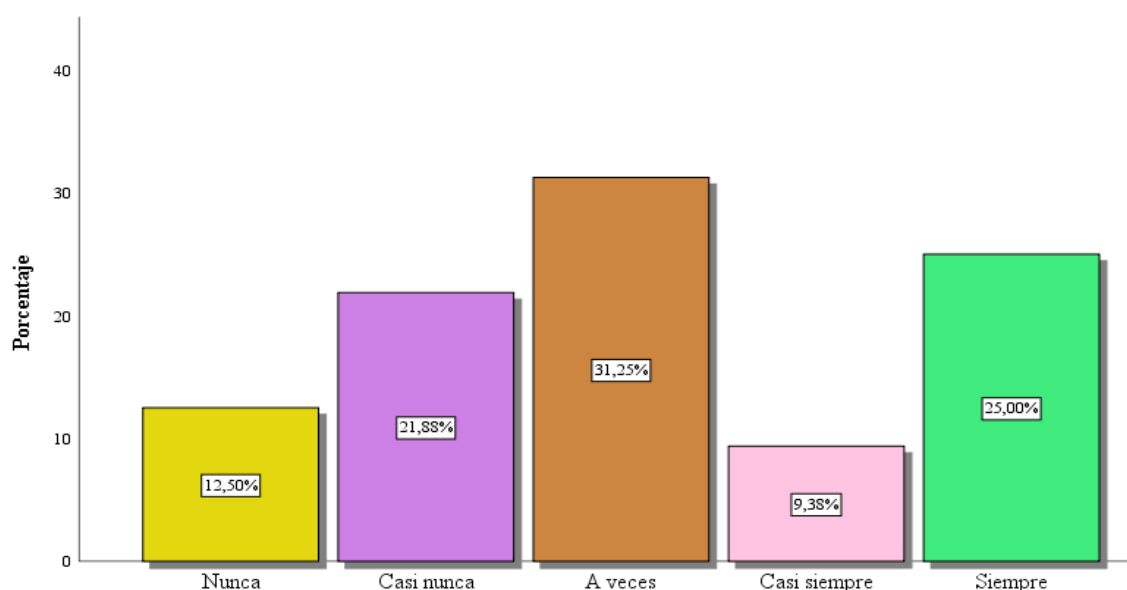
Tabla 5

La estructura organizacional autorizada está alineada con el manual de organización y funciones de la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	12,5	12,5	12,5
	Casi nunca	7	21,9	21,9	34,4
	A veces	10	31,3	31,3	65,6
	Casi siempre	3	9,4	9,4	75,0
	Siempre	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura 3

La estructura organizacional autorizada está alineada con el manual de organización y funciones de la institución.



De los trabajadores encuestados, el 31.25% consideraron que a veces la estructura organizacional autorizada está alineada con el manual de organización y funciones de la institución, por su parte, el 25.00% mencionó que siempre, el 21.88% que casi nunca, el 12.50% que nunca y mientras que el 9.38% consideró que casi siempre.

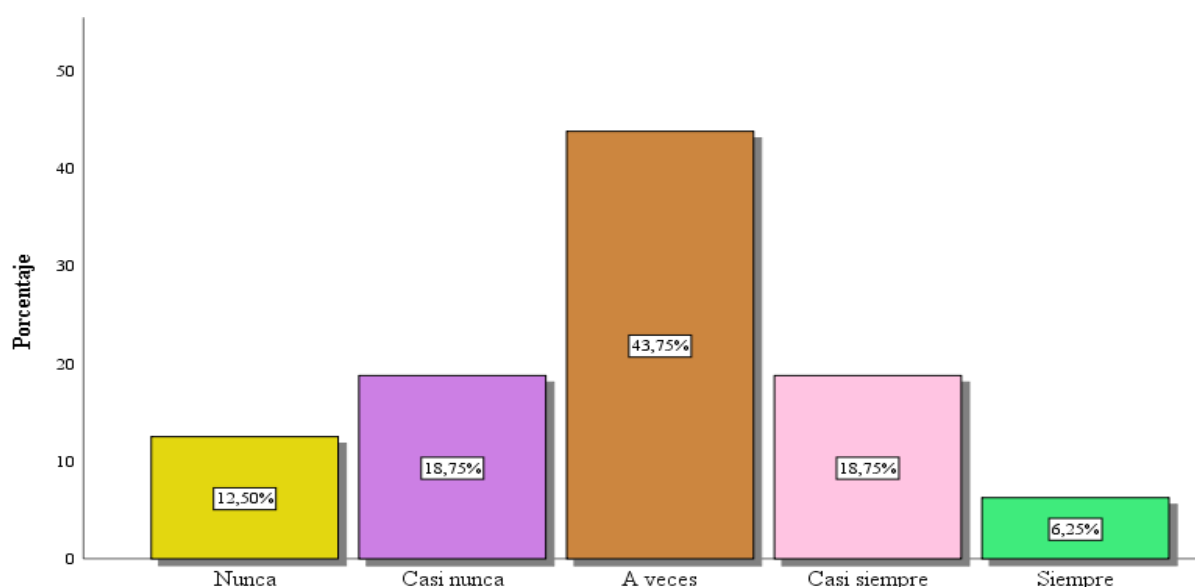
Tabla 6

La entidad cuenta con unidades y personas responsables para realizar y evaluar el control interno en cada área.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	12,5	12,5	12,5
	Casi nunca	6	18,8	18,8	31,3
	A veces	14	43,8	43,8	75,0
	Casi siempre	6	18,8	18,8	93,8
	Siempre	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura 4

La entidad cuenta con unidades y personas responsables para realizar y evaluar el control interno en cada área.



De los trabajadores encuestados, el 43.75% consideraron que a veces la entidad cuenta con unidades y personas responsables para realizar y evaluar el control interno en cada área, por su parte, el 18.75% mencionó casi nunca o casi siempre, el 12.50% que nunca y mientras que el 6.25% consideró que siempre.

Dimensión: Actividades de control

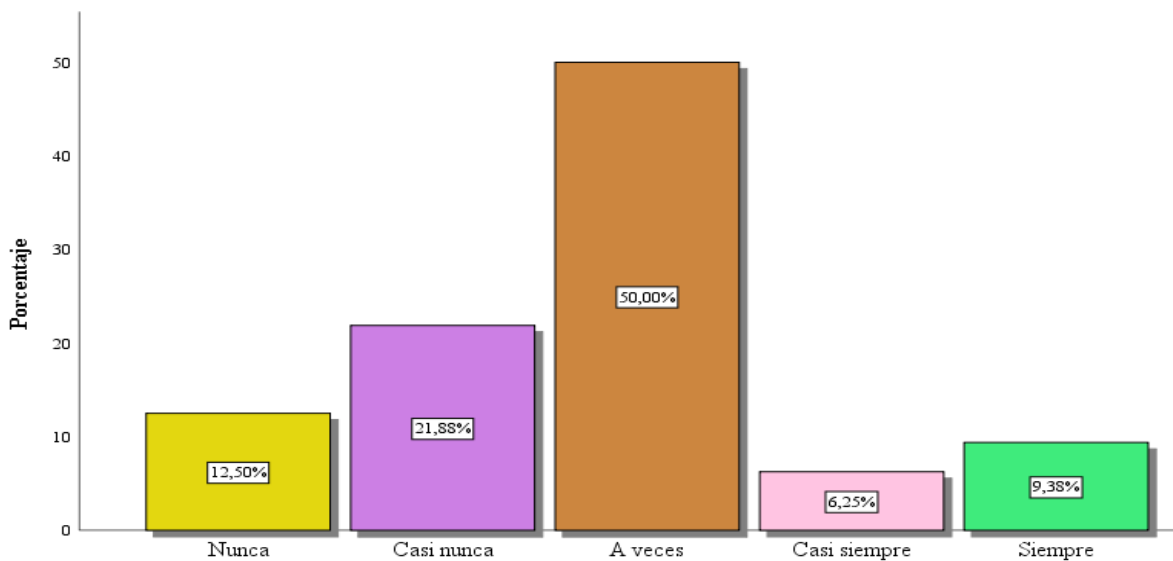
Tabla 7

Los lineamientos que aplica el Control Interno permiten lograr la eficiencia en los procesos de la entidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	12,5	12,5	12,5
	Casi nunca	7	21,9	21,9	34,4
	A veces	16	50,0	50,0	84,4
	Casi siempre	2	6,3	6,3	90,6
	Siempre	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura 5

Los lineamientos que aplica el Control Interno permiten lograr la eficiencia en los procesos de la entidad.



De los trabajadores encuestados, el 50.00% consideraron que a veces los lineamientos que aplica el control interno permiten lograr la eficiencia en los procesos de la entidad, por su parte, el 21.88% mencionó casi nunca, el 12.50% que nunca, el 9.38% que siempre y el 6.25% consideró que casi siempre.

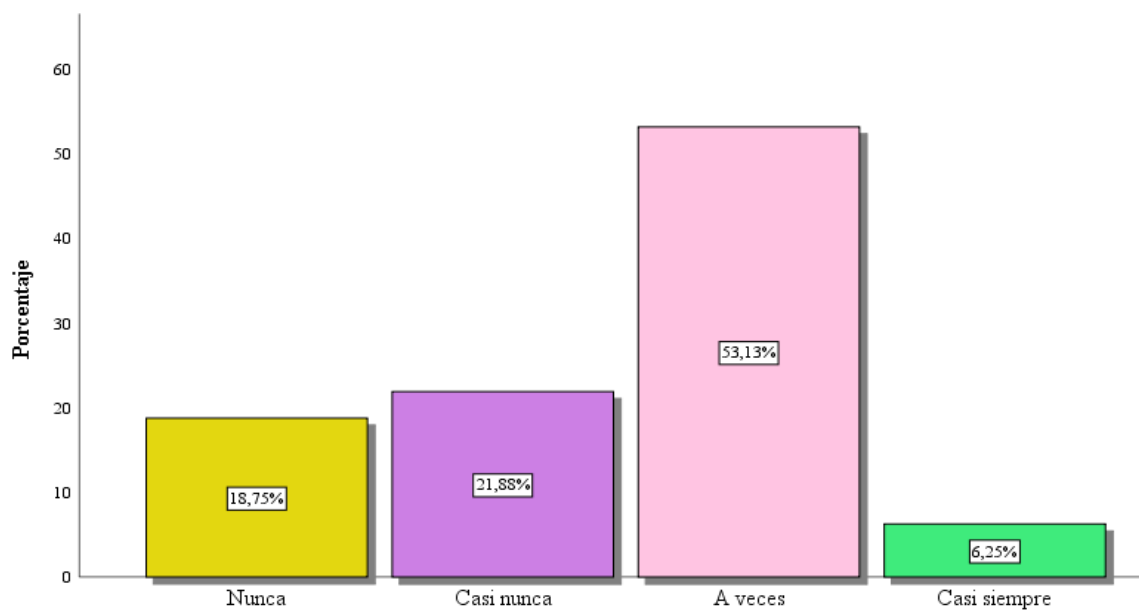
Tabla 8

Cuenta con lineamientos del Control Interno que guie la aprobación y autorización de procesos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	18,8	18,8	18,8
	Casi nunca	7	21,9	21,9	40,6
	A veces	17	53,1	53,1	93,8
	Casi siempre	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura 6

Cuenta con lineamientos del Control Interno que guie la aprobación y autorización de procesos.



