UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS

CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD, AUDITORIA Y FINANZAS

TESIS

CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE AYACUCHO, 2020.

PRESENTADO POR

Bach. TITO DELGADO HUAMAN

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

ASESOR:

Mg. ESCALANTE CANO, Eric Julian
ORCID: 0000-0002-3761-0668
DNI: 08472343

LIMA - PERÚ
2022

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso, por darme la vida, su amor, su fortaleza y bendecirme en todas las acciones que realizo en mi vida. A la Virgen María Auxiliadora, madre de Dios y nuestra Madre, por su intercesión ante Jesús su hijo y Dios Padre todo poderoso para lograr mis sueños y lograr mis metas.

A mi madre, padre y hermanos por ser las personas que me brindan su amor, confianza y apoyo en cada etapa de mi vida y por hacer de mí mejor persona y profesional.

Tito Delgado

AGRADECIMIENTO

Al finalizar este trabajo quiero utilizar este espacio para agradecer a Dios por todas sus bendiciones, a mis Padres que han sabido darme su ejemplo de trabajo y honradez y a mis hermanos por su apoyo en este proyecto de estudio.

Mi profundo agradecimiento a todas las personas por su apoyo moral y que hicieron posible la culminación del presente estudio contribuyendo con sus conocimientos en el enriquecimiento de este trabajo.

A la Universidad Peruana de Ciencias e Informática, por haberme brindado tantas oportunidades y enriquecerme en conocimiento.

PRESENTACION

La presente investigación tuvo el fin último de demostrar la relación significativa existente entre el control interno y la gestión del talento humano empleado en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho durante el año 2020 debido al interés de conocer cuán eficiente es el actual control interno en la institución y que tipo de relación tiene con la gestión del talento humano, partiendo de la existencia de denuncias contra los funcionarios y servidores públicos, para mejorar posteriores casos de corrupción o en riesgo de vulnerar la ética y conducta que esperan los altos directivos de la institución.

Tomando en consideración de la falta de seguimiento y órgano regular permanente en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho que vele por el control de sus recursos lo cual se piensa está afectando a la gestión de talento humano con el que cuenta la organización debido que se tendría mala asignación de funciones, deficiente proceso de contratación y mantención al empleado ideal, por ello se consideró importante hacer el estudio con la opinión de los propios funcionarios o servidores públicos compuesto por 36 de distintas áreas administrativas, siguiendo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental y nivel correlacional, usándose el cuestionario de encuesta como instrumento al que se le realizo la validez por juicio de expertos y confiabilidad.

Por lo que la investigación se subdivide en capítulos de la forma siguiente:

En el capítulo I de introducción se describe la realidad problemática desde un contexto general hasta lo específico, desembocando en el planteamiento del problema, consecuentemente se plantea una postura con la hipótesis de la investigación, aclarando los objetivos y las variables, luego la sub división de las variables en dimensiones e indicadores, posteriormente se encuentra la justificación del estudio, luego tras la revisión de otros estudios viene a ser los antecedentes y las teorías que respaldan las variables, al finalizar el capítulo se ubica la definición de términos básicos.

En el capítulo II de metodología, se desarrolla el tipo de investigación desde el enfoque y por su aplicación, el diseño y nivel de investigación, también se detallas la población y muestra, la técnica de recolección de datos, el procesamiento y análisis de datos y aspectos éticos.

En el capítulo III de Resultados es donde se describe los resultados por variable y dimensiones, la prueba de normalidad y finalmente la contrastación de hipótesis. En tanto en el capítulo IV discusiones ya se contrastan los resultados con los antecedentes, en el siguiente capítulo se exponen las conclusiones y posteriormente las recomendaciones.

INDICE

DEDICATORIA ii

AGRADECIMIENTO iii

PRESENTACION iv

INDICE vi

RESUMEN x

ABSTRACT xi

I. INTRODUCCION 12

1.1. Realidad problemática 12

1.2. Planteamiento del problema 14

1.3. Hipótesis de la investigación 15

1.4. Objetivos de la investigación 15

1.5. Variables, dimensiones e indicadores 16

1.6. Justificación del estudio 18

1.7. Antecedentes nacionales e internacionales 19

1.8. Marco teórico 24

1.9. Definición de términos básicos 39

II. METODO 41

2.1. Tipo y diseño de investigación 41

2.2. Población y muestra 42

2.3. Técnicas para la recolección de datos 42

2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos 43

2.5. Procesamiento y análisis de datos 43

2.6. Aspectos éticos 44

III. RESULTADOS 45

3.1. Resultados descriptivos 45

3.2. Prueba de Normalidad 53

3.3. Contrastación de hipótesis 54

IV. DISCUSION 60

V. CONCLUSIONES 64

VI. RECOMENDACIONES 66

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 67

Anexo 1. Matriz de consistencia 74

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos 75

Anexo 3. Base de datos 77

Anexo 4. Evidencia de similitud digital 79

Anexo 5. Autorización para publicación repositorio 85

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable1.....16

Tabla 2. Operacionalización de la variable 2.....17

Tabla 3. *Control interno en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho.*.....45

Tabla 4. *Resultados dimensión Ambiente de control*.....46

Tabla 5. *Resultados dimensión de Evaluación de riesgos.*.....47

Tabla 6. *Resultados dimensión actividades de control*.....48

Tabla 7. *Resultados de la Gestión de recursos humanos.* 49

Tabla 8. *Resultados de la dimensión Contratación*.....50

Tabla 9. *Resultados de la dimensión Desarrollo del personal*.....51

Tabla 10. *Resultados de la dimensión Mantenimiento de personal* 52

Tabla 11. *Prueba de Normalidad* 53

Tabla 12. *Correlación entre el Control Interno y Gestión del talento humano.* 55

Tabla 13. *Correlación entre el control interno y contratación* 56

Tabla 14. *Correlación de Control Interno y Desarrollo del personal* 57

Tabla 15. *Correlación entre el Control interno y el Mantenimiento de personal.* 58

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. *Resultados del control interno.* 45

Figura 2. *Resultados de la dimensión Ambiente de control.* 46

Figura 3. *Resultados de la dimensión Evaluación de riesgos.* 47

Figura 4. *Resultados de la dimensión Actividades de control*.....48

Figura 5. *Resultados de la Gestión de talento Humano.* 49

Figura 6. *Resultado de la dimensión Contratación*.....50

Figura 7. *Resultados de la dimensión Desarrollo personal.* 51

Figura 8. *Resultados de la dimensión Mantenimiento de personal*.....52

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el control Interno y la gestión del talento humano en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho 2020, bajo la metodología acorde al tipo de investigación básica de enfoque cuantitativo, el diseño correspondió al no experimental, el nivel fue correlacional, contando con una población y muestra de 36 trabajadores administrativos de la mencionada institución; la técnica empleada fue la encuesta con su instrumento el cuestionario de encuesta compuesta por 14 ítems para la primera variable y 11 ítems para la segunda variable. Obteniéndose como primeros resultados que un 53% de encuestados consideraban deficiente a la realización del control interno en la institución debido a la mala asignación de responsabilidades en áreas críticas o de alto riesgo, de la misma forma es calificada como deficiente la gestión del talento humano en gran parte por la falta de buenos procesos de contratación de personal idóneo al cargo, y la falta de incentivos que motiven la productividad del empleado. Por lo que finalmente se concluye que el control interno tiene relación significativa con la gestión del talento humano en la DRAA de acuerdo con el coeficiente de correlación por el estadístico Rho de Spearman = 0.598 y un p – valor = 0.000 que por ser menor al nivel de significancia permite aceptar la hipótesis de la investigación.

Palabras clave: control interno, desarrollo del personal y gestión del talento humano.

ABSTRACT

The present research work aimed to determine the relationship between internal control and the management of human talent in the Regional Agrarian Directorate of Ayacuchho 2020, under the methodology according to the type of basic research with a quantitative approach, the design corresponded to the non-experimental, the level was correlational, with a population and sample of 36 administrative workers from the aforementioned institution; The technique used was the survey with its instrument the survey questionnaire made up of 14 items for the first variable and 11 items for the second variable. Obtaining as first results that 53% of those surveyed considered the execution of internal control in the institution to be deficient due to the misallocation of responsibilities in critical or high-risk areas, in the same way, the management of human talent in largely due to the lack of good processes for hiring suitable personnel for the position, and the lack of incentives that motivate employee productivity. Therefore, it is finally concluded that internal control has a significant relationship with the management of human talent in the DRAA according to the correlation coefficient for Spearman's Rho statistic = 0.598 and a p - value = 0.000, which is lower than the level significance allows accepting the research hypothesis.

Keywords: internal control, staff development and human talent management.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

En los últimos años se ha visto muchos casos de corrupción o actos ilícitos sucedidos dentro de órganos públicos y privados que inclusive han involucrado a organismos internacionales, por lo que los estados han realizado esfuerzos por fortalecer o implementar modelos de control, evidenciando su importancia no únicamente a los contadores sino a los miembros directivos de cada organización.

Quinaluisa, et al. (2018) resalta cuán importante es señalar que las organizaciones que incluyan en sus operaciones la aplicación del control interno estarán asegurando sus recursos y por ende podrán cumplir con los objetivos de eficacia y eficiencia que es el propósito de toda gestión administrativa, es así que la aplicación del modelo COSO u otros de la misma índole, dan lugar a la rendición de cuentas por parte de los administradores, ya que les permite hacer uso óptimo o al máximo de los recursos que dispone evitando el mal uso o desperdicio, incluso a malversación, extravíos o pérdidas.

En el mundo actual, todas las organizaciones se centran en mejorar sus procesos de control interno porque tiene conocimiento de que son los pilares de una buena gestión, así mismo permite visualizar con claridad el cumplimiento de las normas, leyes, y la aplicación de todo ordenamiento interno, el cual brinda mayor seguridad de alcanzar los objetivos

trazados por la institución, ya que de ese modo los gestores podrán ver con claridad las deficiencias en seguridad, verificar las omisiones al sistema de control y finalmente medir la productividad de sus trabajadores, con el propósito de tomar decisiones oportunas y acertada (Mendoza, 2018).

Si bien es cierto, la gestión tradicional del talento humano incluye acciones de reclutamiento, selección y capacitación, la gestión de acorde a la era que nos encontramos requiere que se añada la evaluación de desempeño del trabajador y la aplicación de medidas que logren retener el talento humano (Louffat, 2012). Sin embargo en el Perú, el índice de Competitividad del Talento Global 2017 realizado por Adecco, nos ubica en el puesto 83 de 118 economías; lo que significa que tenemos serias deficiencias en gestión de desarrollo en capital humano (Vega, 2017). Ello muestra una situación preocupante porque si una institución no está integrada con personas eficientes es imposible que logre cumplir sus objetivos.

La gestión de recursos humanos en instituciones públicas del Perú no cuenta con planificación ni dirección coherente, por ello que gran parte de personas altamente calificadas no se encuentran motivadas a formar parte de una entidad pública. Asimismo, son diversos los casos donde se presentaron denuncias por concursos públicos irregulares, o por nombramientos a servidores públicos por antigüedad u otros factores ajenos al cumplimiento del sistema de control (Instituto Peruano de Acción Empresarial, 2012).

En la Dirección Regional Agraria de Ayacucho (DRAA) se observa deficiencias en la falta de evaluación al control interno o evaluación de riesgos, porque tras un análisis observacional los trabajadores desconocen los objetivos y los procesos por los que se tienen que señor para alcanzar los objetivos de la institución, la carencia de supervisión por la falta de un comité de control interno dentro de la institución, no se realizan reuniones para el documentar los riesgos que puedan afectar el logro de objetivos institucionales, dando pie a

la existencia de posibles fraudes durante la ejecución de proyectos que la institución emprenda, en resumen se aprecia la carencia de dictámenes de auditoría por parte los organismos que regulan el cumplimiento de las normas de ordenamiento interno de cada institución pública, todo esto conllevaría a que en la DRAA existen falencias a nivel de gestión del talento humano, es decir, no se formulan actividades para capacitar al personal, en casos de requerirse mayor número de personal, la institución tiene deficiencias en la implementación del mismo, por lo que generalmente hace falta de técnicos agrarios, profesionales de ciencias agrarias en general que cumplan con los requisitos y experiencia previa para el puesto. Todo ello se encuentra evidenciado en los informes de control que se han venido realizando en las distintas agencias pertenecientes a Ayacucho, por lo que estos problemas vienen afectando a los resultados de las funciones que desempeñan sus trabajadores, a ello se añade la precarización laboral y la falta de acceso a recursos tecnológicos suficientes para ser eficientes, así como la falta de una adecuada infraestructura entre otros. Por estas razones surge la ello surge la urgencia primordial de indagar en investigación, como se encuentra la relación entre el control interno y la gestión del talento humano en la Dirección Agraria de Ayacucho.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo el control interno se relaciona con la gestión del talento humano en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

1. ¿Cuál es la relación entre el control interno y la contratación del personal de la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020?
2. ¿Cuál es la relación entre el control interno y el desarrollo del personal en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020?

3. ¿Cuál es la relación entre el control interno y el mantenimiento del personal en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020?

1.3. Hipótesis de la investigación

1.3.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el control interno y la gestión del talento humano en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020.

1.3.2. Hipótesis específicas

1. Existe una relación significativa entre el control interno y la contratación del personal en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020.
2. Existe una relación significativa entre el control interno y desarrollo del personal en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020.
3. Existe una relación significativa entre el control interno y mantenimiento del personal en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el control interno y la gestión del talento humano en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020.

1.4.2. Objetivos Específicos

1. Describir la relación entre el control interno y la contratación del personal en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020.
2. Determinar la relación entre el control interno y desarrollo del personal en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020
3. Analizar la relación entre el control interno y mantenimiento del personal en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020.

1.5. Variables, dimensiones e indicadores

Tabla 1.
Operacionalización de la variable1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Control Interno	"control interno como el plan de organización y el conjunto de métodos y procedimientos que aseguren que los activos están debidamente protegidos, que los registros contables son fidedignos y que la actividad de la entidad se desarrolla eficazmente y se cumplen según las directrices marcadas por la Dirección."	Control interno se definirá operacionalmente mediante los 5 componentes de control según el modelo COSO I.	Ambiente de control	Integridad y valores éticos	¿Considera que los trabajadores de la DRAA practican la integridad y los valores éticos para alcanzar los objetivos de la institución?
				Estructura organizacional y asignación de autoridad	¿Lo mantienen informado sobre la estructura organizacional y la asignación de autoridades de la institución?
				Proceso de desarrollo y retención de personal competente	¿Está de acuerdo en que la DRAA reconoce (felicita, elogia) la buena labor del personal?
				Esquemas de compensación	¿Está de acuerdo que la DRAA realiza reconocimientos públicos a sus trabajadores por los logros obtenidos?
			Evaluación de Riesgos	Establecimiento de objetivos	¿Usted concuerda en que la institución asigna responsabilidades a cada área para reducir riesgos innecesarios?
				Identificación de riesgos	¿La DRAA tiene claro los riesgos internos y externos que pueden afectar los objetivos de la institución?
				Consideración del impacto de los cambios	¿La DRAA cuenta con información clara y precisa sobre la probabilidad del impacto de los riesgos?
			Actividades de control	Verificación del desempeño organizacional	¿La DRAA frecuentemente realiza evaluaciones al cumplimiento del manual de organizaciones y funciones?
				Proceso de conciliaciones	¿La DRAA establece entre sus políticas la verificación y conciliación de datos (presupuesto, inversión)?
				Segregación de funciones	¿La DRAA cuenta con una estructura organizada de sus funciones acorde a la cantidad poblacional?
			Información y comunicación	Información interna y externa	¿Considera Ud. que la información que manejan los trabajadores de la DRAA son pertinentes para el logro de sus objetivos?
				Comunicación interna y externa	¿Considera que en la DRAA se respeta el sistema de comunicación en orden jerárquico?
			Supervisión y Monitoreo	Evaluaciones continuas	¿Considera que en la DRAA se vigila y evalúa el desarrollo sistemático de sus áreas para la detectar errores u omisiones en sus procesos?
				Evaluaciones independientes	¿Considera que en la DRAA se realiza periódicamente evaluaciones de control interno para la detección de deficiencias y proponer recomendaciones?

Tabla 2.
Operacionalización de la variable 2

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Gestión del talento humano	Es un recurso escaso localizado en las personas que cuenten con la capacidad de obtener resultados que den valor a la institución en un determinado entorno, ya que cuentan con un conjunto de aptitudes o destrezas sobresalientes respecto de un grupo para realizar una tarea determinada de forma exitosa.	La gestión del talento humano se definirá operacionalmente mediante sus dimensiones de medición que son: contratación desarrollo y mantenimiento.	Contratación	Reclutamiento	¿Considera que en la DRAA se cuenta con candidatos suficientes en cada proceso de contratación, de esa manera siempre recluta al personal idóneo?
					¿Usted opina que en la DRAA siempre contratan al personal idóneo para el puesto requerido?
				Selección	¿Considera Ud. Que en la DRAA se selecciona al personal con las habilidades y conocimientos suficientes para el área al que postuló?
			Desarrollo del personal	Capacitación	¿Está de acuerdo que el DRAA ofrece frecuentemente capacitación para el fortalecimiento del conocimiento a sus trabajadores?
					¿Considera que la DRAA realiza constantemente retroalimentación al personal nuevo para mejorar sus destrezas y habilidades?
				Desarrollo de la carrera profesional	¿La DRAA ofrece a sus trabajadores becas para participar en especializaciones o estudios superiores?
					¿Con que frecuencia los objetivos de la institución coinciden con sus propósitos profesionales?
			Mantenimiento del personal	Remuneración	¿En la DRAA se otorgan remuneraciones acorde al esfuerzo laboral que realizan sus trabajadores?
					¿Considera que en la institución se reconocen todas las horas de trabajo que realiza el personal?
				Prestaciones sociales	¿Considera que en el DRAA se otorga los beneficios sociales que le brinde comodidad y tranquilidad para mejorar su productividad en el trabajo?
					¿Considera que la institución otorga los mejores beneficios sociales con el fin de mejorar la productividad de sus trabajadores?

Fuente: Teorías relacionadas al tema.

1.6. Justificación del estudio

1.6.1. Justificación teórica

En este trabajo de investigación se estima que el seguimiento del Control Interno, tiene una relación directa y significativa sobre los de resultados de la gestión del talento humano en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho – DRAA, demostrando que la racionalización de los recursos propios, aportan al cumplimiento de las políticas, planes y normas internas de la Dirección Regional Agraria de Ayacucho con ayuda de la teoría del modelo COSO para control interno y de Mondy (2010) para entender el comportamiento de cada una de las variables y establecer la relación que existe entre ellas con el fin de proponer recomendaciones para su mejora.

1.6.2. Justificación práctica

En este trabajo se pretende coadyuvar al cumplimiento de políticas, planes y normas. De esta forma se mejorará el proceso de contratación, el desarrollo y mantenimiento del personal en la institución; así como la economía, eficiencia y efectividad de los sistemas de administración

1.6.3. justificación económica

Con el presente tema de estudio se pretende brindar recomendaciones a diferentes áreas de la institución con el fin de reducir el exceso uso de recursos propios con la obtención de una mejora en la gestión del talento humano.

1.6.4. Justificación social

Finalmente con el presente estudio se beneficia a la población ayacuchana específicamente a los agricultores y ganaderos de la Región, porque si se adoptan las recomendaciones se mejorará la entrega de capacitación y asistencia técnica respecto al cultivo y cuidados agrarios que brinda la Dirección Regional Agraria de Ayacucho a estos usuarios, de ese modo.

1.6.5. Justificación metodológica

Porque se estructuró un cuestionario de preguntas que será validado con juicio de 3 expertos en la materia, además se someterá a la prueba de validación con ayuda de una prueba piloto y posteriormente se usó una prueba estadística que de fe del grado de confiabilidad.

1.6.6. Justificación investigativa

Porque los resultados que se obtuvieron permiten dar pie a nuevos estudios de investigación que a partir del seguimiento al control interno, se puede estudiar la gestión administrativa de la institución, como también brinda nociones básicas para aplicar el cuestionario en otras muestras de estudio. Además de ser publicada en el repositorio de la universidad, para ser de utilidad como antecedente de futuras investigaciones.

1.7. Antecedentes nacionales e internacionales

1.7.1. Internacionales

Avendaño (2018) realizó la tesis: “la importancia del Control Interno en la dirección de Gestión Humana por competencias, 2018” (tesis de posgrado) en la Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. Para finalmente llegar a la conclusiones que el sistema de control interno es una herramienta para el buen manejo de procesos como mecanismo de prevención, recomendada y requerida para el personal de cargo tenga continuidad en el proceso y siempre haya productividad en las actividades programadas en la dirección, personal con competencias acorde al grado y el cargo y también compromiso con la misión de la Dirección, Recomendaciones que el personal de cargo sea integro, idóneo y con actitud para cumplir las políticas y objetivos propuestos, capacitar al personal constantemente y actualizar la normatividad para reforzar los procesos, debe existir rigurosidad y cumplimiento al logro de objetivos cumpliendo los plazos establecidos por el área de

evaluación y seguimiento y cumplir los parámetros para el buen funcionamiento del control interno.

Balla (2018) desarrolló la tesis: “El control interno en la gestión administrativa de las empresas de Ecuador”, (Tesis de pregrado) en la Universidad Estatal de Milagro, Ecuador. Es un tipo de investigación documental aplicando técnicas de interpretación textual. Para finalmente llegar a concluir que el control interno es una herramienta que debe ser utilizada por las empresas independientemente al entorno económico, productivo que desarrollen, resultado de esta se puede dar a conocer la eficacia y eficiencia de sus operaciones, tanto información financiera como sus regulaciones, normas y leyes; es parte importante del sistema administrativo de toda empresa, es importante definir las políticas, métodos y procedimientos que permitan detectar y prevenir los fraudes para la mejora continua de cada área; en el control interno es importante tener personal calificado para poder cumplir los objetivos designados vigilando y evaluando seguimiento y tener un control interno exitoso.

Villalta (2016) desarrolló la tesis: “Propuesta Control Interno para optimizar la gestión de talento humano en Disinagro”, (Tesis de pregrado) en la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Esta investigación está diseñada con un enfoque cualitativo y el tipo de investigación es descriptiva y la técnica a utilizar es la entrevista y la encuesta, donde la muestra está conformada por 10 trabajadores de la empresa Disinagro. Con lo cual se llega a la conclusión y basados en las técnicas de recopilación se dio a notar la presencia de debilidades en el área de gestión de talento humano para ser exacto la ausencia de una colaborador especializado, se determinaron 29 eventos de riesgo y se determinaron brechas en los controles generales y en las políticas principales de la organización como selección, reclutamiento, desarrollo, supervisión y retribución económica en el personal y finalmente un deficiente esquema organizacional en talento humano.

1.7.2. Nacionales

Estrada (2017) desarrolló la tesis: "Control Interno y Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Ocongate, 2017", (Tesis de posgrado), tesis desarrollada en la Universidad Nacional de san Antonio Abad del Cusco. Esta investigación está diseña de tipo experimental, transversal cuantitativa y correlacional, donde la muestra está conformada por 158 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocangate en el año 2017, los resultados prestos en esta investigación aseveraron que efectivamente si hay una relación entre las variables exógena y endógena, siendo el contexto situacional, los colaboradores de la Municipalidad distrital de Ocangate para el año 2017. Se llegó por ello a la conclusión, que la relación puesta se condiciona por los indicadores de Control Interno en las que se basa la capacidad de Gestión Administrativa, ante ello también el estudio evidenció que de igual manera existe una relación entre las dimensión plan de organización de la variable de control interno con la variable de gestión administrativa junto con sus dimensiones en el control administrativo del control interno y la variable gestión administrativa, así mismo la dimensión de control financiero del control interno con la variable gestión administrativa.

Manrique (2014). En su tesis: "El control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el hotel "Pastoruri" Independencia – Huaraz, 2014". (Tesis de posgrado) en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Esta investigación fue diseñada con un enfoque cuantitativo, no correlacional con diseño descriptivo. Los resultados llegaron a concluir en la finalización de su investigación, que el 61 % de los encuestados creen que es asertivo aplicar el control interno en el hotel Pastoruri, añadido a ello el 75 % de los encuestados aceptaron que es óptimo emplear el control interno.

Mendoza (2018) desarrolló la investigación: "El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público", que fue publicada en la Revista científica Dominio de las Ciencias. Para la aplicación de esta investigación se ejecutó el método

inductivo – deductivo. Para finalmente llegar a la conclusión que el control interno en las entidades estatales se le debe entender en el contexto de sus características a diferencia del sector privado teniendo en cuenta: que el éxito en la objetividad en el éxito, radicará en los puntos de vista sociopolíticos, la conducción eficiente en la utilización de los fondos del Estado, el entendimiento en la trayectoria del ciclo presupuestario junto con su planeamiento y el nivel de complejidad que representa, lo que quiere decir poner en una balanza los valores tradicionales como la legalidad, la integridad y la transparencia y por el otro lado la naturaleza de los asuntos públicos y los valores modernos en carácter gerencial como eficiencia y eficacia.

Cruz (2012) realizó la tesis: "Control interno al área de talento humano y su incidencia en el cumplimiento de objetivos del colegio fiscal diurno "Cantón Archidona" de la provincia de Napo, Cantón Archidona, del primer semestre del año 2011", (Tesis de pregrado) en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. El tipo de investigación es descriptiva. Para finalmente llegar a la conclusión que el colegio fiscal diurno Cantón Archidona desde que se creó no hubo ninguna prueba puesta al control interno en el área de talento humano, lo cual generó una barrera al averiguar el contexto en el cual se encontraba toda la administración, lo cual accede a establecer la mejor operatividad del establecimiento, verificar la gestión que dirige el departamento de talento humano, se determinó los puntos débiles y se hallaron las oportunidades de superación, la visión y misión institucional no ha sido difundida de manera óptima debido a que la tercera parte de los encuestados no tienen conocimiento al igual que los objetivos, la institución no cuenta con una gestión adecuada en la planificación que cumpla la función de juntar y en armonía hacer validar la calidad de los procesos.