De los trabajadores encuestados, el 53.13% consideraron que a veces se cuenta con lineamientos del control interno que guie la aprobación y autorización de procesos, el 21.88% mencionó casi nunca, el 18.75% que nunca y el 6.25% consideró que casi siempre se cuenta con dichos lineamientos.

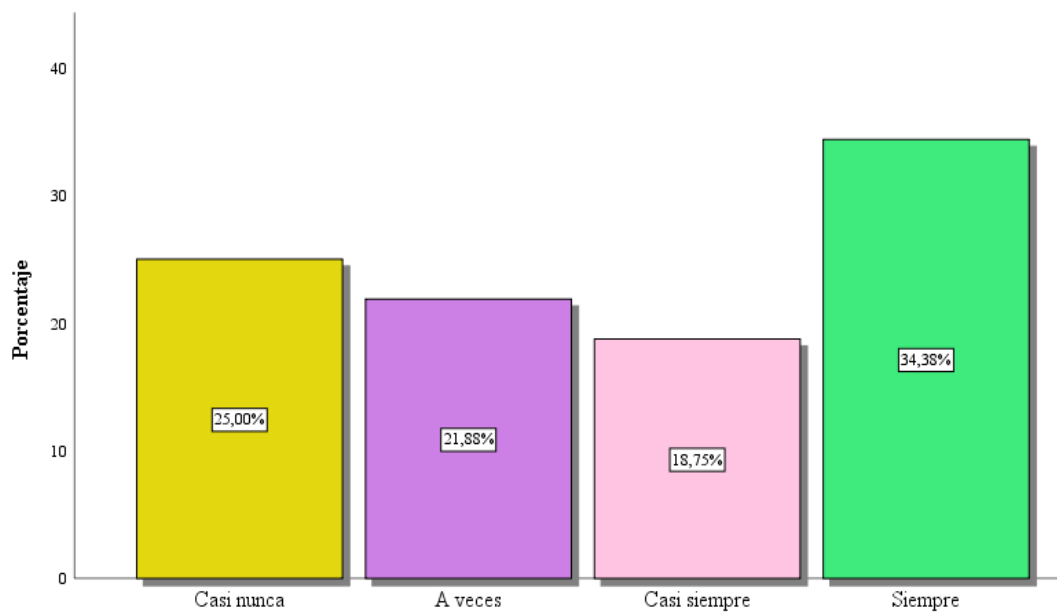
Tabla 9

La entidad cuenta con funciones definidas para cada área de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	25,0	25,0	25,0
	A veces	7	21,9	21,9	46,9
	Casi siempre	6	18,8	18,8	65,6
	Siempre	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura 7

La entidad cuenta con funciones definidas para cada área de trabajo.



De los trabajadores encuestados, el 34.38% consideraron que siempre la entidad cuenta con funciones definidas para cada área de trabajo, el 21.88% mencionó que a veces, el 25.00% que casi nunca y el 18.75% consideró que casi siempre la entidad cuenta con funciones definidas para cada área de trabajo.

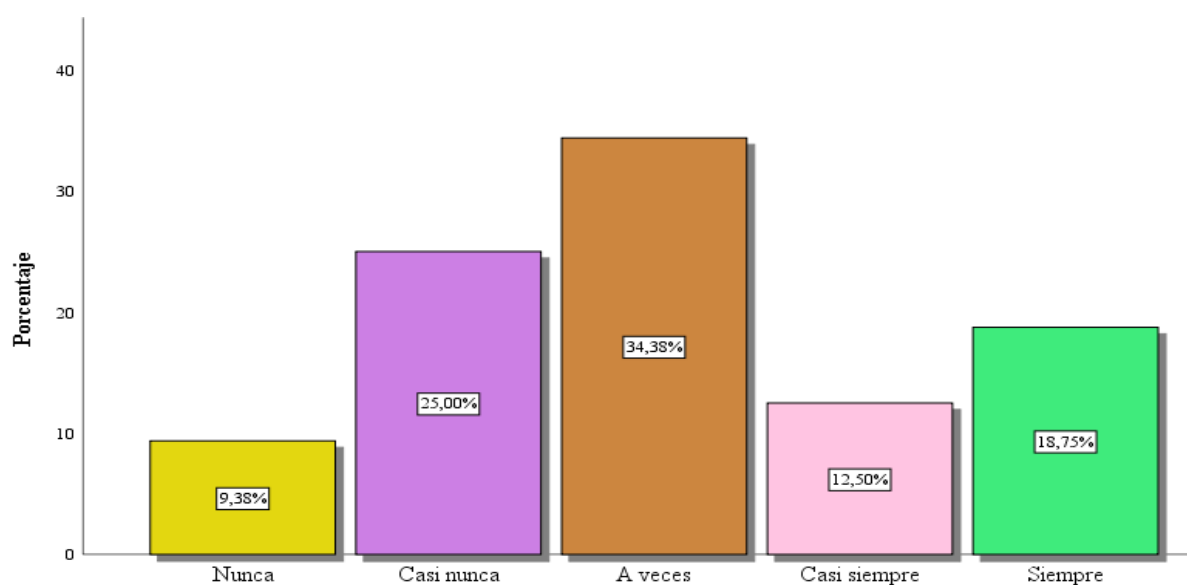
Tabla 10

La entidad supervisa que las funciones de cada área de trabajo se cumplan como está definido en su ROF.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	9,4	9,4	9,4
	Casi nunca	8	25,0	25,0	34,4
	A veces	11	34,4	34,4	68,8
	Casi siempre	4	12,5	12,5	81,3
	Siempre	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura 8

La entidad supervisa que las funciones de cada área de trabajo se cumplan como está definido en su ROF.



De los trabajadores encuestados, el 34.38% consideraron que a veces la entidad supervisa que las funciones de cada área de trabajo se cumplan como está definido en su ROF, el 25.00% mencionó que casi nunca, el 18.75% que siempre, el 12.50% que casi siempre y el 9.38% consideró que nunca la entidad supervisa las funciones de cada área de trabajo.

Dimensión: Información y comunicación

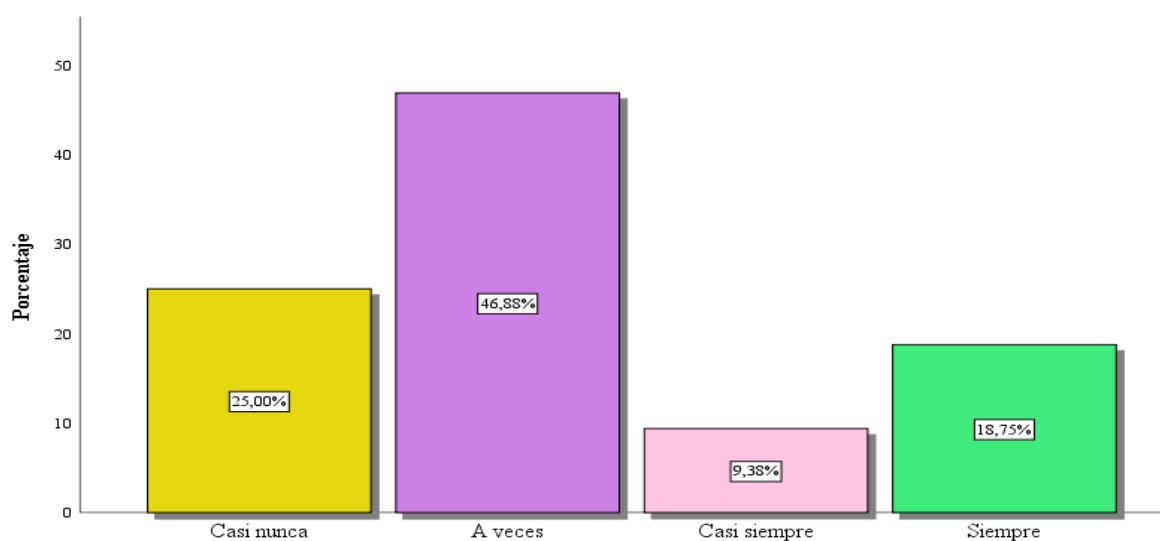
Tabla 11

La información de cada área se selecciona, analiza, evalúa y sintetiza para la toma de decisiones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	25,0	25,0	25,0
	A veces	15	46,9	46,9	71,9
	Casi siempre	3	9,4	9,4	81,3
	Siempre	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura 9

La información de cada área se selecciona, analiza, evalúa y sintetiza para la toma de decisiones.



De los trabajadores encuestados, el 46.88% consideraron que a veces la información de cada área se selecciona, analiza, evalúa y sintetiza para la toma de decisiones, el 25.00% mencionó que casi nunca, el 18.75% que siempre, y el 9.38% consideraron que casi siempre la información se selecciona, analiza y evalúa.