Saldaña (2014) desarrolló la tesis: "El control interno y su influencia en la gestión de la unidad de gestión educativa local del distrito de la esperanza, Trujillo, 2014", (Tesis

de posgrado), en la Universidad Nacional de Trujillo, Perú. El método de investigación fue descriptivo y analítico, la muestra con la que se trabajo fue de 45 personas de la unidad de gestión educativa de La Esperanza. Los resultados del trabajo de investigación dedujeron en sus conclusiones que si es comprobatorio la influencia que genera el control interno significativamente en la gestión para la entidad en sus metas y objetivos de la entidad; también se llegó a cerciorar que la planificación puesta en el control interno es un generador optimo en el uso de los recursos y que la adecuada inserción de procedimientos en la gestión control interno incluyen en la gestión.

Condori (2019) desarrolló la tesis: "Control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la unidad de gestión educativa y local – Huancavelica, 2018", (Tesis de posgrado), en la Universidad Cesar Vallejo, Perú. La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo de diseño descriptivo correlacional. La muestra se compuso por 30 servidores públicos del área de gestión institucional. Los resultados de este trabajo dieron como conclusión que existe una relación entre las variable exógena (control interno)con la endógena (gestión de talento humano), representándose así en el contexto de los trabajadores públicos de la entidad estatal estudiada; se añade también que se establece una relación significativa de carácter positivo entre la variable exógena y las dimensiones de la variable endógena de talento humano (la motivación, compensación, desarrollo de personas y la extensión de retención de las personas) ; de igual manera también se evidenció una relación positiva entre las dimensiones de la variable exógena (dimensión auditoría, evaluación de riesgo, actividades de control y supervisión de control interno) y la variable endógena propiamente dicha.

Moreto (2015) realizó la tesis: "El Control Interno y su influencia en la Gestión Administrativa de la unidad ejecutora 404 – salud Utcubamba, 2016", (Tesis de pre grado), en la Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú. El tipo de investigación es descriptiva

correlacional y propositiva de diseño cuantitativa no experimental, como muestra se tomaron 20 trabajadores de 4 establecimientos de la ciudad. El estudio llegó finalmente a concluir tras la presentación de sus resultados de que, si hay una fuente de existencia en la incidencia del control interno y la gestión administrativa en el contexto situacional de la unidad estatal, según el coeficiente 0.894 de correlación de Spearman, el grado de control es bajo ya que según el 40% de los trabajadores no hay una importancia debida al Control Interno a pesar de que sus superiores aseveran que si hay, se evidenció también que la Gestión Administrativa manifiesta un 50% de eficiencia , dicho ello por los laburadores.

1.8. Marco teórico

1.8.1. Control interno

Basado en la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República promulgada por el congreso peruano el año 2002, aborda algunas acciones como cautela previa, simultánea y finalmente verificación posterior, y esta tiene que ser realizada por la entidad que está sujeta a control para lograr los objetivos de una eficiente y correcta administración de recursos, bienes y operaciones del ejercicio a tratar puede ser previo, simultaneo o posterior.

La Contraloría General de la República, menciona basado en la Resolución de Contraloría Nro. 320-2006-CG (2006), dice que el Control Interno viene a ser una herramienta de gestión que permite garantizar la razonabilidad y de esta manera lograr los objetivos, que es la tarea del titular o funcionario designado.

Según Resolución de Contraloría N° 149-2016-CG (2016) define al Control Interno como una jerarquización de transcursos continuos, dinámicos e integrales de gestión, el cual es realizado por el Superior General, funcionario y trabajadores de la entidad, cuya finalidad de implementación es poder controlar los riesgos y brindar garantía de seguridad razonable

para obtener así los objetivos puesto por las instituciones, la prevención ante sucesos de carácter irregular y hechos corruptos en las entidades públicas.

Según la Resolución de Contraloría N° 320, 2006-CG (2006), resaltan los siguientes objetivos del control interno:

- Fomentar el fortalecimiento de los sistemas de Control Interno para así generar en consecuencia una óptima Gestión pública, y de esta manera resguardar el patrimonio público y el alcance de objetivos y metas de las entidades estatales.
- Servir como referencia en materia de Control Interno para la declaración de normas de carácter público y así regular la gestión por procesos administrativos y operacionales que deriven de la misma.
- Brindar orientación para el planteamiento y elaboración de normas determinadas dirigidas a la adecuada operacionalidad de los procesos de gestión e información gerenciales en las instituciones.
- Dirigir e integrar la adecuada aplicación del control interno en las entidades.

En tanto la implementación del Control interno, según la Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, Ley N° 28716 (2006), las entidades pertenecientes a la gestión pública implantan sistemas de control interno de acuerdo a sus procesos, actividades, recursos, operaciones y actos institucionales para el mejoramiento óptimo continuo en sus éxitos de objetivos puestos:

- Incentivar y perfeccionar la eficacia, eficiencia, transparencia y economía en cada operación de la entidad como la calidad de servicio que presta.
- Cuida y resguarda recursos y bienes del estado.
- Cumple la normativa que aplica a la entidad y sus operaciones.
- Garantiza que la información sea confiable y oportuna.
- Promueve y ejecuta la práctica de valores institucionales.

- Promueve a que se cumplan los trabajadores de la gestión pública.

Es necesario que las instituciones sean responsables y que sus funcionarios tengan la responsabilidad de aprobar y disponer medidas necesarias y que estas sean implantadas de manera oportuna, razonable y congruente en las acciones y atribuciones que las instituciones emplean.

Respecto al funcionamiento del Control Interno de acuerdo con la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República Ley Nro. 27785 (2016) es continuo y dinámico abarcando en su totalidad a la organización y lo que involucra sus actividades institucionales; se desarrollan de forma antepuesta, coexistente o posterior.

Para garantizar el perfeccionamiento, actualización y confiablidad de los mecanismos que tendrán que utilizarse con el fin de obtener los resultados por estos, son objeto de revisión y análisis constantemente, el jefe encargado de la entidad tiene la responsabilidad de supervisar y mantener el correcto funcionamiento.

Para el Colegio de Contadores Públicos de Lima (2017), el control interno es una herramienta importante para poder dirigir todo tipo de organización, y así poder estar seguro de la razonabilidad al cumplir los objetivos institucionales y poder ser capaz de informar eficazmente sobre su gestión a los interesados. El Control Interno es la forma de gestionar la Organización. Principalmente el Sistema Control Interno es conocida como herramienta administrativa eficaz y potente para poder gestionar la Administración Pública en el país, de igual manera es la herramienta con la que se puede lidiar con la corrupción, ya que genera cultura organizacional y tiene como pilares los valores éticos, de esta forma, se cumplen las normas establecidas por el control interno y esta va a generar una cultura de transparencia evitando dolos financieros y/o funcionales.

El Control Interno, es una herramienta potente usada en la administración de la Entidad, ayuda a poder llegar a la gestión óptima, siempre que genere beneficios cuando es

usada por la gestión organizacional, en cada uno de los grados de la institución y de igual forma en los procesos, subprocesos y actividades.

El Marco Conceptual de control Interno de la Contraloría General de la República (2014), en base a las conclusiones finales de la operatividad en mejora se dio a conocer que, en base al grado de madurez obtenido, y debido a que se prueba en carácter de comprobación la función de que estos cinco elementos en composición tienen con el Control Interno y también a los principios presentes en el funcionamiento.

Debido a que el Control Interno tiende a ser un proceso, de medir la eficacia o eficiencia da a conocer un contexto dentro de una realidad conjunta a un proceso específico, su función es determinar el buen funcionamiento de los controles en la realidad, lo que quiere decir, si están funcionando de la misma forma para lo que fueron diseñados, para este fin, debe desarrollarse un sistema para la supervisión que entregue información coherente en base a su efectividad y logre identificar las limitaciones de control en forma oportuna para que se dé la comunicación a los responsables para tomar decisiones, de igual forma la administración, cuando sea necesario.

1.8.1.1. El Control Interno como herramienta de gestión pública.

El Consorcio de Investigación Económica y Social CIES (2015) en su Propuesta de Políticas para Gobiernos Regionales 2015-2018, sostiene en base a que el Control interno, es una herramienta de gestión pública que favorece el proceso y las operaciones internas de la institución planteando recomendaciones para su implementación:

a) Difundir y fomentar el significado de control interno la cual describe como el pilar del ciclo de gestión y recalca el logro de resultados, que no depende de la Contraloría General de la República, sino también de las entidades, con la finalidad de que se pueda controlar el cómo manejan sus propios recursos,

siendo conscientes de que si no lo hacen corre el riesgo de no cumplir sus fines.

b) El estándar COSO, promovido debe estar considerado como orientador para la implementación del control interno, pero no la regla estándar. Implementarlo tiene que partir por iniciativa de los procesos administrativos los cuales requieren más puntos de control y con el que se busca avanzar a todos los niveles al interior de la entidad pasando por el nivel operativo y estratégico.

Cabe recalcar que una buena gestión Control Interno, fortalece la Gestión Pública en los siguientes aspectos: articulación gubernamental, rendir las cuentas y ética pública y nitidez, sacar ventajas en la innovación tecnológica de la información, que exista equilibrio entre la flexibilidad y el control de gestión y finalmente una buena orientación a los ciudadanos.

1.8.1.2. Dimensiones del Control Interno.

1.8.1.2.1. Ambiente de Control.

El ambiente de control busca crear un contexto confortable que genere repercutir en el desarrollo de las actividades realizadas por cada trabajador y a su vez que esté relacionado con la labor que tiene que realizar. Debido a que viene a ser el primer elemento del control interno, y es en base a este que la cual se refieren los otros componentes, es un elemento primordial para lograr las metas del control de la institución (Estupiñán, 2006).

A. Integridad y Valores Éticos.

Según Meléndez (2016), son parte importante tratando sobre el tema de entorno de control en las organizaciones, ya que de ellos se basa el actuar de sus

trabajadores, su conducta y no solo tratan de llegar a simplemente el cumplimiento de las normas, también tratan de ver que se cumplan los objetivos de la organización.

B. Estructura organizacional y asignación de autoridad

Es una función de los directivos de una institución progresar, validar y renovar la estructura de la organización teniendo como finalidad lograrlo con eficiencia y eficacia todos los fines de la institución. De la misma forma para poder determinar la asignación de autoridad, se debe llegar al punto en el cual cada trabajador sepa de forma clara cuál es su labor y responsabilidad para poder realizarlo de la mejor forma posible (Meléndez, 2016).

C. Proceso de desarrollo y retención de personal competente

Toda organización debe planificar la forma de retener al personal más capacitado que vaya acorde con los objetivos de la organización, para que este puede aportar para poder así llegar a obtener resultados positivos que la beneficien (Del Toro, Fonteboa, Armada, & Santos, 2005).

D. Esquemas de compensación

Son todo tipo de esquema que ayudan a motivar la responsabilidad de cada trabajador basados en sus resultados para logar de manera más efectiva los objetivos de la institución (Meléndez, 2016).

1.8.1.2.2. Evaluación de riesgos.

Estupiñán (2006), menciona que en esta parte se trata sobre la identificación y análisis de riesgos que pueden tener repercusiones negativas al momento de lograr los objetivos que rigen a la institución y por esto necesita las formas de manejar e identificar los riesgos tratando de incluir responsabilidad en todo nivel existente en la organización.

A. Establecimiento de objetivos

Al plantear los objetivos se les da responsabilidades a las áreas que conforman la institución, determinando con antelación conocimientos técnicos necesarios, dando a conocer paso a paso que proceso seguir para la evaluación de riesgos y las áreas consideradas (Meléndez, 2016).

B. Identificación de riesgos

Viene a ser la homologación de riesgos que de una u otra forma afectan para llegar a los objetivos organizacionales, analizando factores externos como: económicos, medioambientales, políticos, sociales y tecnológicos, de igual manera factores internos como infraestructura, personal, procesos y tecnología (Meléndez, 2016).

C. Consideración del impacto de los cambios

Una institución debe analizar y valorar todo riesgo para así poder anticiparse a cómo podría afectar a las metas y objetivos, por lo cual se necesita de información necesaria sobro las posibles situaciones de riesgo y anticipar su probabilidad de cuando pueda ocurrir, el tiempo, la respuesta y las consecuencias que se podría generar (Meléndez, 2016).

1.8.1.2.3. Actividades de control.

En tercer lugar, como parte del control interno está dado por las labores a realizar por la administración y los otros colaboradores que les ayuda a realizar sus labores por realizar, estas deben estar sustentadas en las políticas, sistemas y procedimientos de la organización (Estupiñán, 2006).

A. Verificación del desempeño organizacional

Toda organización debe realizar evaluaciones constantes sobre el desarrollo de los planes organizacionales según la norma que rige en ese momento, para poder

prevenir y corregir al momento las deficiencias e irregularidades que puedan afectar la eficiencia, eficacia, economía y legalidad de las metas de la organización (Meléndez, 2016).

B. Proceso de conciliaciones

El proceso de conciliación debe efectuarse cada cierto tiempo, así detectar o enmendar los posibles errores efectuados al procesar los datos. De igual manera, verificar y conciliar se debe efectuar en los registros de cada área y así determinar cuan verdadera es la información (Meléndez, 2016).

C. Segregación de funciones

Es prudente que las funciones por realizar se organicen de forma sistemática para así garantizar que las revisiones sean adecuadas. Este tipo de separación debe estar acorde con la naturaleza y volumen de operaciones que se vienen realizando en la entidad, de esta forma lograr establecer que una sola persona no sea quien tenga el control de todas las etapas del proceso de control interno (Meléndez, 2016).

1.8.1.2.4. Información y comunicación.

Este componente tiene que ver con los sistemas de información que viene realizándose en la organización, teniendo en cuenta que existen controles generales en los sistemas y así poder asegurar la continuidad del control interno (Estupiñán, 2006).

A. Información interna y externa

En esta parte debemos asegurar que trabajadores y directivos pertenecientes a la organización realicen sus labores para lo cual debemos prestarle la debida atención (Meléndez, 2016).

B. Comunicación interna y externa

Tratando lo referente a la comunicación interna debemos considerar el flujo de mensajes que podemos notar en las relaciones interdependientes que se dan en el orden superior a inferior, con lo cual brindar un mensaje claro y eficaz. Por otro lado, la comunicación externa tiene que ver con intercambiar información correcta y oportuna tanto con clientes como con la población en general, con lo cual se busca generar en ellos confianza y una imagen positiva sobre la entidad (Meléndez, 2016).

1.8.1.2.5. Supervisión y Monitoreo.

Dentro del control interno de una organización, necesariamente debe existir comparación entre lo ejecutado con lo programado, para poder encontrar posibles desviaciones, así poder generar las medidas correctivas y lograr el cumplimiento de los objetivos (Estupiñán, 2006).

A. Evaluaciones continuas

Si tratamos sobre la evaluación continua, este abarca un proceso sistemático y permanente realizado en la organización, debido a que cuando se trata de la naturaleza del control interno es necesaria vigilar y evaluar su desarrollo y si es necesario tomar medidas preventivas y correctivas (Meléndez, 2016).

B. Evaluaciones independientes

Maneja los órganos de control competente, que se encarga de asegurar que se valore y verifique constantemente y de forma imparcial el comportamiento del control interno, detectando las deficiencias y dando recomendaciones para así poder mejorar (Meléndez, 2016).

1.8.2. Gestión de talento Humano

Para lograr el bienestar general de los trabajadores y la organización de estos, obviamente incluido el desarrollo económico y social, es importante la gestión del talento

humano ya que estas actividades cuanto más óptimas son en su conjunto generan distintos niveles que redundan en el progreso, de esta forma, si esta engloba la actividad profesional con sus objetivos planteados y el cumplimiento de estos a nivel personal y organizacional (Martínez, 2013)

Por otro lado, Sánchez (2013) manifiesta que la competitividad del conjunto de trabajadores redunda en la competitividad de la empresa, eso se logra con una eficiente gestión del talento enfocada a una dirección cuya principal función va a ser la creación del valor del empleador, esta estrategia estará en función de actividades propagadas en aplicación de planes que generarán la máxima utilización de capacidad tanto en función a la sociedad, al cliente o finalmente al accionista, en cuanto a metas presentes o futuras.

Asimismo, la gestión de talento humano es esencial para lograr los objetivos contratar sus servicios, desarrollar sus habilidades y niveles de desempeño, además de asegurarse de compromiso con la organización (Flores, 2014).

De acuerdo con Mondy (2010) la administración del talento está implícita la coordinación que tienen los individuos a la hora de participar y así lograr los objetivos y las metas organizacionales. Los administradores que se encuentran en cada uno de los diversos grados deben estar interesados por la administración y también por la gestión de los recursos humanos. Y de esta forma pueda englobar todo aspecto de la persona, por lo que, de tal forma que el beneficio que ofrece la organización debe satisfacer al empleado, y también gestionar el capital humano debe enfocarse en el desarrollo de los integrantes de la entidad.

1.8.2.1. Importancia de la gestión de talento humano.

De acuerdo a lo expuesto por Flores (2014), menciona respecto a la importancia de la gestión de talento humano ya que ejerce la función de ser el conector entre la toma de decisión puesta por los superiores y el personal de trabajo; si no existiese este conector las tomas de decisión puestas tendrían una fuerte

repercusión en sus trabajadores las cuales podrían afectar en negativa en su bienestar, es por ello que radica la importancia de esta gestión ya que es la representación del personal de trabajo, cuya función además de cumplir las decisiones de la gerencia es participar en el apoyo a la formulación de estrategias acorde al plan de visión que tiene la organización; los trabajadores ante una buena gestión será pieza fundamental en base a su ventaja competitiva favorable a la entidad, para ello las políticas y prácticas deben de ser atrayentes para su retención.

1.8.2.2. Evaluación de la gestión de Recursos Humanos.

Según Mondy (2010), la gestión de recursos humanos engloba al conjunto de las participaciones de sus trabajadores enfocados en todos los logros de los objetivos puestos y metas de sus entidades, es por ese motivo que radica la responsabilidad de los administradores por resguardar el buen ambiente laboral en las actividades de su personal , haciéndolo sentir satisfechos e incentivándolos en los beneficios que la entidad le brindara por progresar, finalmente la gestión del capital humano debe enfocarse en que sus trabajadores incidan en el progreso de su perfeccionamiento.

1.8.2.2.1. Contratación.

Dentro de esta dimensión, señala a la contratación como el proceso por parte de los altos cargos en elegir el personal adecuado en base a sus habilidades y funciones operante que estarán de acorde con el perfil funcional de la empresa, por otro lado también la contratación en base a periodos determinados debe de tener la finalidad de que el personal cumpla con alcanzar propiciamente los objetivos puestos por la entidad.

A. Reclutamiento

Es un proceso que se enfoca en poder atraer personas en los tiempos establecidos por la organización, también se toma en cuenta la cantidad

correspondiente y las habilidades con las que cuentan para el puesto de trabajo, es por lo que dentro de esta dimensión existen características donde la información debe ser oportuna y clara.

Por lo que reclutar personal viene a ser un proceso de búsqueda y atracción donde evalúan a los solicitantes del empleo que cuentan con los requisitos necesarios para cubrir las vacantes. La principal función es entregar de forma oportuna la cantidad necesaria de candidatos para hacer más fácil la selección. Este proceso es una de las formas con las que ayuda la división de personal a los directivos de la institución (Castillo, 2012).

Según lo expuesto por Castillo (2012) el éxito al contratar un colaborador en la compañía depende de en la mayoría de veces de la cantidad y calidad de aspirantes con los que cuenten en su oportunidad. La cantidad de postulantes convocados por cargo vacante tiene que ver con las con las aptitudes que desarrollará en base a lo que la entidad necesita, por lo que los requerimientos a desarrollar no deben ser ni muy limitados ni muy extensos ya que se generaría costos adicionales que no darían utilidad al proceso de reclutamiento y selección; otro aspecto que se debe resaltar, es cuando se está llevando a cabo el periodo de reclutamiento y este personal es el único que recluta, el trato que el personal encargado ofrece a los postulantes debe ser el más favorable ya que en base a ello repercutirá el desenvolvimiento de sus futuros trabajadores.

A. Selección

Según Mondy (2010) menciona que este proceso se da cuando se establecen pruebas de evaluación que permitirán al personal encargado saber escoger cuál de las personas es la más idóneo para el perfil de puesto que se está requiriendo, dentro

de estas pruebas entras los aspectos en conocimiento, la psicología e informe de selección.

Similar a ello, Castillo (2012) señala que, la finalidad que cumple la selección de personal es que de acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación de los candidato, se tomará en cuenta el candidato que mejor responda a los intereses de la entidad cumpliendo con el fin mismo de su misión y el aporte en beneficio de la entidad.

La selección es por ello la capacidad de dar respuesta de acuerdo a que candidato brindarle el puesto de trabajo de acuerdo a su criterio, aptitud y que mejor se adapte a las condiciones del perfil de la institución, en donde el objetivo será lograr que el empleado logre dar su mayor aporte en beneficio de la entidad; la selección buscara el grado de sociedad entre las características humanas y las exigencias de la organización.

1.8.2.2.2. Desarrollo del personal.

Mondy (2010) manifiesta que el desarrollo del personal parte de las exigencias básicas puestas por el puesto vacante, ante ello una vez que se el trabajador nuevo entra a cumplir las funciones específicas, este tiende a progresar en ellas y abarcar más de su labor, es allí donde cumple un rol fundamental el Área de Recursos Humanos, ya que por medio de las condiciones que se le propiciará al trabajador este podrá progresar, continuar en sus mejoras profesionales y ser más útil en el aporte a las funciones de la misión empresarial.

Por otro lado; Flores (2014) considera que el desarrollo es un gran reto para el área de formación porque no sólo se trata de asegurar que la persona cuente con las capacidades para su trabajo actual, sino también su deber es proyectar a la persona, pensando en próximos puestos que pueda ocupar y en la formación que

requerirá para lograrlo. El desarrollo tiene que ver con lo que conocemos comúnmente como educación. Algunas instituciones relacionan la capacitación con el desarrollo y nombran a esta área como escuela, escuela de negocios o Universidad, mencionando que lo aprendido por las personas les será de ayuda en el puesto actual, y así desarrollar otros conocimientos, habilidades y actitudes.

A. Capacitación

Según Mondy (2010), este indicador habla sobre las capacitaciones las cuales se desarrollan con la finalidad de brindar conocimientos o de fortalecerlos en los temas que se refieren a la organización y así lograr mejorar las habilidades para los puestos de trabajo correspondientes a cada colaborador, debe existir coherencia con el puesto de trabajo y el tiempo de capacitación.

Al tratar de capacitar a una persona para poder ser capaz de realizar tareas mecánicas, secuenciadas y que siguen un proceso se dice que se le proporciona adiestramiento, el cual es atendido como: Proceso orientado a desarrollar habilidades y destrezas requeridas para el trabajo (Flores, 2014, p.).

a. Desarrollo de la carrera profesional

Mondy (2010) sostiene que el indicador presente se basa en la condicionabilidad de los factores puestos en una organización que generen en el largo plazo progresos en todos sus trabajadores, es decir el entendimiento y colaboración por parte de sus integrantes permitirán dar un ambiente con facilidades a la mejora productiva por cada trabajador, el nivel organizativo en el futuro tendrá un óptimo desarrollo que vaya de acuerdo con los requerimientos primordiales por parte de la entidad.

C. Mantenimiento del personal

Mondy (2010) se refiere en esta dimensión al enfoque de cuidar a sus trabajadores capacitados para que no busquen retirarse de la entidad a buscar insertarse a otra, es por ello que en ese contexto el cuidado de sus trabajadores va abocado en el desarrollo de sus salarios económicos, prestaciones sociales condicionadas a la operatividad y progresión laboral de ellos.

a. Remuneración

Mondy (2010) explica que las remuneraciones están referidas al pago adecuado por el tiempo establecido en un día por las horas que dará en su labor de trabajador, es por ello que el jefe encargado del talento humano debe tener el entendimiento de los factores que constituyen a que la remuneración sea de aprobación por los trabajadores.

b. Prestaciones sociales

Castillo (2012) manifiesta que esta dimensión viene a ser el conjunto de facilidades y beneficios adicionales al pago establecido que ofrece la entidad para generar mayor estímulo en el trabajador y así este se pueda mantener operativo y óptimo para beneficio de la entidad, estas facilidades y beneficios se rigen bajo facilidades que generen menor preocupación y esfuerzo en sus trabajadores, siendo así herramientas fundamentales para la fidelización del trabajador con su entidad laboral.

1.9. Definición de términos básicos

1.9.1. Ambiente de control

Considerado como todo aquel entorno que tiene repercusión en el desempeño del trabajador, considerando a los compañeros de trabajo, al espacio físico en el que se desenvuelve, tiempo de trabajo entre otros.

1.9.2. Evaluación de Riesgos

Consiste en identificar y analizar los riesgos que pueden afectar el logro de objetivo de la institución.

1.9.3. Actividades de control

Está conformado por todas las acciones que adopta la administración y orienta a los trabajadores ceñirse a las políticas internas de la institución.

1.9.4. Información y comunicación

Sirve para mantener un buen control interno, mediante el uso de sistemas de información como los correos electrónicos, documentos escritos, entre otros. Manteniendo la claridad y precisión de un mensaje asertivo para proyectar una buena imagen sobre la institución.

1.9.5. Supervisión y monitoreo:

Es la detección de errores tomando como base lo programado o planificado, a fin de proponer acciones que corrija el error y mejore el cumplimiento de funciones para alcanzar el objetivo trazado.

1.9.6. Gestión de talento humano

La gestión del talento viene a ser la dirección estratégica de poder alcanzar por diversos medios el objetivo principal es buscar la máxima creación de valor por parte del empleado.

1.9.7. Contratación de personal

Es el proceso por el cual la institución desarrolla su selección de personal, teniendo en cuenta algunas habilidades que son propias de las funciones a realizar.