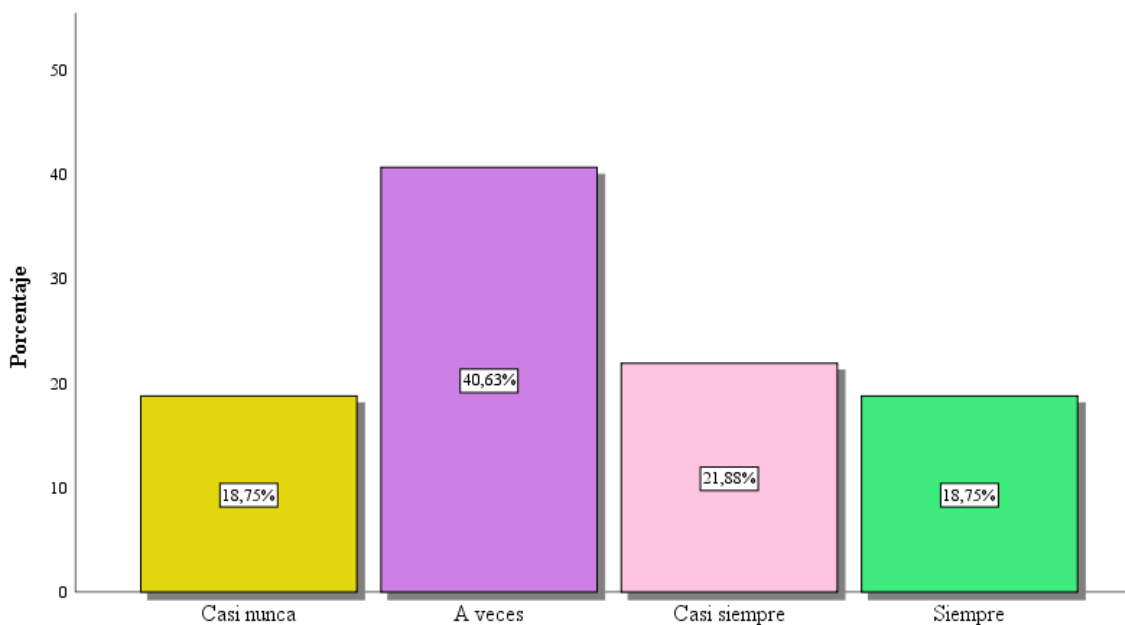
Tabla 12

Los conocimientos e información son transmitidos y compartidos a todos en su área.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	18,8	18,8	18,8
	A veces	13	40,6	40,6	59,4
	Casi siempre	7	21,9	21,9	81,3
	Siempre	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura 10

Los conocimientos e información son transmitidos y compartidos a todos en su área.



De los trabajadores encuestados, el 40.63% consideraron que a veces los conocimientos e información son transmitidos y compartidos a todos en su área, el 21.88% mencionó que casi siempre y el 18.75% que casi nunca o siempre los conocimientos e información son transmitidos y compartidos a todos en su área de trabajo.

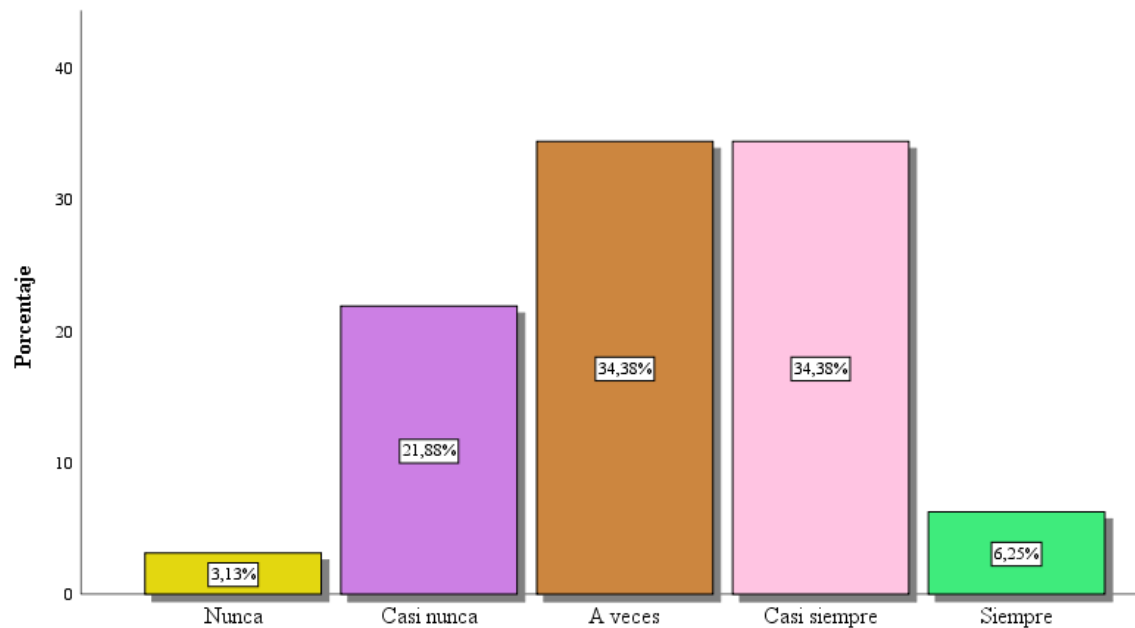
Tabla 13

La comunicación interna es clara y fluida entre los miembros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,1	3,1	3,1
	Casi nunca	7	21,9	21,9	25,0
	A veces	11	34,4	34,4	59,4
	Casi siempre	11	34,4	34,4	93,8
	Siempre	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura 11

La comunicación interna es clara y fluida entre los miembros.



De los trabajadores encuestados, el 34.38% consideraron que a veces o casi siempre la comunicación interna es clara y fluida entre los miembros, el 21.88% mencionó que casi nunca, el 6.25% que siempre y el 3.13% que nunca la comunicación interna es clara y fluida.

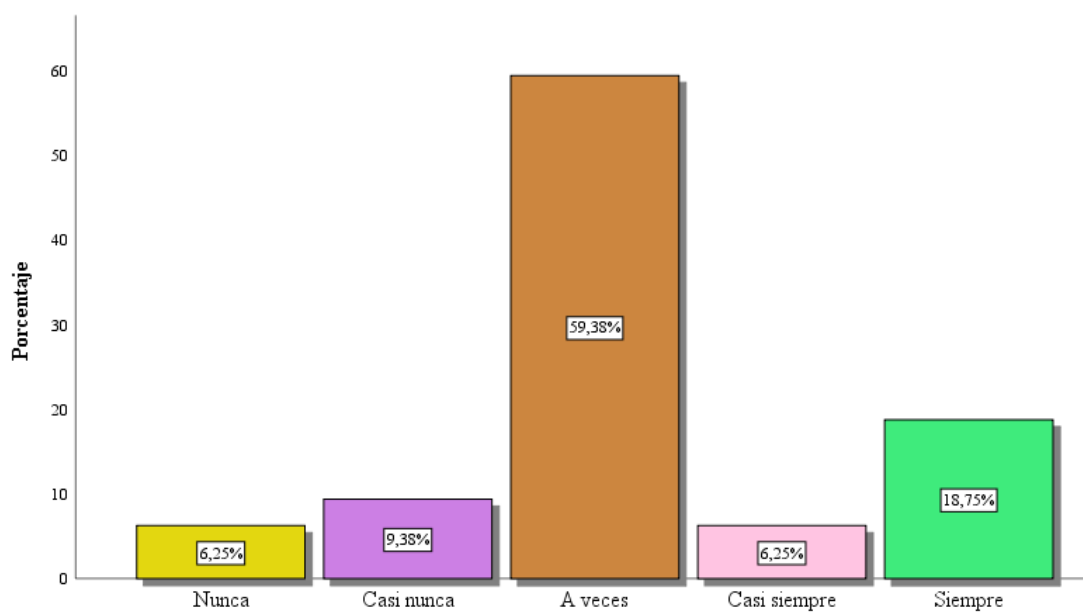
Tabla 14

La comunicación externa es clara y fluida entre los miembros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,3	6,3	6,3
	Casi nunca	3	9,4	9,4	15,6
	A veces	19	59,4	59,4	75,0
	Casi siempre	2	6,3	6,3	81,3
	Siempre	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura 12

La comunicación externa es clara y fluida entre los miembros.



De los trabajadores encuestados, el 59.38% consideraron que a veces la comunicación externa es clara y fluida entre los miembros, el 18.75% mencionó que siempre, el 9.38% que casi nunca y el 6.25% restante que nunca o casi siempre.

5.1.2. Variable: Gestión de recursos humanos

Dimensión: Incorporación del recurso humano

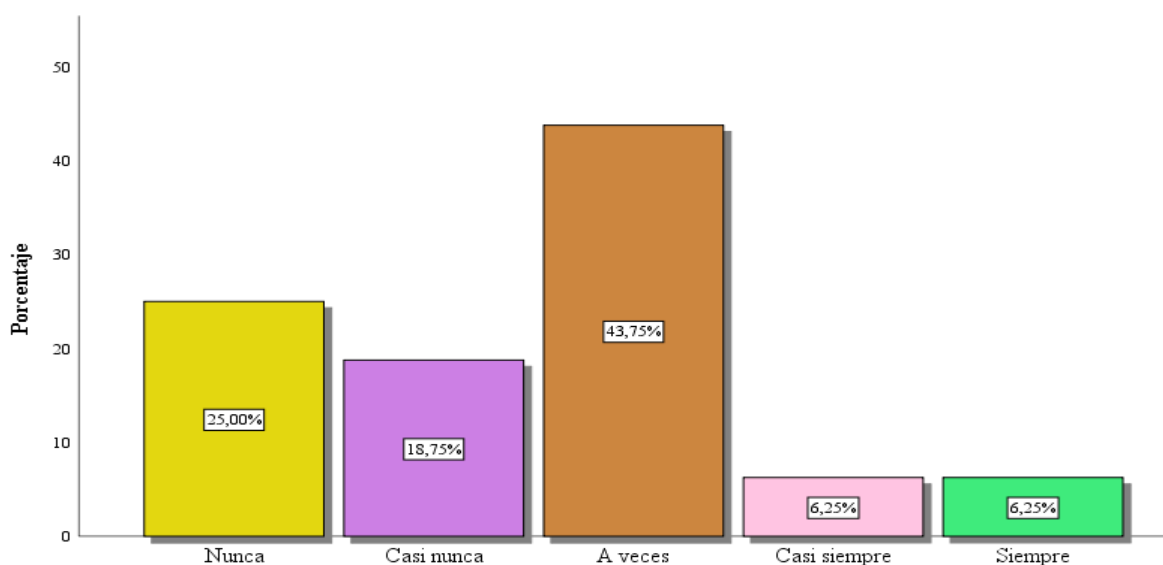
Tabla 15

Se fomenta el reclutamiento del personal a través de los medios de comunicación necesarios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	25,0	25,0	25,0
	Casi nunca	6	18,8	18,8	43,8
	A veces	14	43,8	43,8	87,5
	Casi siempre	2	6,3	6,3	93,8
	Siempre	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura 13

Se fomenta el reclutamiento del personal a través de los medios de comunicación necesarios.



De los trabajadores encuestados, el 43.75% consideraron que a veces se fomenta el reclutamiento del personal a través de los medios de comunicación necesarios, el 25.00% mencionó que nunca, el 18.75% que casi nunca y el 6.25% restante que casi siempre o siempre.

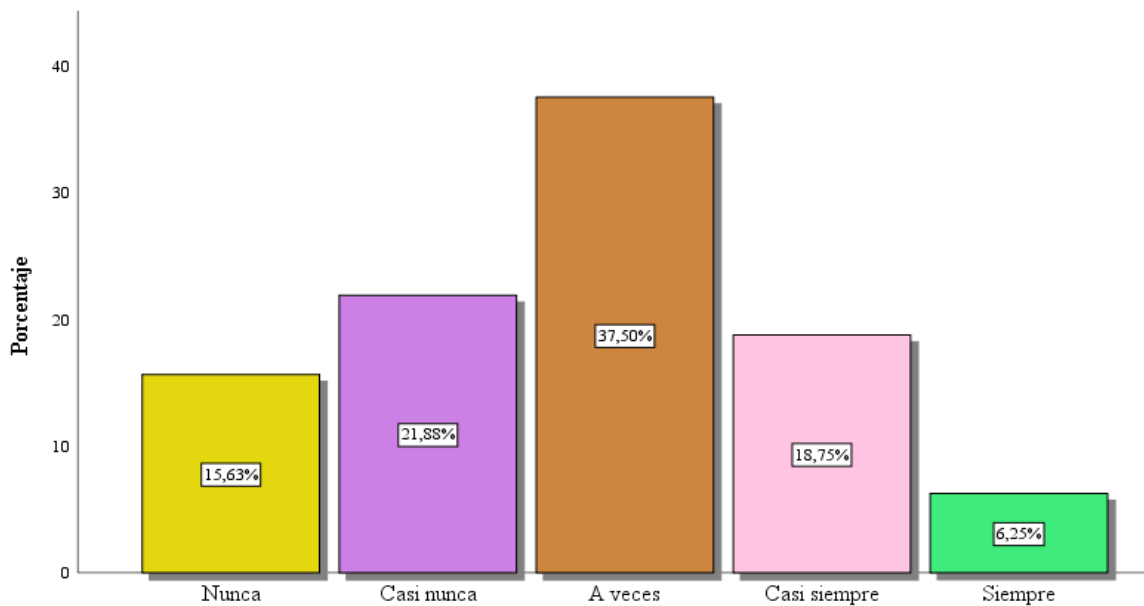
Tabla 16

La entidad fomenta políticas que permitan captar personal acorde a las necesidades de la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	15,6	15,6	15,6
	Casi nunca	7	21,9	21,9	37,5
	A veces	12	37,5	37,5	75,0
	Casi siempre	6	18,8	18,8	93,8
	Siempre	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura 14

La entidad fomenta políticas que permitan captar personal acorde a las necesidades de la institución.



De los trabajadores encuestados, el 37.50% consideraron que a veces la entidad fomenta políticas que permitan captar personal acorde a las necesidades de la institución, el 21.88% mencionó que casi nunca, el 18.75% que casi siempre, el 15.63% que nunca y el 6.25% restante mencionan que siempre la entidad fomenta políticas que permitan captar personal.

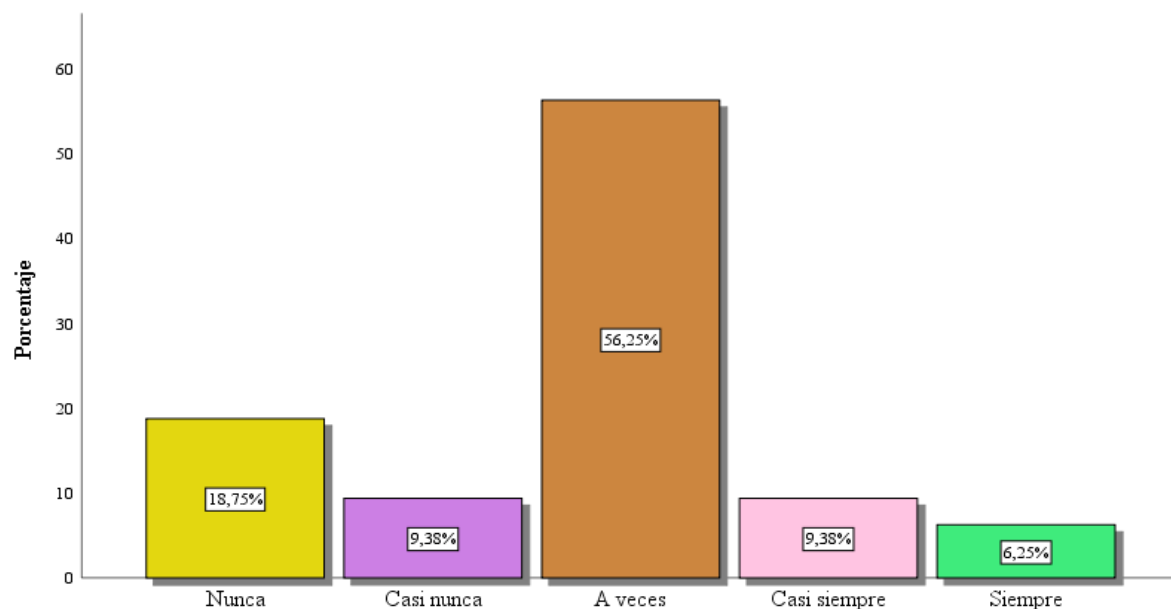
Tabla 17

La entidad cuenta con políticas de selección de personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	18,8	18,8	18,8
	Casi nunca	3	9,4	9,4	28,1
	A veces	18	56,3	56,3	84,4
	Casi siempre	3	9,4	9,4	93,8
	Siempre	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura 15

La entidad cuenta con políticas de selección de personal.



De los trabajadores encuestados, el 56.25% consideraron que a veces la entidad cuenta con políticas de selección de personal, el 18.75% mencionó que nunca, el 9.38% que casi nunca o casi siempre y el 6.25% restante mencionan que siempre.

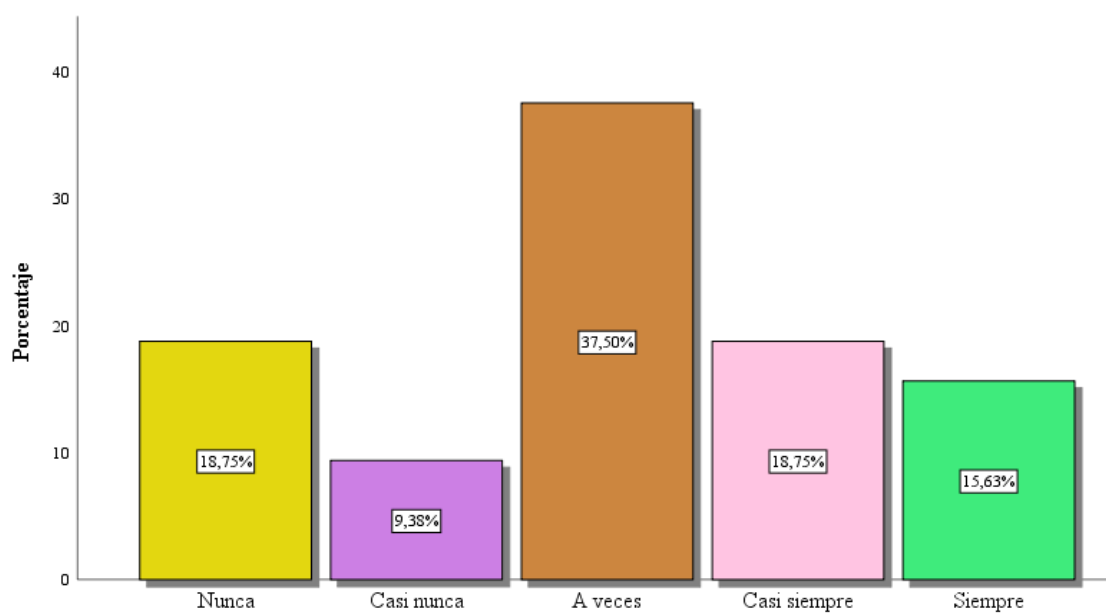
Tabla 18

La entidad cumple con todo un proceso de selección de personal para el correcto desempeño en sus funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	18,8	18,8	18,8
	Casi nunca	3	9,4	9,4	28,1
	A veces	12	37,5	37,5	65,6
	Casi siempre	6	18,8	18,8	84,4
	Siempre	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura 16

La entidad cumple con todo un proceso de selección de personal para el correcto desempeño en sus funciones.



De los trabajadores encuestados, el 37.50% consideraron que a veces la entidad cumple con todo un proceso de selección de personal para el correcto desempeño en sus funciones, el 18.75% mencionó que nunca o casi siempre, el 15.63% que siempre y el 9.38% restante mencionan que casi nunca la entidad cumple tales procesos.