1.9.8. Desarrollo del personal

Consiste en buscar una necesidad que es identificada en el individuo por lo que comprende una de las funciones más importantes en la gestión de talento humano.

1.9.9. Mantenimiento del personal

Viene a ser el tratar de retener el talento humano, tratando de tener ciertos cuidados especiales, los que son principalmente los planes de remuneración económica, de prestaciones sociales.

II. METODO

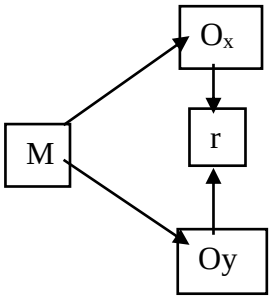
2.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque está basado al cuantitativo, según lo mencionado por Hernández et al. (2014) definen que los estudios cuantitativos son los estudios que se encargan de recopilar información acerca de una problemática, tomando en cuenta una valoración de escala numérica.

Por su aplicación la investigación es de tipo básica. De acuerdo a lo mencionado por Ñaupas et al.(2014), una investigación es de tipo básica, cuando se realiza la recopilación de información esencial sobre los aspectos del objeto de estudio.

El diseño fue el no experimental. Según lo mencionado por Palella & Martins (2012) ello se debe a que no se pretende realizar manipulación o alteración en las variables, solo realizar un estudio conforme se encuentre cada uno, en el tiempo y contexto en que se realiza la investigación. En mérito a que no se manipularon ninguna de las variables de control interno y gestión del talento humano en la DRAA.

El nivel del presente estudio es el correlacional, según Hernández et al. (2014) señala que el nivel correlacional busca conocer la relación que existe entre dos o más variables en un entorno particular. Es por ello, que se realizó una descripción de variables.



Donde:

M = Los trabajadores administrativos de la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2019.

Ox = Control interno

Oy = Gestión del Talento humano

r = Relación

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

De acuerdo a lo mencionado por Supo (2018) señala que la población es un conjunto de elementos que poseen características similares e información (datos), que se encuentran relacionados con las variables de estudio. Ante ello, la población de este estudio estuvo conformado por los 36 trabajadores administrativos de la Dirección Regional Agraria de Ayacucho.

2.2.2. Muestra

Según muestreo censal, la muestra estuvo compuesta por el total de la población, por ser pocos individuos se pretende aplicar los instrumentos a los 36 trabajadores administrativos de la institución.

2.3. Técnicas para la recolección de datos

Según Ñaupas et al. (2014) puntualizaron que la encuesta es una técnica social, ya que por su utilidad, simplicidad y objetividad de la información que se requiere, así también, por medio de preguntas realizadas de manera indirecta a través de instrumentos.

Es por ello, en la presente investigación se empleó las encuestas, una para la variable control interno y la otra para la gestión del talento humano. En tanto los instrumentos para la recolección de datos fueron los cuestionarios conformado por 14 preguntas para la primera variable y 11 ítems para la segunda variable.

2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos

2.4.1. Validez

Según lo mencionado por Carrasco (2018), la validez de los instrumentos de recolección de datos, están caracterizados por la capacidad para que estos puedan ser medidos de forma directa y precisa. El presente estudio, la validez de los instrumentos fue aprobado por medio de juicio de expertos, quienes dieron la conformidad de la información que contenían los ítems, asimismo buscó guardar relación con la teoría que expone las dimensiones de cada variable.

2.4.2. Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos de ambas variables en este estudio fue evaluada con el Alfa de Cronbach, ya que se midió con escala Likert. Resulta importante indicar que, la confiabilidad, según Supo (2018), es cuando se procede a realizar un análisis interno del instrumento, para llegar a esta fase es necesario realizar una validez de constructo, por lo que se pretende conocer cuál es la varianza verdadera.

2.5. Procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de los datos que se obtuvieron a partir de la encuesta se efectuó del modo siguiente: en primer lugar, se planificó un conjunto de actividades, con el fin de que la información se encuentre ordenada.

1. Previamente se solicitó permiso a la institución de aplicación de instrumentos a los trabajadores.

2. Se planificó los días de aplicación de instrumentos y se hizo conocer a los participantes
3. Se informó el uso correcto del protocolo de distanciamiento social y uso de mascarillas para evitar contagios del COVID-19.
4. En un promedio de 10 minutos por persona se procedió a hacer las preguntas y aclarando que se haga con sinceridad.
5. Se reunió el total de encuestas físicas y traspasó a un cuadro de Excel 2019 para su fácil tabulación
6. Se trasladó esos datos al programa de SPSS 25 para aplicar las pruebas estadísticas correspondientes.

Es por ello, que se emplearon algunas técnicas para procesar la información, como la clasificación de información y tabulación de datos.

2.6. Aspectos éticos

De acuerdo a lo abordado en el presente estudio, la redacción del mismo estuvo bajo los criterios de ética y respeto a la propiedad intelectual, así mismo el acceso a la información fue obtenido de manera legal, tomando en cuenta los derechos intelectuales de acuerdo a la constitución política.

Asimismo, la accesibilidad a los datos, ha sido referenciada conforme lo señalan las normas, y también se ha hecho valer los derechos del autor en cada aporte que se obtuvo para la presente investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

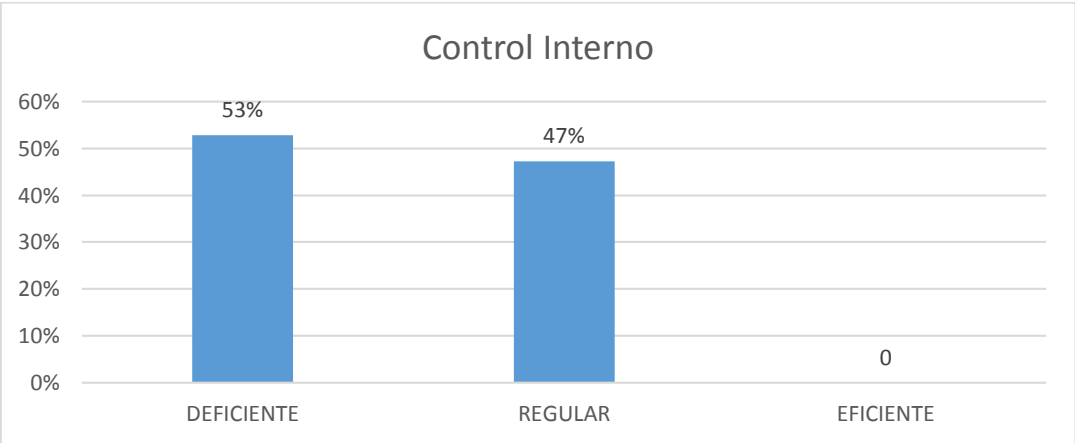
3.1.1. Resultados descriptivos de la variable control interno

Tabla 3.
Control interno en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho.

Control Interno	N	%
Deficiente	19	53%
Regular	17	47%
Eficiente	0	0
Total	36	100%

Fuente: Recojo de encuestas.

Figura 1.
Resultados del control interno.



Interpretación:

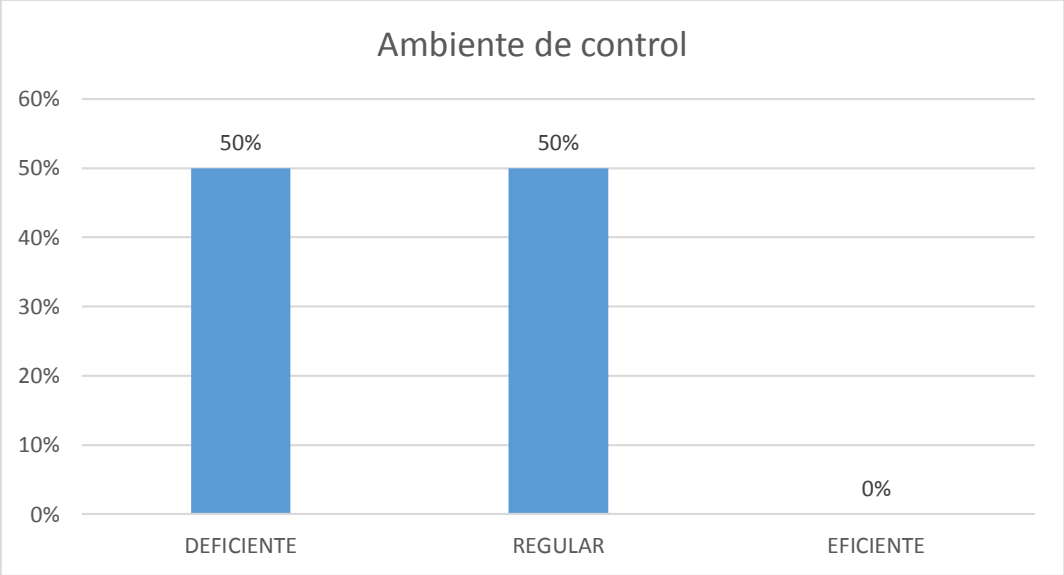
Según la tabla 3 y figura 1 se muestra la calificación de los trabajadores respecto al control interno en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, donde el 53% (19) de los trabajadores encuestados consideran que el control interno en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho es "deficiente", el 47% (17) consideran el control interno como regular. Lo cual deja en evidencia que en la entidad no se asignan responsabilidades por áreas para reducir el riesgo innecesario.

Tabla 4.
Resultados dimensión Ambiente de control

Ambiente de control	N	%
Deficiente	18	50%
Regular	18	50%
Eficiente	0	0%
Total	36	100%

Fuente: Resultados de encuestas.

Figura 2.
Resultados de la dimensión Ambiente de control.



Interpretación:

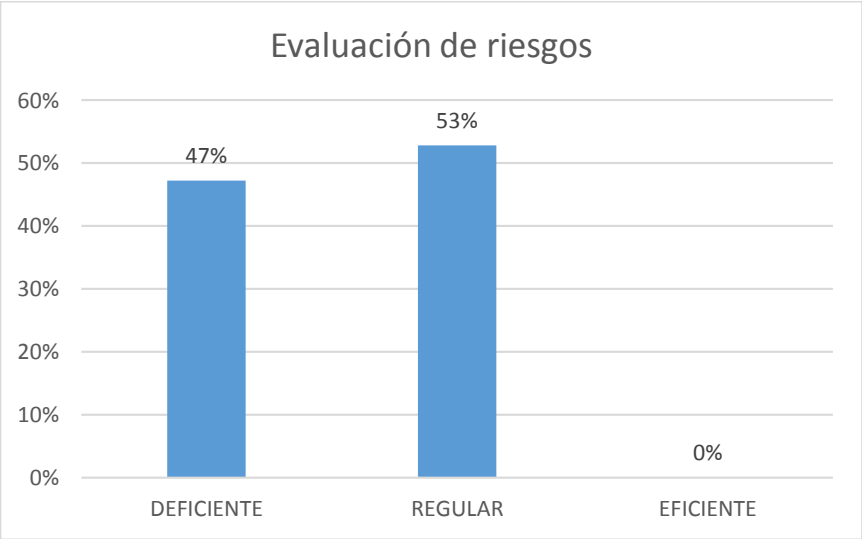
Según la tabla 4 y figura 2 se muestra la calificación de los trabajadores respecto a la dimensión ambiente de control en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, donde el 50% (18) de los trabajadores encuestados consideran que el ambiente de control en la Dirección Agraria de Ayacucho es "deficiente", el otro 50% (18) consideran al ambiente de control interno como regular. Dejando en evidencia que no se mantiene informado a los trabajadores sobre la estructura orgánica y la identificación de personajes con autoridad dentro de la institución.

Tabla 5.
Resultados dimensión de Evaluación de riesgos.

Evaluación de riesgos	N	%
Deficiente	17	47%
Regular	19	53%
Eficiente	0	0%
Total	36	100%

Fuente: Recolección de encuestas.

Figura 3.
Resultados de la dimensión Evaluación de riesgos.



Interpretación:

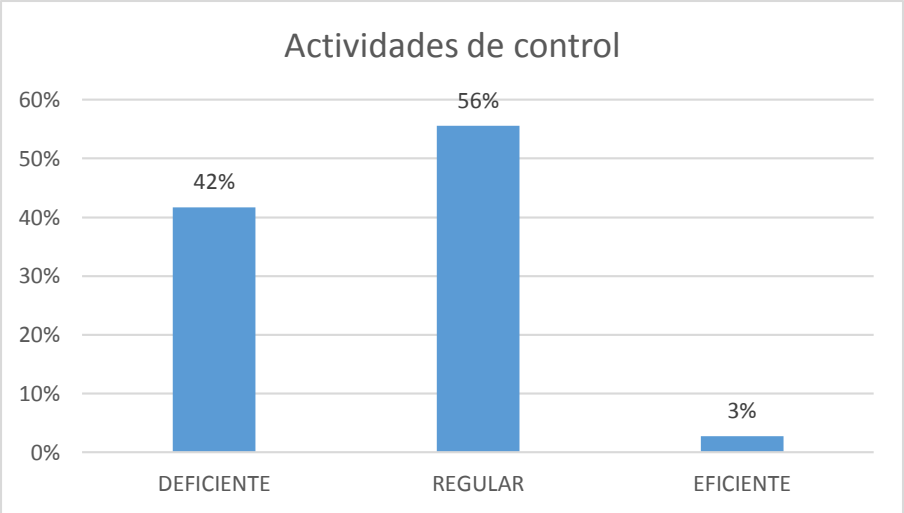
De acuerdo a la tabla 05 y figura 03 se muestra la dimensión evaluación de riesgos donde es calificado por los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, donde el 47% (17) trabajadores encuentran la evaluación de riesgos como deficiente, el 53% (19) de trabajadores lo encuentran regular, es decir la institución no asigna responsabilidades claras a los trabajadores en cada área a fin de reducir los riesgos que se pueden evitar.