Dimensión: Recompensa al personal

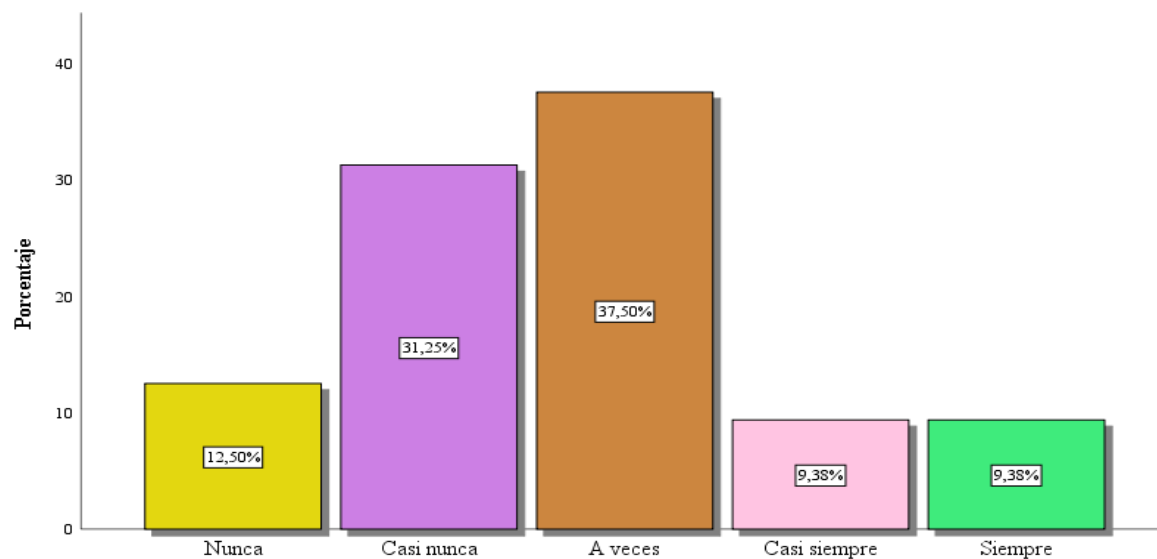
Tabla 19

La remuneración se realiza de acuerdo a los perfiles y descripciones de los puestos de trabajos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	12,5	12,5	12,5
	Casi nunca	10	31,3	31,3	43,8
	A veces	12	37,5	37,5	81,3
	Casi siempre	3	9,4	9,4	90,6
	Siempre	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura 17

La remuneración se realiza de acuerdo a los perfiles y descripciones de los puestos de trabajos.



De los trabajadores encuestados, el 37.50% consideraron que a veces la remuneración se realiza de acuerdo a los perfiles y descripciones de los puestos de trabajos, el 31.25% mencionó que casi nunca, el 12.50% que nunca y el 9.38% restante mencionan que casi siempre o siempre la remuneración es de acuerdo a los perfiles.

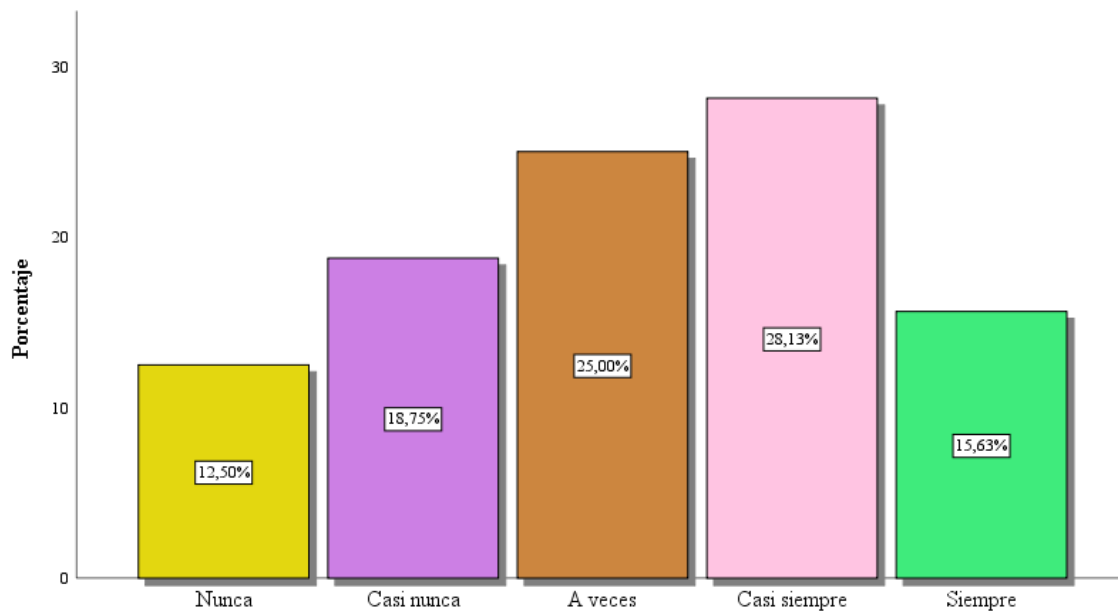
Tabla 20

La entidad cumple con pagar las remuneraciones en los plazos correspondientes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	12,5	12,5	12,5
	Casi nunca	6	18,8	18,8	31,3
	A veces	8	25,0	25,0	56,3
	Casi siempre	9	28,1	28,1	84,4
	Siempre	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura 18

La entidad cumple con pagar las remuneraciones en los plazos correspondientes.



De los trabajadores encuestados, el 28.13% consideraron que casi siempre la entidad cumple con pagar las remuneraciones en los plazos correspondientes, el 25.00% mencionó que a veces, el 18.75% que casi nunca, el 15.63% que siempre y el 12.50% restante mencionan que nunca se cumple el pago de las remuneraciones en los plazos correspondientes.

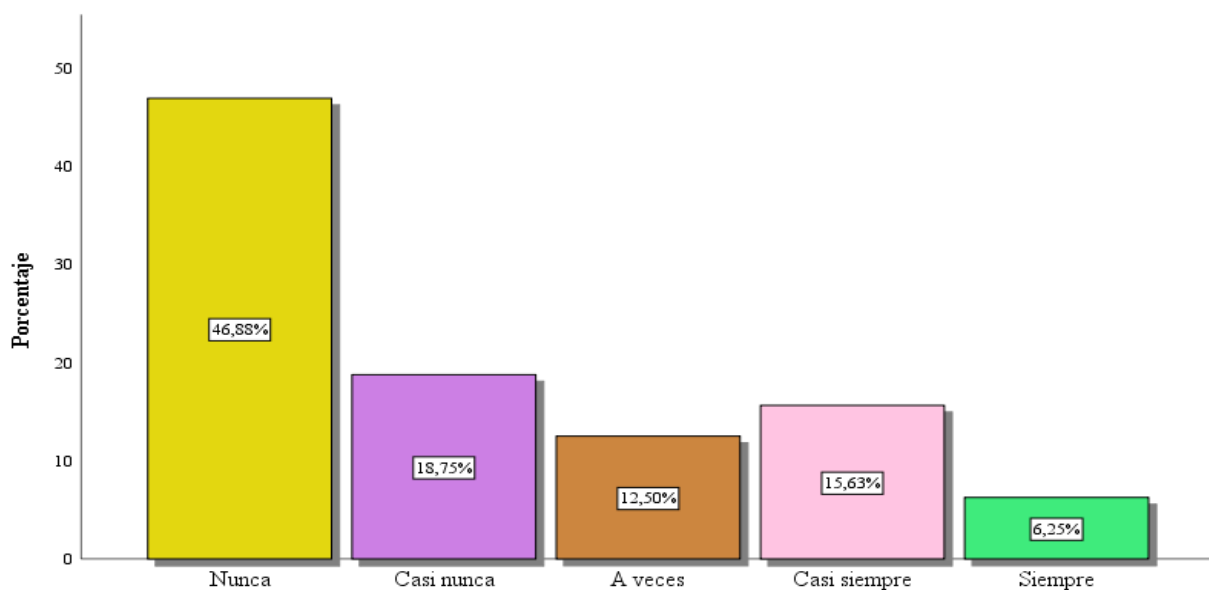
Tabla 21

La institución cuenta dentro de sus políticas remunerativas brindar incentivos a sus trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	46,9	46,9	46,9
	Casi nunca	6	18,8	18,8	65,6
	A veces	4	12,5	12,5	78,1
	Casi siempre	5	15,6	15,6	93,8
	Siempre	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura 19

La institución cuenta dentro de sus políticas remunerativas brindar incentivos a sus trabajadores.



De los trabajadores encuestados, el 46.88% consideraron que nunca la institución cuenta dentro de sus políticas remunerativas brindar incentivos a sus trabajadores, el 18.75% mencionó que casi nunca, el 15.63% que casi siempre, el 12.50% que a veces y el 6.25% restante mencionan que siempre la entidad cuenta con tales políticas.

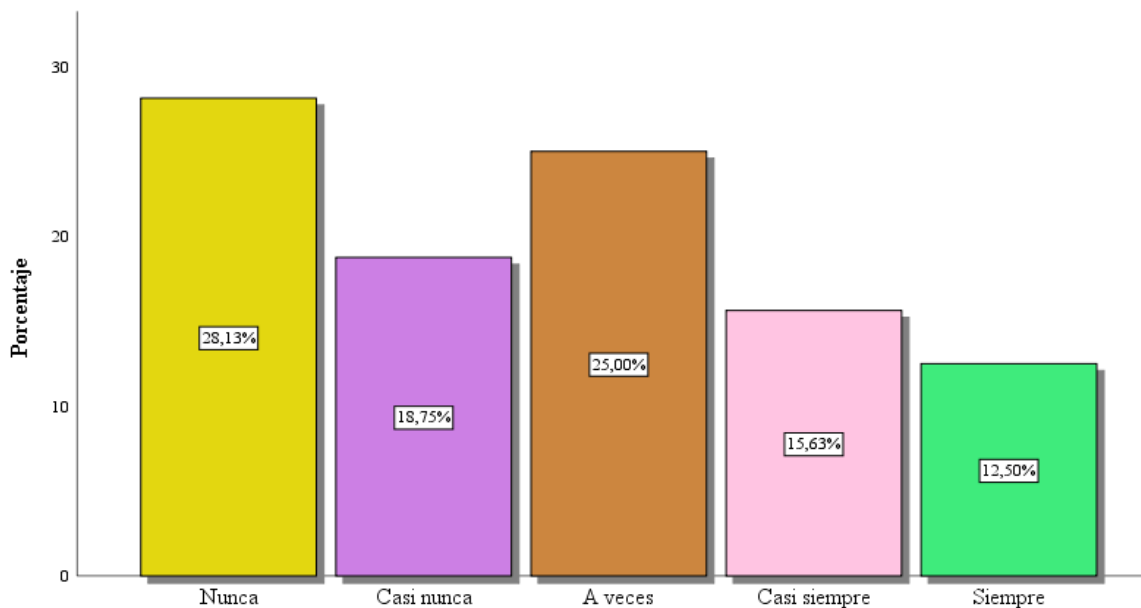
Tabla 22

En la institución se establece y evalúa medidas de desempeño e incentivos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	28,1	28,1	28,1
	Casi nunca	6	18,8	18,8	46,9
	A veces	8	25,0	25,0	71,9
	Casi siempre	5	15,6	15,6	87,5
	Siempre	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura 20

En la institución se establece y evalúa medidas de desempeño e incentivos.



De los trabajadores encuestados, el 28.13% consideraron que nunca en la institución se establece y evalúa medidas de desempeño e incentivos, el 25.00% mencionó que a veces, el

18.75% que casi nunca, el 15.63% que casi siempre y el 12.50% restante mencionaron que siempre en la institución se evalúa el desempeño.

Dimensión: Desarrollo de recursos humanos

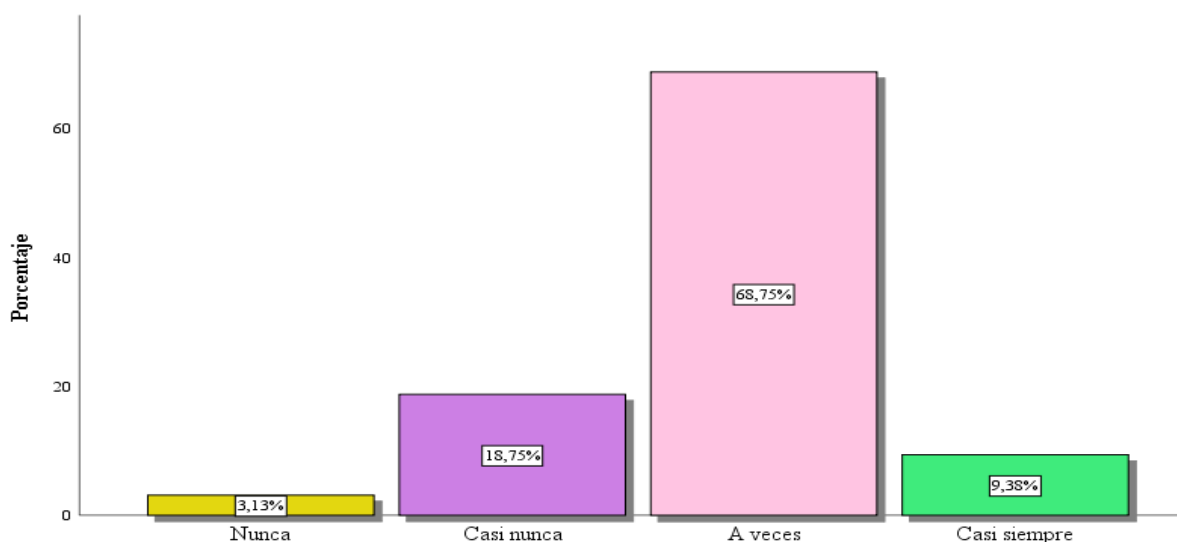
Tabla 23

Se desarrolla actividades de capacitación para mejorar los desempeños laborales de los empleados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,1	3,1	3,1
	Casi nunca	6	18,8	18,8	21,9
	A veces	22	68,8	68,8	90,6
	Casi siempre	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura 21

Se desarrolla actividades de capacitación para mejorar los desempeños laborales de los empleados.



De los trabajadores encuestados, el 68.75% consideraron que a veces se desarrolla actividades de capacitación para mejorar los desempeños laborales de los empleados, el

18.75% que casi nunca, el 9.38% que casi siempre y mientras que el 3.13% indicó que nunca se desarrolla actividades de capacitación en la entidad.

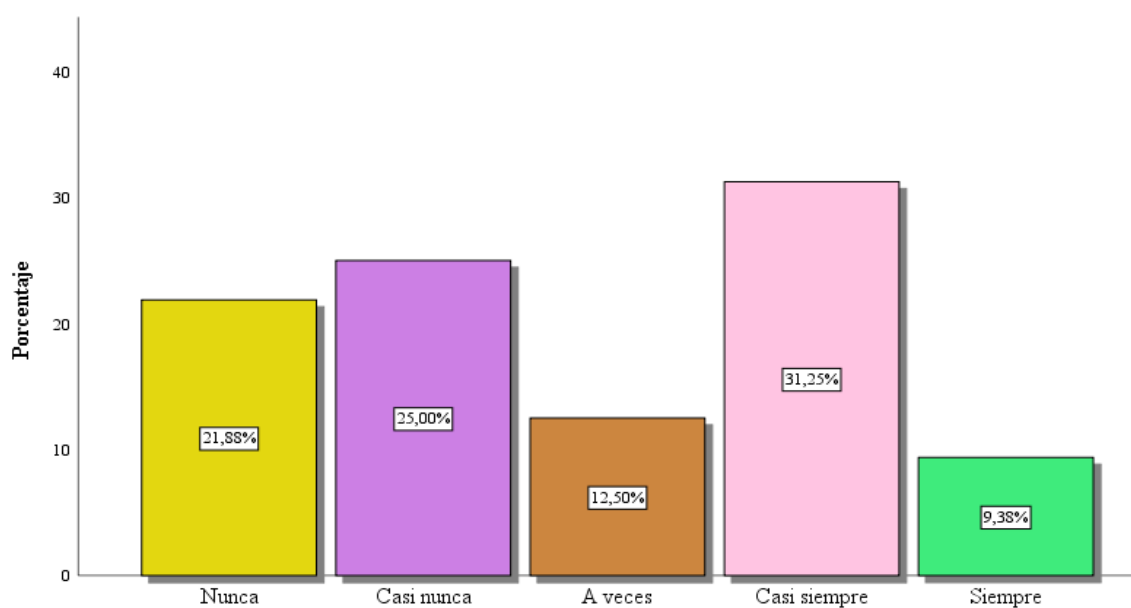
Tabla 24

Se evalúa periódicamente las capacidades necesarias para el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	21,9	21,9	21,9
	Casi nunca	8	25,0	25,0	46,9
	A veces	4	12,5	12,5	59,4
	Casi siempre	10	31,3	31,3	90,6
	Siempre	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura 22

Se evalúa periódicamente las capacidades necesarias para el trabajo.



De los trabajadores encuestados, el 31.25% consideraron que casi siempre se evalúa periódicamente las capacidades necesarias para el trabajo, el 25.00% que casi nunca, el 21.88% que nunca, el 12.50% que a veces y mientras que el 9.38% indicó que siempre.

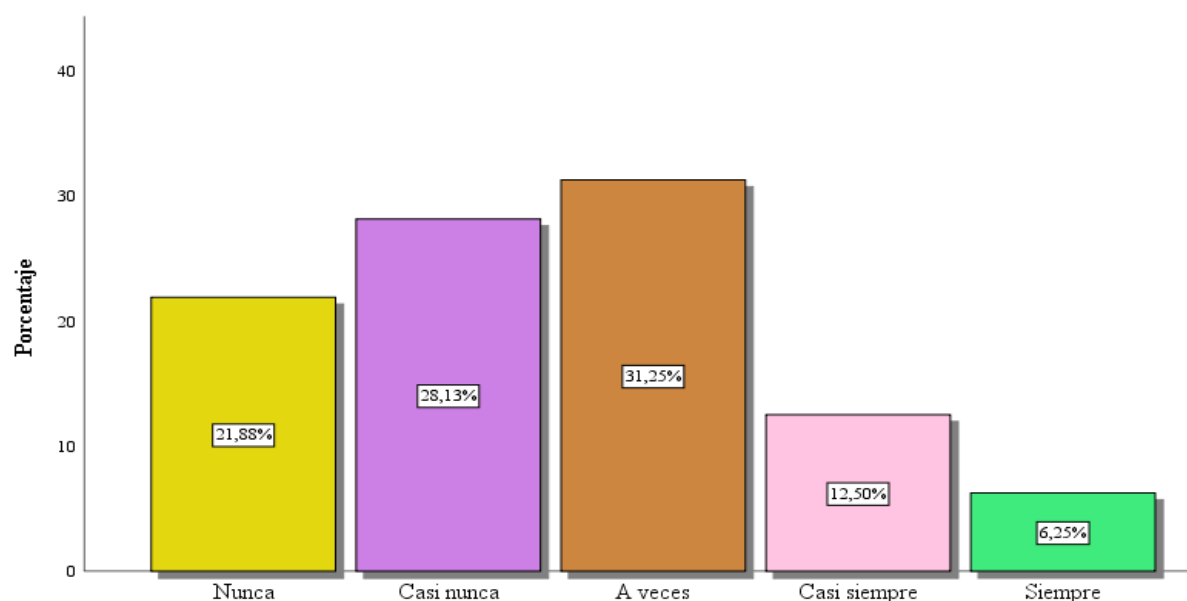
Tabla 25

Se lleva a cabo actividades de aplicación de conocimientos y habilidades especializadas a los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	21,9	21,9	21,9
	Casi nunca	9	28,1	28,1	50,0
	A veces	10	31,3	31,3	81,3
	Casi siempre	4	12,5	12,5	93,8
	Siempre	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura 23

Se lleva a cabo actividades de aplicación de conocimientos y habilidades especializadas a los trabajadores.



De los trabajadores encuestados, el 31.25% consideraron que a veces se lleva a cabo actividades de aplicación de conocimientos y habilidades especializadas a los trabajadores, el 28.13% que casi nunca, el 21.88% que nunca, el 12.50% que casi siempre y mientras que el 6.25% indicó que siempre se lleva a cabo tales actividades.

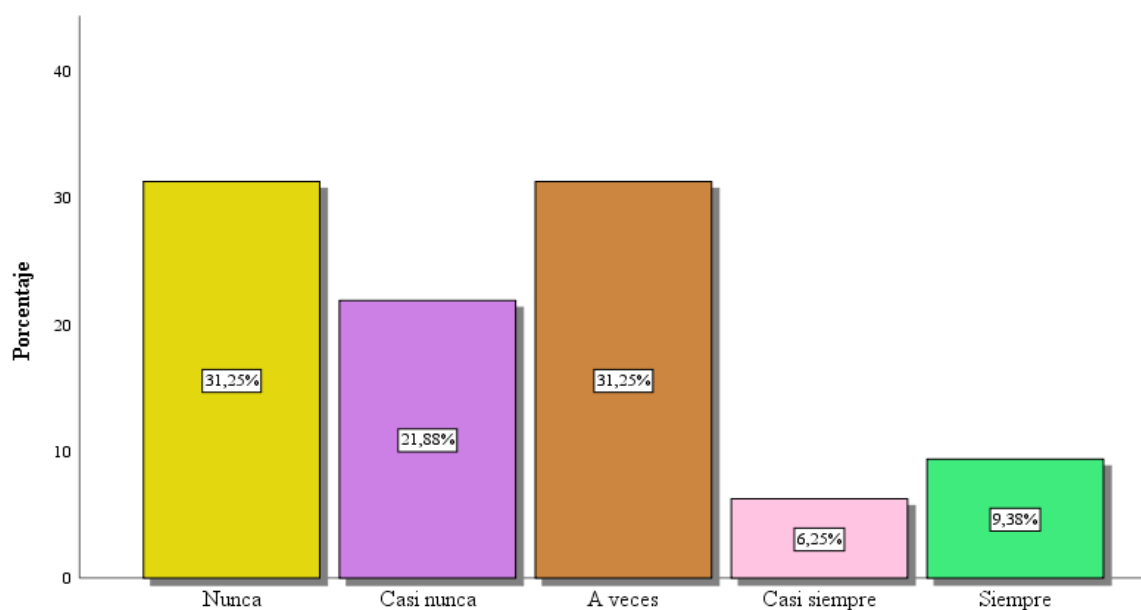
Tabla 26

Se cumple con las disposiciones normativas para desarrollar y retener al personal competente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	31,3	31,3	31,3
	Casi nunca	7	21,9	21,9	53,1
	A veces	10	31,3	31,3	84,4
	Casi siempre	2	6,3	6,3	90,6
	Siempre	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Figura 24

Se cumple con las disposiciones normativas para desarrollar y retener al personal competente.