Tabla 6.
Resultados dimensión actividades de control

Actividades de control	N	%
Deficiente	15	42%
Regular	20	56%
Eficiente	1	3%
Total	36	100%

Fuente: Recolección de encuestas.

Figura 4.
Resultados de la dimensión Actividades de control



Interpretación:

Según la tabla 6 y figura 4. Se muestran los resultados de la dimensión actividades de control calificado por los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, donde el 42% (15) de los encuestados encuentran las actividades de control como deficiente

y el 56% (20) trabajadores lo considera como regular, lo cual conlleva a decir que no se realiza con frecuencia evaluaciones que garanticen el cumplimiento de las funciones establecidas en el manual de organizaciones y funciones de la institución.

3.1.2. Resultados descriptivos de la variable gestión de recursos humanos

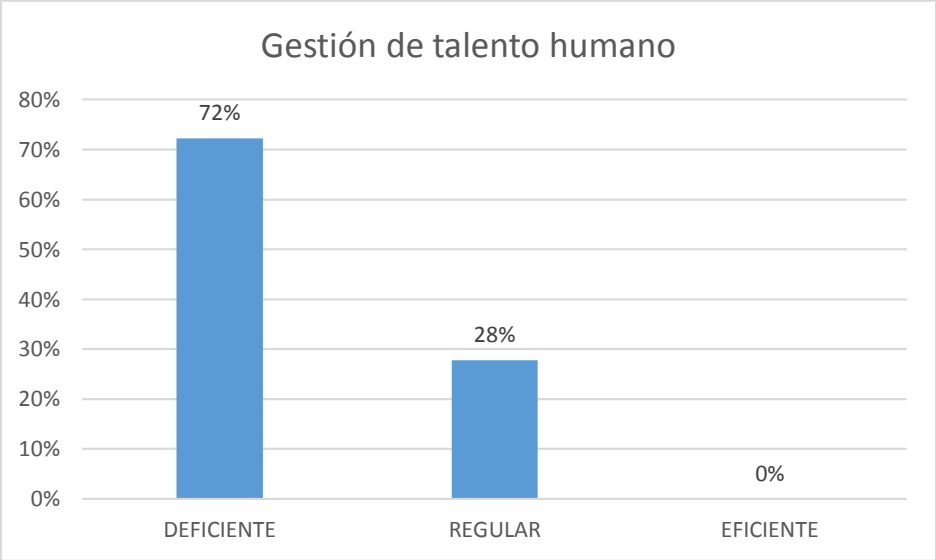
Tabla 7.

Resultados de la Gestión de recursos humanos.

Gestión del talento Humano	N	%
Deficiente	26	72%
Regular	10	28%
Eficiente	0	0%
Total	36	100%

Fuente: Recolección de encuestas.

Figura 5.
Resultados de la Gestión de talento Humano.



Interpretación:

En la tabla 7 y figura 5 se muestran los resultados de la variable gestión de talento humano desde la opinión de los trabajadores de la dirección Regional Agraria de Ayacucho, donde el 72% (26) trabajadores consideran que existe una deficiente gestión del talento humano, mientras que el 28% (10) trabajadores consideran que existe una regular gestión del talento humano. Ello evidencia que la institución no realiza esfuerzos por mejorar el

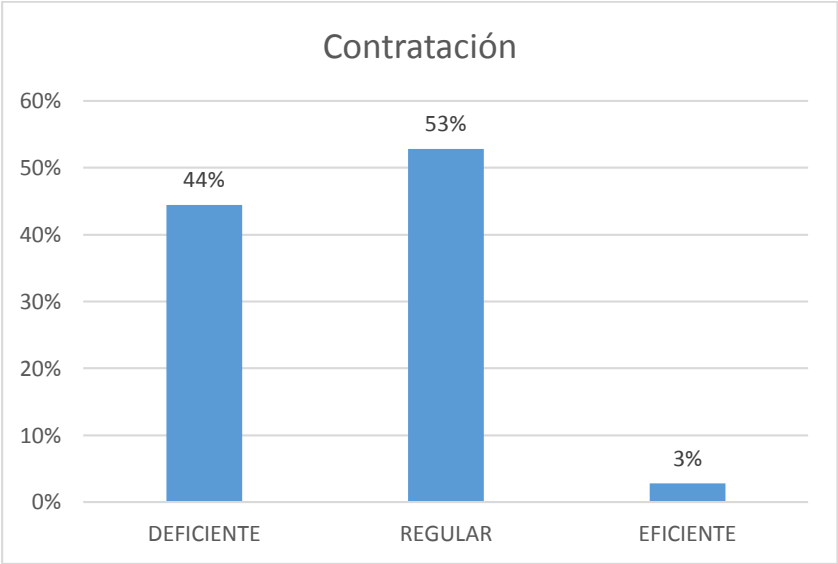
proceso de contratación identificando al personal idóneo, así como que no existe ánimos de desarrollar al personal con incentivos académicos y que el mantenimiento del personal es deficiente en su mayoría.

Tabla 8.
Resultados de la dimensión Contratación

Contratación	N	%
Deficiente	16	44%
Regular	19	53%
Eficiente	1	3%
Total	36	100%

Fuente: Encuestas recolectadas.

Figura 6.
Resultado de la dimensión Contratación



Interpretación

En la tabla 8 y figura 6 se evidencia los resultados de la contratación que se viene realizando en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, donde el 44% (16) de los encuestados considera que existe un deficiente proceso de contratación en la institución, mientras que el 53% (19) de los encuestados lo considera como regular, y el 3% (1) de encuestados lo considera eficiente. Ello deja entrever que el personal encargado de la gestión

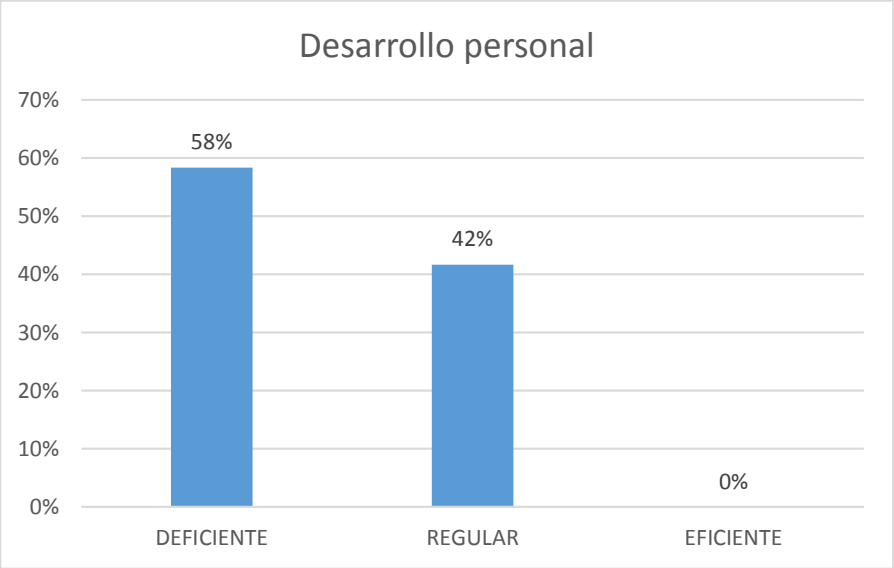
de contratación de personal no está contratando al personal idóneo para los diferentes puestos dentro de la institución.

Tabla 9.
Resultados de la dimensión Desarrollo del personal

Desarrollo del personal	N	%
Deficiente	21	58%
Regular	15	42%
Eficiente	0	0%
Total	36	100%

Fuente: Encuestas recolectadas.

Figura 7.
Resultados de la dimensión Desarrollo personal.



Interpretación:

En la tabla 9 y figura 7 se aprecia el resultado de la dimensión Desarrollo personal que se impulsa en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, en la cual el 58% (21) de los encuestados opina que es deficiente el desarrollo personal en la institución y un 42% (15) de los trabajadores encuestado opina que es regular. Lo que conlleva a afirmar que en la DRAA nunca realizan incentivos académicos para el desarrollo intelectual de sus trabajadores, incluyendo becas, especializaciones o estudios superiores.

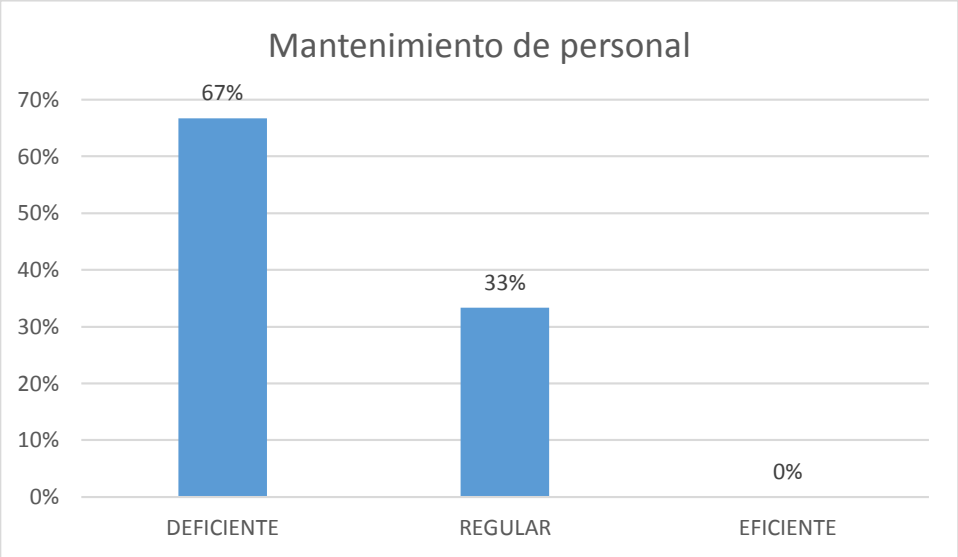
Tabla 10.

Resultados de la dimensión Mantenimiento de personal

Mantenimiento de Personal	N	%
Deficiente	24	67%
Regular	12	33%
Eficiente	0	0%
Total	36	100%

Fuente: Encuestas recolectadas.

Figura 8.
Resultados de la dimensión Mantenimiento de personal



Interpretación:

En la tabla 10 y figura 8, se aprecia los resultados de la dimensión Mantenimiento que se desempeña en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, donde el 67% (24) de los trabajos encuestados considera que en la institución existe un deficiente mantenimiento de personal, mientras que un 33% (12) lo considera regular. Esto evidencia que la institución nunca o casi nunca busca mejorar los beneficios sociales de sus trabajadores para que éstos mejoren su productividad.

3.2. Prueba de Normalidad

Para conocer la normalidad de distribución de datos se hizo la prueba de normalidad con el estadístico de prueba Shapiro Wilk, por contar con una muestra no mayor de 50 casos (muestra) y por ser un cuestionario de tipo Likert, dejando como evidencia que si los resultados se encuentran normalmente distribuidos entonces se usará la prueba de correlación de Pearson, de lo contrario se usaría la prueba de correlación Rho de Spearman.

Por lo que las normas de decisión se rigen a la prueba de hipótesis que plantea lo siguiente:

Ho: Todos los datos analizados presentan una distribución normal

Ha: Los datos analizados no presentan una distribución normal.

Contándose con un nivel de significancia de 0.05 equivalente al 5%,

Para lo que se debe tener en cuenta es la siguiente regla de decisión:

Si: Sig. (e) < sig. (t) = 0.05, se rechaza la Ho

Si: Sig. (e) > sig. (t) = 0.05, se acepta la Ho

Tabla 11.

Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Control Interno	,113	36	,200*	,967	36	,358
Ambiente de control	,153	36	,032	,953	36	,130
Evaluación de riesgos	,123	36	,186	,944	36	,068
Actividades de control	,127	36	,154	,967	36	,340
Gestión del talento humano	,135	36	,097	,975	36	,588
Contratación	,146	36	,051	,920	36	,013
Desarrollo de personal	,147	36	,049	,959	36	,200
Mantenimiento de personal	,164	36	,016	,922	36	,014

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Los resultados demuestran que los valores de sig. Arrojaron datos menores y mayores al nivel de significancia equivalente a 0.05 lo cual quiere decir que no todos los datos recolectados están normalmente distribuidos, por lo que según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, optando por usar la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

3.3. Contrastación de hipótesis

Se busca contrastar la hipótesis de la investigación mediante los recursos estadísticos, usando el paquete estadístico SPSS Statistics Package for Social Sciences en su versión 25.

Prueba de hipótesis general

Se plantean las siguientes hipótesis estadísticas.

Ho: No existe una relación significativa entre el control interno y la gestión del talento humano en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020.

Hi: Existe una relación significativa entre el control interno y la gestión del talento humano en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020.

Con un Nivel de significancia de: $\propto = 5\% = 0.05$

Tomando en cuenta un nivel de confianza de: 1 - $\propto = 95\%$ equivalente a 0.95.

Siendo la regla de decisión:

Si: $p < \propto = p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula Ho

Si: $p > \propto = p > 0.05$; se acepta la hipótesis nula Ho.

Tabla 12.

Correlación entre el Control Interno y Gestión del talento humano.

			Control Interno	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Control Interno	Coeficiente de correlación	1.000	,598**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	36	36
	Gestión Del talento humano	Coeficiente de correlación	,598**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	36	36

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.

Interpretación:

En la tabla 12 se muestra los resultados de correlacionar las variables control interno y Gestión de talento humano, donde el valor de significancia resultante es de 0.000, que por ser menor al nivel de significancia de 0.05, da cuenta de que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que significa que existe una relación significativa entre el control interno y la gestión de talento humano en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020.

Como también se evidencia un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0.598, con el que se refleja la existencia de una correlación positiva media, en otras palabras, a un incremento de eficiencia del control interno en la institución, se tendrá una más eficiente gestión de talento humano.

Prueba de hipótesis específica 1

Se plantean las siguientes hipótesis estadísticas.

Ho: No existe una relación significativa entre el control interno y la contratación en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020.

Hi: Existe una relación significativa entre el control interno y la contratación en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020.

Con un Nivel de significancia de: $\propto = 5\% = 0.05$

Tomando en cuenta un nivel de confianza de: 1 - $\propto = 95\%$ equivalente a 0.95.

Siendo la regla de decisión:

Si: $p < \propto = p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula Ho

Si: $p > \propto = p > 0.05$; se acepta la hipótesis nula Ho.

Tabla 13.

Correlación entre el control interno y contratación

Correlaciones			Control Interno	Contratación
Rho de Spearman	Control Interno	Coeficiente de correlación	1,000	,593**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Contratación	Coeficiente de correlación	,593**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.

Interpretación:

En la tabla 13 se evidencia la correlación entre el Control Interno y la contrastación, donde se observa un valor de significancia de 0.000, por ser menor al valor de significancia 0.05, y la regla de decisión conlleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna el cual es que existe relación significativa entre el control interno y contratación en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho.

Adicionalmente se puede observar el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.593, demostrando que existe correlación positiva media, lo que significa que a una mejor eficiencia del control interno se refleja en una mejor contratación de personal en la institución.

Prueba de hipótesis específica 2:

Donde se plantea la siguiente hipótesis estadística:

Ho: No existe una relación significativa entre el control interno y el desarrollo del personal en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020

Hi: Existe una relación significativa entre el control interno y el desarrollo del personal en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020.

Considerando el nivel de significancia de: $\propto = 0.05 = 5\%$

Con un nivel de confianza de: $1 - \propto = 95\% = 0.95$

La regla de decisión es:

Si: $p < \propto = p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula Ho

Si: $p > \propto = p > 0.05$; se acepta la hipótesis nula Ho.

Tabla 14.

Correlación de Control Interno y Desarrollo del personal

Correlaciones			Control Interno	Desarrollo del personal
Rho de Spearman	Control Interno	Coeficiente de correlación	1,000	,368*
		Sig. (bilateral)	.	,027
		N	36	36
	Desarrollo del personal	Coeficiente de correlación	,368*	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	36	36

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).
Fuente: Cuestionario de encuesta recolectada.

Interpretación:

En la tabla 14 se muestra el resultado arrojado por la correlación entre el control interno y desarrollo del personal denotando que el valor de significancia equivalente a 0.027, por ser siendo menor al valor de significancia de 0.05, por lo que la regla de decisión sugiere rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna siendo la afirmación de que existe relación significativa entre el Control Interno y Desarrollo del personal en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho 2020.

Adicionalmente, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.368 significa que el grado de correlación es positiva media, por ello ante una mejora de la eficiencia del control interno mejorará moderadamente el desarrollo del personal en la institución.

Prueba de hipótesis específica 3:

Planteándose como la hipótesis estadística a los siguientes:

Ho: No existe una relación significativa entre el control interno y el mantenimiento del personal en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020

Hi: Existe una relación significativa entre el control interno y el mantenimiento del personal en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020.

Considerando un nivel de significancia de: $\propto$= 5% = 0.05

Por lo que el nivel de confianza es: 1 -$\propto$= 95% = 0.95

La regla de decisión es:

Si: $p < \propto = p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula Ho

Si: $p > \propto = p > 0.05$; se acepta la hipótesis nula Ho.

Tabla 15.

Correlación entre el Control interno y el Mantenimiento de personal.

Correlaciones			Control Interno	Mantenimiento de personal
Rho de Spearman	Control Interno	Coeficiente de correlación	1,000	,430**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	36	36
	Mantenimiento de personal	Coeficiente de correlación	,430**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	36	36

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.

Interpretación:

En la tabla 15 se muestra el resultado de la correlación entre el control interno y el mantenimiento de personal, donde se evidencia que el valor de significancia resultante es de

0.009 que, siendo menor al nivel de significancia, es decir 0.05, da cuenta de que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que significa que existe relación significativa entre el control interno y el mantenimiento de personal en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020.

Así mismo se evidencia un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.430, con el que se tiene certeza de la existencia de una correlación positiva y media, es decir a un incremento en la eficiencia de control interno en la DRAA, se tendrá una mayor eficiencia en el mantenimiento del personal.

IV. DISCUSION

El control interno es de suma importancia porque permite fortalecer la Gestión Pública en los aspectos de articulación gubernamental, rendición de cuentas y como también en el cumplimiento de la ética pública y nitidez, permitiendo aventajar la administración en cuanto a la innovación tecnológica de la información, así como armonía entre la flexibilidad y el control de gestión, además otorgar buena orientación a la población (Consorcio de Investigación Económica y Social, 2015). Es así que se logra demostrar que el 53% de los trabajadores consideran el control interno en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho como deficiente, el 47% lo consideran regular. Esos resultados concuerdan con los de Cruz (2012) quien evidenció que el Colegio fiscal diurno de su estudio no cumplía con realizar la evaluación al control interno en el área de talento humano impidiendo conocer la real situación de su administración, tampoco revisar los procesos que maneja el departamento, detectando así falencias para mejorar, así mismo la tercera parte de los encuestados desconocer la visión y misión de la organización por lo que afecta a la calidad de sus procesos. Así mismo con Avendaño (2018) reconoce que la función del control interno es

una herramienta que permite el manejo de procesos como mecanismo de prevención recomendada para el personal de cargo,

Moreto (2015) quien en su investigación demostró que la unidad ejecutora objeto de su estudio presenta un control interno bajo dado que el 40% de sus encuestados opina q los funcionarios no resaltan la utilidad e importancia del control en sus procesos. Sin embargo, no coincide con los obtenidos por Manrique (2014) quien obtuve mayor aceptación de encuestados sobre la afirmación de que es óptimo aplicar el control interno en su organización mientras que un 61% lo considera adecuado en el hotel objeto de estudio.

En cuanto a la gestión del talento humano, se centra en la búsqueda del bienestar de todos los integrantes de la organización así como el desarrollo económico y social, así como dar a conocer en diversos ámbitos administrativos de acuerdo a Martínez (2013), respecto a la variable se supo que el 72% de encuestados trabajan consideran que existe una gestión administrativa deficiente, en tanto el 28% de trabajadores consideran regular la gestión del talento humano porque no existen ánimos de desarrollar al personal ni mantenerlos. De esa forma se concuerda con los resultados obtenidos por Moreto (2015) quien dejó demostrado que la Unidad ejecutora 404 presenta una gestión administrativa media baja, de acuerdo a la opinión del 50% de los trabajadores.

El principal hallazgo de la investigación fue aceptar la hipótesis general de la investigación, control interno tiene relación con la gestión del talento humano en la dirección Regional Agraria de Ayacucho en el periodo 2020. Arrojando como valor de significancia de 0.000, menor al 0.05 y un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.598, lo que significa que a una mejora en la eficiencia del control interno representa una mejora en la gestión del talento humano en la DRAA. Los resultados concuerdan con los de Morote (2015) quien encontró la existencia de una incidencia del control interno en la gestión administrativa en la Unidad Ejecuta de su estudio, con un coeficiente de correlación de

Spearman de 0.984 rescatando lo importante que resulta el control interno para contar con una eficiente realización de gestión administrativa en la institución. Como también concuerda con lo obtenido por Estrada (2017) demostrando la relación entre la dimensión del control administrativo del control interno y la gestión administrativa, como también demostró que existe relación entre la dimensión control financiero como parte del control interno y la gestión administrativa de la municipalidad objeto de estudio.

El hallazgo respecto a la hipótesis específica 1 de la investigación, si existe una relación entre el control interno y la contratación de personal en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, porque se obtuvo un valor de significancia de 0.000 y coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.593, dejando evidenciado que existe una correlación positiva media y significativa, es decir a una mejora en la eficiencia del control interno representará una mejora en el proceso de contratación de personal. Dichos resultados coinciden con los obtenidos por Saldaña (2014) respecto al control interno y su influencia significativa en la gestión para el establecimiento de metas y objetivos institucionales, llegando a identificar que una buena planificación de control interno el cual se conforma desde la fase de captación del personal, da lugar a la optimización de recursos humanos influyendo así en la gestión de la institución.

El hallazgo respecto a la hipótesis específica 2 de la investigación, si existe una relación significativa entre el control interno y el desarrollo del personal en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho en el periodo 2020, debido que se o un valor de significancia de 0.027 y coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.368, evidenciando que existe una correlación positiva baja y significativa, es decir a una mejora en la eficacia del control interno significará una mejora en el desarrollo del personal en la DRAA. Estos resultados dan concordancia con los obtenidos por Villalta (2016) quien demuestra la existencia de riesgos en las políticas de organización como selección reclutamiento, desarrollo y

supervisión y retribución económica del personal lo que afecta a la deficiente gestión del talento humano en la empresa objeto de estudio. Como también concuerda con Avendaño (2018) demostrando que el sistema de control interno es una herramienta de prevención, que brinda recomendación y mecanismos para las operaciones que realizan su personal, promoviendo la productividad programada por la dirección de la organización pertinentes al grado y cargos que ostenten, además cumpliendo con los criterios éticos y políticas puesta, para lo cual se socializa por medio de capacitaciones actualización de las normativas, entre otras.

El tercer hallazgo importante respecto a la hipótesis específica 3 de la investigación, si existe relación entre el control interno y el mantenimiento del personal en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho en el periodo 2020, ya que se obtuvo un valor de significancia equivalente a 0.009 y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.430, se representa un correlación positiva media y significativa, por lo que a una mejora en la eficacia del control interno mejorará el mantenimiento de personal en la DRAA. Concordando dichos resultados con los obtenidos por Condori (2019) quien evidenció que el control interno tiene relación con la gestión del talento humano en la unidad de gestión educativa local de su estudio, existiendo evidencia con la integración de personas a su vez la relación con la organización de personas, motivación compensación desarrollo de personas, lo propio con la dimensión de retención de personas que a su vez plantean una relación positiva entre el control interno y la gestión del talento humano en dicha UGEL.

V. CONCLUSIONES

Finalmente, al trabajo de investigación se presentan las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que el control interno tiene relación significativa con la gestión del talento humano en la dirección Regional Agraria de Ayacucho en el periodo 2020, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación por el estadístico Rho de Spearman igual a 0.598 y un p – valor = 0.000 demostrando una correlación positiva media y significativa, por lo que se acepta la hipótesis alterna, por lo que a una mejora en la eficiencia del control interno representa una mejora en el gestión del talento humano en la DRAA.
2. En cuanto al objetivo específico 1, se logró describir una relación significativa entre el control interno y la contratación de personal en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, porque se encontró un coeficiente de correlación por el estadístico Rho de Spearman igual a 0.593 y un p – valor = 0.000 que siendo menor al nivel de significancia , demuestra la existencia de una correlación positiva media y significativa, es así que se acepta la hipótesis alterna, afirmando que a una mejora en la eficiencia del control interno representará una mejora en el proceso de contratación del personal en la DRAA.

3. En cuanto al objetivo específico 2, se logró determinar que existe una relación significativa entre el control interno y el desarrollo del personal en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho en el periodo 2020, puesto que obtuvo un coeficiente de correlación por el estadístico Rho de Spearman equivalente a 0.368 y un p- valor =0.027, que por ser menor al nivel de significancia nos permite afirmar que existe una correlación positiva baja y significativa entre la variable y la dimensión, por lo que se aceptó la hipótesis alterna, llegando a deducir que a una mejora en la eficacia del control interno significará una mejora en el desarrollo del personal en la DRAA.
4. En cuanto al objetivo específico 3, se analizó y corroboró la existente relación significativa entre el control interno y el mantenimiento del personal en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho en el periodo 2020, de acuerdo al coeficiencia de correlación estadístico Rho de Spearman obtenido fue de 0.430 y un p – valor = 0.009, que por ser menor al nivel de significancia establecido, da a lugar a afirmar que existe una correlación positiva media y significativa entre la variable y la dimensión, por lo que se acepta la hipótesis alterna, es decir a una mejora en la eficacia del control interno en la institución mejorará el mantenimiento de personal en la DRAA.