De los trabajadores encuestados, el 31.25% consideraron que nunca o a veces se cumple con las disposiciones normativas para desarrollar y retener al personal competente, el 21.88% que casi nunca, el 9.38% que siempre y mientras que el 6.25% indicó que casi siempre.

5.2. Prueba de hipótesis

5.2.1. Hipótesis general

H₁: El Sistema de Control Interno se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022.

H₀: El Sistema de Control Interno no se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022.

Tabla 27

Contrastación de hipótesis general.

			Control Interno	Gestión de Recursos Humanos
Rho de Spearman	Control Interno	Coefficiente de correlación	1,000	0,438*
		Sig. (bilateral)	.	0,012
		N	32	32
	Gestión de Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	0,438*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,012	.
		N	32	32

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se observa, según Rho de Spearman, una correlación de 0.438 y una significancia de 0.012 menor al 0.05; es decir que la relación entre las variables control interno y gestión de recursos humanos es positiva, media y significativa. Esto permite rechazar la hipótesis nula.

5.2.2. Hipótesis específicas

H₁: El ambiente de control se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022.

H₀: El ambiente de control no se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022.

Tabla 28

Contrastación de hipótesis específica 1.

			Ambiente de control	Gestión de Recursos Humanos
Rho de Spearman	Ambiente de Control	Coefficiente de correlación	1,000	0,369*
		Sig. (bilateral)	.	0,038
		N	32	32
	Gestión de Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	0,369*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,038	.
		N	32	32

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se observa, según Rho de Spearman, una correlación de 0.369 y una significancia de 0.038 menor al 0.05; es decir que la relación entre las variables ambiente de control y gestión de recursos humanos es positiva, media y significativa. Esto permite rechazar la hipótesis nula.

H₁: Las actividades de control se relacionan significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022.

H₀: Las actividades de control no se relacionan significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022.

Tabla 29

Contrastación de hipótesis específica 2.

			Actividad es de control	Gestión de Recursos Humanos
Rho de Spearman	Actividades de control	Coefficiente de correlación	1,000	0,402*
		Sig. (bilateral)	.	0,023
		N	32	32
	Gestión de Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	0,402*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,023	.
		N	32	32

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se observa, según Rho de Spearman, una correlación de 0.402 y una significancia de 0.023 menor al 0.05; es decir que la relación entre las variables actividades de control y gestión de recursos humanos es positiva, media y significativa. Esto permite rechazar la hipótesis nula.

H₁: La información y comunicación se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022.

H₀: La información y comunicación no se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022.

Tabla 30

Contrastación de hipótesis específica 3.

			Información y Comunicación	Gestión de Recursos Humanos
Rho de Spearman	Información y Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	0,629*
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	32	32
	Gestión de Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	0,629*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	32	32

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se observa, según Rho de Spearman, una correlación de 0.629 y una significancia de 0.000 menor al 0.05; es decir que la relación entre las variables información y comunicación y gestión de recursos humanos es positiva, considerable y significativa. Esto permite rechazar la hipótesis nula.

5.3. Discusión de resultados

Se determinó que, el control interno se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Gerencia Sub Regional Chota – 2022, con una correlación de Spearman de 0.438 con una significancia de 0.012, demostrando una relación positiva, media y significativa; así mismo se identificó que el ambiente de control, las actividades de control y la información y comunicación se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos con una correlación de 0.369, 0.402 y 0.629 respectivamente; con un nivel de significancia menor al 0.05.

Estos resultados concuerdan con el estudio de (Lévano, 2017) en su estudio “Control Interno y Gestión del Talento Humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima – 2017”, concluyó que el control interno se relaciona significativamente con la gestión del talento humano, según un R de Pearson de 0.983 con una significancia de 0.000. Además, se relaciona con los resultados de (Condori, 2019) en su estudio “Control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la UGEL – Huancavelica, 2018”, concluyó que el control interno tiene una relación directa con la gestión del talento humano, con un Rho de Spearman de 0.804 y una significancia de 0.000; por otro lado, el control interno tiene relación con el desarrollo del talento humano afianzando de esa manera la información y comunicación entre las áreas de la organización. Asimismo, (Obregón, 2018) en su tesis “Control interno y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018”, concluyó que las variables se relacionan significativamente con un R de Pearson de 0.750 y una significancia de 0.000; además determinó que las actividades de control tienen una relación significativa con la gestión de los recursos humanos con una correlación de 0.713 y una significancia de 0.000.

Es decir que, el control interno es un proceso integral ejecutado por el titular, funcionario y servidores de una organización, diseñado para enfrentar los riesgos y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la organización, se alcanzaran

los objetivos de la misma (Leiva, 2014). Por tanto, el control interno es una herramienta fundamental en la gestión de recursos humanos, ya que esta gestión se enfoca en todos los procesos elaborados para atraer, retener, motivar y desarrollar al empleado de una organización (Rodríguez, 2019).

CONCLUSIONES

1. El sistema de control interno tiene una relación positiva, media y significativa con la gestión de recursos humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022. según una correlación de Spearman de 0.438 y una significancia menor al 0.05; de lo que se infiere que, con la aplicación de procedimientos de control interno en sus componentes ambiente de control, actividades de control e información y comunicación; la gestión de recursos humanos será mejor en todos sus procesos de incorporación, recompensa y desarrollo del personal.
2. El ambiente de control tiene una relación positiva, media y significativa con la gestión de recursos humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022. según una correlación de Spearman de 0.369 y una significancia menor al 0.05; de la cual se deduce que, si en la institución se promueve el cumplimiento de normas de control, los valores éticos y una adecuada estructura organizacional; la gestión de recursos humanos será más óptima.
3. Las actividades de control tienen una relación positiva, media y significativa con la gestión de recursos humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022. según una correlación de Spearman de 0.402 y una significancia menor al 0.05; de lo que se infiere que, al aplicar actividades de control como lineamientos que guie la aprobación y autorización de procesos y supervisión de funciones de cada área de trabajo; permitirá tener una mejor gestión de recursos humanos.
4. La información y comunicación tienen una relación positiva, media y significativa con la gestión de recursos humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022. según una correlación de Spearman de 0.629 y una significancia menor al 0.05; de lo que se deduce que, al transmitir la información de manera clara y fluida en la institución; la gestión de recursos humanos será mejor.

RECOMENDACIONES

1. A la Gerencia Sub Regional Chota, se le recomienda fortalecer de manera sistemática los procedimientos de control interno, centrándose especialmente en el ambiente de control y las actividades de control. Es esencial que se fomente una comunicación fluida en todas las áreas de trabajo para garantizar la coherencia y la eficacia de los procesos de gestión de recursos humanos. Este enfoque proactivo no solo contribuirá a la optimización de las prácticas internas, sino que también reforzará la capacidad de la organización para gestionar de manera eficiente sus recursos humanos, promoviendo así un entorno laboral más eficaz y productivo.
2. A los funcionarios de la Gerencia Sub Regional Chota, se les sugiere llevar a cabo supervisión e implementación de actividades de control en todas las áreas bajo su responsabilidad. Esto tiene como objetivo asegurar el cumplimiento efectivo de los procedimientos de control de acuerdo con la normativa establecida por la entidad. La supervisión permitirá identificar posibles desviaciones y garantizará que las actividades se desarrollen de manera alineada con las políticas de la entidad. Esta práctica contribuirá a fortalecer los procesos internos de la Gerencia.
3. A los colaboradores de la Gerencia Sub Regional Chota, se les recomienda cumplir diligentemente con las políticas y lineamientos de control establecidos en el desempeño de sus funciones asignadas. Esta práctica no solo favorecerá una coordinación más efectiva entre las diversas áreas de trabajo, sino que también simplificará la toma de decisiones necesarias para una buena gestión de los recursos humanos. Al cumplir las directivas establecidas, se fortalecerá la cohesión organizacional y se proporcionará una base sólida para una adecuada gestión de los recursos humanos.

REFERENCIAS

- Alarcón, E. (2016). *Servicios y Herramientas del Control Gubernamental*: Asociación Gráfica Educativa.
- Amador, A. (2002). *Control Interno y Auditoría su aportación en las Organizaciones* (Primera Edición ed.) UANL.
- Apaza, M. (2018). Control interno en la gestión de prestación de servicios de las empresas de saneamiento de la Región Puno. *Revista de Investigación EPG*, 7(1), 479-490. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7616673>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de Administración de los Recursos Humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Arribasplata, J. (2018). *El control interno y desempeño laboral del personal del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28822>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogotá: PEARSON.
- Carmenate, Y. (2012). *Procedimientos a seguir para la aplicación práctica del Control Interno en las entidades Cubanas*. Chaparra: Fundación Universitaria Andaluza Inca Garcilaso. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1245/procedimientos-aplicacion-practica-control-interno-cuba.html>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7° ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3° ed.). D.F., México: McGraw-Hill/Interamericana.
- Condori, M. (2019). *Control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018*. [Tesis de Posgrado. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37230>
- Contraloría General de la República. (2016). *Control Interno*. Lima: Departamento de Estudios e Investigaciones.

- Controloría General de la República [CGR]. (2010). *Orientaciones básicas para el fortalecimiento del control interno en gobiernos locales* (1° ed.). Lima: Controloría General de la República [CGR].
- Cuevas, L. (2018). *Control Interno en el Sector Público*. México: COFI.
- Fayol, H. (1987). *Administración industrial y general* (1° ed.). Argentina: Florida. <http://bibliotecagratis.blogspot.com/2014/04/henry-fayol-administracion-industrial-y.html>
- Gamboa, J., Puente, S., & Vera, P. (2016). Importancia del control interno en el sector público. *Revista Publicando*, 3(8), 1390-9304. https://www.google.com/search?q=Importancia+del+control+interno+en+el+sector+p%C3%BAblico&rlz=1C1UUXU_esPE989PE989&oq=Importancia+del+control+interno+en+el+sector+p%C3%BAblico&aqs=chrome..69i57j0i512j0i22i30.651j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos* (5° ed.). Madrid: Pearson Educación.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Huamán, C., & Quispe, M. (2017). *Control interno gubernamental en la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital de Yauyos de la provincia de Jauja*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio institucional UNCP. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/3879>
- Jordán, J. (2018). *Nivel de control interno y su influencia en la cultura laboral en la empresa JAC Servicios Generales SAC - Cajamarca - 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27524>
- Leiva, D. (2014). *Marco Conceptual del Control Interno*. Lima: Contraloría General de la República.
- Lévano, E. (2017). *Influencia del Control Interno en la Gestión del Talento Humano de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima-2017*. [Tesis de Pregrado.

Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9076>

Mendoza, W., García, T., Delgado, M., & Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 1-24.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/835/html>

Miranda, P. (2019). *Auditoría de gestión para medir el cumplimiento de objetivos en el departamento de talento humano en la empresa Contratista Decosind S.A.* [Tesis de pregrado, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. Repositorio institucional UCV. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/10082>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cuaitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: DGP Editores SAS.

Obregón, B. (2018). *Influencia del control interno en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo UCV]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26248>

Peláez, B., & Ingwersen, H. (15 de octubre de 2019). *¿Qué es la gestión del talento humano y en qué se diferencia de los recursos humanos?* Obtenido de Capterra: <https://www.capterra.es/blog/1105/que-es-la-gestion-del-talento-humano>

Quispe, G., & Cedeño, M. (2017). Evaluación de control interno a la unidad del talento humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuicultura y Pesca - Dirección Provincial de Manabí [MAGAP], por el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2015. *Tesis de pregrado*. Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo, Perú. <http://repositorio.utm.edu.ec/items/362039fd-772e-494d-8f55-963f8ecdf4ed>

Reyna, Y. (2017). El control a la gestión en la administración pública: una mirada a las legislaciones de Ecuador y Perú. *Revista San Gregorio*(19), 154-167.
<https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/537/14-yokir>

Rodríguez, E. (23 de junio de 2019). *Gestión de talento humano: un encargo estratégico para el desarrollo de la organización*. Obtenido de Dinero: <https://www.dinero.com/empresas/articulo/gestion-de-talento-humano-un-encargo-estrategico-para-el-desarrollo-de-la-organizacion-por-jorge-enrique-rodriguez/273521>

- Rodríguez, Y. (10 de marzo de 2013). *Gestión de recursos humanos*. Obtenido de Escuela de Organización Industrial : <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/10/gestion-de-recursos-humanos/>
- Sánchez, J. (2017). *Auditoría de gestión al talento humano y su impacto en el proceso de nómina del GAD Cantonal Jipijapa del Año 2015*. [Tesis de pregrado, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. Repositorio institucional de la Universidad de Manabí. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/1015>
- Universidad Manuela Beltrán [UMB]. (14 de febrero de 2018). *Procesos claves para la Gestión de Talento Humano*. Obtenido de UMB Virtual: <https://umbvirtual.edu.co/procesos-claves-para-la-gestion-de-talento-humano/#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20de%20talento%20humano%20se%20puede%20definir%20como%20el,empleados%20dentro%20de%20una%20organizaci%C3%B3n.&text=Proyecci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano* (1° ed.). Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.
- Vanstapel, F. (2004). *Guía para las normas de control interno del sector público*. Bélgica: Intosai.
- Vara, A. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Yépez, J. (2018). *Sistema de control interno al área de talento humano en las instituciones particulares de educación secundaria, del sector sur oeste de la ciudad de Guayaquil, período 2016 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil]. Repositorio institucional de la Universidad Vicente Rocafuerte. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/2887>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia metodológica

Control Interno y Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos de recolección de datos	Metodología	Población y muestra
General ¿Cómo se relaciona el Sistema de Control Interno con la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022?	General Determinar la relación entre el Sistema de Control Interno y la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022.	General El Sistema de Control Interno se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022.	Control interno	Ambiente de control	Valores éticos. Estructura orgánica.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Tipo: Aplicada Diseño: No experimental - transversal Nivel: Descriptivo - Correlacional Método: Deductivo, Hipotético - deductivo	Población: 32 colaboradores Muestra: 32 colaboradores
				Actividades de control	Autorización y aprobación de procesos. Segregación de funciones.			
				Información y comunicación	Políticas y procedimientos de suministro de información al personal. Información interna y externa confiable.			

Control Interno y Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos de recolección de datos	Metodología	Población y muestra
<p>Específicos</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre el ambiente de control y la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre las actividades de control y la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre la información y comunicación y la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022?</p>	<p>Específicos</p> <p>- Evaluar la relación entre el ambiente de control y la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022.</p> <p>- Evaluar la relación entre las actividades de control y la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022.</p> <p>- Evaluar la relación entre la información y comunicación y la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022.</p>	<p>Específicas</p> <p>- El ambiente de control se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022.</p> <p>- Las actividades de control se relacionan significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022.</p> <p>- La información y comunicación se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022.</p>	<p>Gestión de Recursos Humanos</p>	<p>Incorporación del recurso humano</p> <p>Recompensa al personal</p> <p>Desarrollo de Recursos Humanos</p>	<p>Reclutamiento. Selección.</p> <p>Recomendación. Incentivos y prestaciones.</p> <p>Capacitaciones. Desarrollo de personas.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Analítico.</p>	

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

El presente cuestionario tiene como objetivo recolectar información para la tesis titulada “Control Interno y Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional Chota - 2022”, por lo que su opinión es de suma importancia para esta investigación. Por este motivo me dirijo a usted con el propósito de solicitar su colaboración, respondiendo este cuestionario con un aspa (X) en la alternativa que crea conveniente:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

Nº	DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
VARIABLE 1: CONTROL INTERNO						
AMBIENTE DE CONTROL						
1	Se promueve el cumplimiento de las normas de control interno de la institución.					
2	Se define y promueve los valores del código de ética de la gestión pública.					
3	La estructura organizacional autorizada está alineada con el manual de organización y funciones de la institución.					
4	La entidad cuenta con unidades y personas responsables para realizar y evaluar el control interno en cada área.					
ACTIVIDADES DE CONTROL						
5	Los lineamientos que aplica el Control Interno permiten lograr la eficiencia en los procesos de la entidad.					
6	Cuenta con lineamientos del Control Interno que guie la aprobación y autorización de procesos					
7	La entidad cuenta con funciones definidas para cada área de trabajo.					
8	La entidad supervisa que las funciones de cada área de trabajo se cumplan como está definido en su ROF					
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN						
9	La información de cada área se selecciona, analiza, evalúa y sintetiza para la toma de decisiones					

10	Los conocimientos e información son transmitidos y compartidos a todos en su área.				
11	La comunicación interna es clara y fluida entre los miembros				
12	La comunicación externa es clara y fluida entre los miembros				
VARIABLE 2: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
INCORPORACIÓN DEL RECURSO HUMANO					
13	Se fomenta el reclutamiento del personal a través de los medios de comunicación necesarios.				
14	La entidad fomenta políticas que permitan captar personal acorde a las necesidades de la institución.				
15	La entidad cuenta con políticas de selección de personal.				
16	La entidad cumple con todo un proceso de selección de personal para el correcto desempeño en sus funciones.				
RECOMPENSA AL PERSONAL					
17	La remuneración se realiza de acuerdo a los perfiles y descripciones de los puestos de trabajos.				
18	La entidad cumple con pagar las remuneraciones en los plazos correspondientes.				
19	La institución cuenta dentro de sus políticas remunerativas brindar incentivos a sus trabajadores.				
20	En la institución se establece y evalúa medidas de desempeño e incentivos.				
DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS					
21	Se desarrolla actividades de capacitación para mejorar los desempeños laborales de los empleados.				
22	Se evalúa periódicamente las capacidades necesarias para el trabajo.				
23	Se lleva a cabo actividades de aplicación de conocimientos y habilidades especializadas a los trabajadores.				
24	Se cumple con las disposiciones normativas para desarrollar y retener al personal competente.				

APÉNDICE

Apéndice 01: Base de datos

7 : P10																										3	Visible: 32 de 32 variables
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24			
10	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2			
11	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3			
12	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3			
13	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	3	1	1	1	1	2	3	1	1	2	2	2	1			
14	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	3	1	1	1	1	2	3	1	1	2	2	2	1			
15	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	3	2			
16	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	2	2	2	1			
17	3	4	3	1	3	1	2	3	3	2	3	5	4	3	3	3	5	2	4	4	3	4	4	3			
18	3	4	3	1	3	1	2	3	3	2	3	5	4	3	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3			
19	3	3	2	3	2	3	3	1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	1	1	1			
20	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2			
21	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	3	3	1	1	5	5	3	5	5	5			
22	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	3	3	1	1	5	5	3	5	5	5			
23	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	5	4	4	4	4			
24	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	5	4	4	4	4			
25	3	1	4	1	2	2	5	1	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1			
26	3	1	4	1	2	2	5	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1	4	1	1	3	1	1	1			
27	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	1	1	2	1	1	1			
28	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	2	5	1	3	3	4	3	3			
29	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5	3	5	1	3	3	4	3	3			
30	5	5	3	3	5	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	1	1	3	1	1	1			
31	4	5	3	4	5	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	1	1	3	1	1	1			
32	2	2	2	2	5	2	5	2	4	2	3	3	2	4	4	4	5	4	1	1	2	5	2	5			

Apéndice 02: Confiabilidad

Confiabilidad del cuestionario de control interno

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,930	0,931	12

Confiabilidad del cuestionario de gestión de recursos humanos

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,864	0,864	12

Apéndice 03: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad

Shapiro – Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
Control Interno	0,931	32	0,041
Gestión de Recursos Humanos	0,934	32	0,051