VI. RECOMENDACIONES

1. En cuanto a la contratación se recomienda que la institución aplique acciones de control interno basadas en el modelo COSO descrito en el presente informe de tesis, estableciendo políticas de cumplimiento a los lineamientos de políticas internas de la DRAA.
2. Se recomienda a los altos cargos de jefatura de la institución, seleccionar al talento humano que va a ejercer algún cargo importante posea integridad, idoneidad para el puesto y con disposición a realizar las políticas y objetivos trazados por la institución.
3. En cuanto al desarrollo del personal y el aspecto técnico de cumplimiento se recomienda, cumplir las promesas, en los plazos acordados, previa evaluación y seguimiento al buen desempeño de las funciones acordes a los principios de control interno señalados.
4. En cuanto al mantenimiento del personal se recomienda a la alta dirección considerar otorgar incentivos como la asistencia a cursos de capacitación y/o especialización, con la finalidad de desarrollar su desempeño personal profesional que será retribuida con mayor productividad y producción. Y porque no también considerar las recompensas económicas, dinerarias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Avendaño, L. (2018). *¿Cuál es la importancia del Control Interno en la Dirección de Gestión Humana por Competencias?* Tesis de posgrado, Universidad Militar de Nueva Granada, Facultad de Ciencias Económicas, Bogotá. Recuperado el 31 de Agosto de 2020, de https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17658/Avenda%C3%B1oBermejoLisbethYesenia2018.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Balla, I. (2018). *El Control Interno en la Gestión Administrativa de las Empresas del ecuador.* Tesis de pregrado, Universidad Estatal de Milagro, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, Ecuador. Recuperado el 31 de Agosto de 2020, de http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4022/3/EL%20CONTROL%20INTERNO%20EN%20LA%20GESTION%20ADMINISTRATIVA%20DE%20LAS%20EMPRESAS%20DEL%20ECUADOR.pdf

Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborare el proyecto de investigación* . Lima: Editorial San Marcos.

Castillo, A. (2012). *Administración del personal. Un enfoque hacia la calidad.* Bogotá: Ecoe ediciones. Recuperado el 2021, de https://books.google.es/books?id=1aXmDqJpEc8C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

Condori, M. (2019). *Control interno y gestión del talento humano en los servicios públicos de la unidad de gestión educativa local - Huancavelica.* Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de posgrado, Lima. Recuperado el 31 de Agosto de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37230/condori_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Consorcio de Investigación Económica y Social. (2015). *Propuestas de política para los Gobiernos Regionales 2015-2018.* Lima: CIES. Obtenido de https://www.cies.org.pe/sites/default/files/files/otrasinvestigaciones/archivos/propuestas_politicas-2015-2018_documento_final.pdf

Contraloría General de la República. (2014). *Marco conceptual del control interno.* Perú: La Contraloría General de la República. Obtenido de http://doc.contraloria.gob.pe/Control-Interno/web/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf

Cruz, R. (2012). *Control Interno al área de talento.* Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Contabilidad y Auditoría, Ambato. Recuperado el 31 de Agosto de 2020, de https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1988/1/TA0210.pdf

Del Toro, J., Fonteboa, A., Armada, E., & Santos, C. (2005). *Control Interno.* Centro de Estudios Contables Financieros y de Seguros, La Habana, Cuba.

Estrada, A. (2017). *Control Interno y Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Acongate, 2017.* Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Escuela de posgrado, Cusco. Recuperado el 31 de Agosto de 2020, de http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/4558/253T20191121_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Estupiñán, R. (2006). *Control interno y fraudes.* (segunda ed.). Bogotá, Colombia: ECOE Ediciones.

Flores, R. (2014). *La administración de Recursos Humanos.* México: UNID editorial digital. Recuperado el 2021, de

https://play.google.com/books/reader?id=XMY6DQAAQBAJ&pg=GBS.PT5.w.5.0.85_141&hl=es_419

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación.* México:: Mc Graw Hill Education.

Instituto Peruano de Acción Empresarial. (2012). *Conferencia Anual de Ejecutivos-CADE.* Perú.

Ley N° 27785. (2016). *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.* Perú: Contraloría General de la República . Obtenido de http://doc.contraloria.gob.pe/documentos/TILOC_Ley27785.pdf

Ley N° 28716. (2006). *Ley de Control Interno de las entidades del Estado.* Perú: Diario El Peruano. Obtenido de https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/396705-28716

Louffat, E. (2012). *Administración del Potencial Humano.* Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.

Manrique, N. (2014). *El Control Interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el hotel "PASTORURI" Independencia - Huaraz, 2014.* Tesis de posgrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas, Chimbote. Recuperado el 31 de Agosto de 2020, de http://repositorio.uladech.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/685/CONTROL_INTERNO_GESTION_DE_RECURSOS_HUMANOS_MANRIQUE_TORRE_NICES_PERPETUA.pdf?sequence=6

Martínez, M. (2013). *La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores.* Madrid, España: Díaz de Santos. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=JEGXggAcH-UC&printsec=frontcover&dq=La+gesti%C3%B3n+empresarial:+equilibrando+obj

etivos+y+valores&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj2qLOj_obbAhWixVkKHbF7AhYQ6AEIJzAA#v=onepage&q&f=false

Meléndez, J. (2016). *Control interno.* Chimbote: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Obtenido de http://utex.uladech.edu.pe/bitstream/handle/ULADECH_CATOLICA/165/LIBRO%20DE%20CONTROL%20INTERNO%20CON%20LOGO%20UTEX%20Y%20CODIGO%20DE%20BARRA%20-%20TERMINADO%20FINAL%202016%20SETIEMBRE.pdf?sequence=1

Mendoza, W. D. (27 de Junio de 2018). El Control Interno y su influencia en la Gestión Administrativa del sector público. *Dominio de las ciencias, 4*(4), 35. Recuperado el 31 de Agosto de 2020, de http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index

Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos* (Onceava ed.). México: Pearson Educación.

Moreto, L. (2015). *El Control Interno y su influencia en la Gestión Administrativa de la unidad ejecutora 404 – salud Utcubamba 2015.* Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán, Faculta de Ciencias Empresariales, Trujillo. Recuperado el 31 de Agosto de 2020, de http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3110/TESIS_CONTROL%20INTERNO_GESTION%20ADM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación* . Bogotá: Ediciones de la U.

Palella, S., & Martins, P. (2012). *Metodología de la investigación: diseño y ejecución* . Bogotá: Ediciones de la U.

Quinaluisa, N., Ponce, V., Muñoz, S., Ortega, J., & Pérez, J. (enero, junio de 2018). Control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO. *Cofin Habana, 12*(1), 268-283. Obtenido de http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v12n1/cofin18118.pdf

Resolución de Contraloría N° 149-2016-CG. (2016). *Implementación del sistema de control interno en las entidades del Estado.* Perú: Diario El Peruano. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/sis_control_interno/normativa/RCG149_2016_Directiva_Control_Interno.pdf

Resolución de Contraloría Nro. 320-2006-CG. (2006). *Resolución de contraloría que aprueba Normas de Control Interno.* Perú: Contraloría General de la República. Obtenido de https://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/RC_320_2006_CG.pdf

Saldaña, D. (2014). *El Control Interno y su influencia en la gestión de la unidad de Gestión educativa local del Distrito de la Esperanza.* Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Trujillo, Escuela de posgrado, Trujillo. Recuperado el 31 de Agosto de 2020, de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11565/Salda%c3%b1a%20Rojas%20Doris%20Maribel.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, M. (2013). *Gestión de recursos humanos.* Madrid: Editorial Cep.

Supo, J. (2018). *Seminario de Investigación Para la Producción Científica* . Arequipa : Seminario Online llevado a cabo en Arequipa.

Vega, E. (16 de Enero de 2017). Cómo le fue al Perú en ranking que mide la gestión de talento. *Diario Comercio*, págs. 1-3.

Villalta, V. T. (2016). *Propuesta Control Interno para optimizar la gestión de talento humano en DISINAGRO.* Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Administrativas, Guayaquil. Recuperado el 31 de Agosto de 2020, de http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/14674/1/TESIS%20Cpa%20156%20-

%20Propuesta%20control%20interno%20para%20optimizar%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20talento%20humano%20-%20TANYA%20Y%20TATIANA.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TITULO: "Control interno y gestión de talento humano en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020.

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Metodología
¿Cómo el control interno se relaciona con la gestión del talento humano en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020? **Problemas Específicos** ¿Cuál es la relación entre el control interno y la contratación del personal de la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020? ¿Cuál es la relación entre el control interno y el desarrollo del personal en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020? ¿Cuál es la relación entre el control interno y el mantenimiento del personal en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020?	Determinar la relación entre el control interno y la gestión del talento humano en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020. **Objetivos Específicos** Describir la relación entre el control interno y la contratación de personal en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020. Determinar la relación entre el control interno y el desarrollo del personal en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020 Analizar la relación entre el control interno y el mantenimiento del personal en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020.	Existe una relación significativa entre el control interno y la gestión del talento humano en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020. **Hipótesis específicas** Existe una relación significativa entre el control interno y la contratación del personal en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020. Existe una relación significativa entre el control interno y el desarrollo del personal en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020 Existe una relación significativa entre el control interno y el mantenimiento del personal en la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2020.	**Control Interno** **Dimensiones:** • Ambiente de control • Evaluación de Riesgos • Actividades de control • Información y comunicación • Monitoreo **Gestión del talento humano** **Dimensiones:** • Contratación de personal • Desarrollo del personal • Mantenimiento del personal	**Tipo de investigación** Aplicada **Nivel de investigación** Descriptivo correlacional **Diseño** No experimental **Población y muestra** 36 trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ayacucho **Instrumento** Cuestionario observación **Técnica** Encuesta Guía de observación

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Control Interno

ESCALA	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	No opina	Desacuerdo	Totalmente desacuerdo
CATEGORIA	5	4	3	2	1

N°	**VARIABLE 1: CONTROL INTERNO**	1	2	3	4	5
1	¿Considera que los trabajadores de la DRAA practican la integridad y los valores éticos para alcanzar los objetivos de la institución?					
2	¿Lo mantienen informado sobre la estructura organizacional y la asignación de autoridades de la institución?					
3	¿Está de acuerdo en que la DRAA reconoce (felicita, elogia) la buena labor del personal?					
4	¿Está de acuerdo que la DRAA realiza reconocimientos públicos a sus trabajadores por los logros obtenidos?					
5	¿Usted concuerda en que la institución asigna responsabilidades a cada área para reducir riesgos innecesarios?					
6	¿La DRAA tiene claro los riesgos internos y externos que pueden afectar los objetivos de la institución?					
7	¿La DRAA cuenta con información clara y precisa sobre la probabilidad del impacto de los riesgos?					
8	¿La DRAA frecuentemente realiza evaluaciones al cumplimiento del manual de organizaciones y funciones?					
9	¿La DRAA establece entre sus políticas la verificación y conciliación de datos (presupuesto, inversión)?					
10	¿La DRAA cuenta con una estructura organizada de sus funciones acorde a la cantidad poblacional?					
11	¿Considera Ud. que la información que manejan los trabajadores de la DRAA son pertinentes para el logro de sus objetivos?					
12	¿Considera que en la DRAA se respeta el sistema de comunicación en orden jerárquico?					
13	¿Considera que en la DRAA se vigila y evalúa el desarrollo sistemático de sus áreas para la detectar errores u omisiones en sus procesos?					
14	¿Considera que en la DRAA se realiza periódicamente evaluaciones de control interno para la detección de deficiencias y proponer recomendaciones?					

Cuestionario de Gestión del Talento Humano

ESCALA	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
CATEGORIA	5	4	3	2	1

N°	VARIABLE 2: GESTION DEL TALENTO HUMANO	1	2	3	4	5
	Contratación					
1	¿Considera que en la DRAA se cuenta con candidatos suficientes en cada proceso de contratación, de esa manera siempre recluta al personal idóneo?					
2	¿Usted opina que en la DRAA siempre contratan al personal idóneo para el puesto requerido?					
3	¿Considera Ud. Que en la DRAA se selecciona al personal con las habilidades y conocimientos suficientes para el área al que postuló?					
	Desarrollo del personal					
4	¿Está de acuerdo que el DRAA ofrece frecuentemente capacitación para el fortalecimiento del conocimiento a sus trabajadores?					
5	¿Considera que la DRAA realiza constantemente retroalimentación al personal nuevo para mejorar sus destrezas y habilidades?					
6	¿La DRAA ofrece a sus trabajadores becas para participar en especializaciones o estudios superiores?					
7	¿Con que frecuencia los objetivos de la institución coinciden con sus propósitos profesionales?					
	Mantenimiento del personal					
8	¿En la DRAA se otorgan remuneraciones acorde al esfuerzo laboral que realizan sus trabajadores?					
9	¿Considera que en la institución se reconocen todas las horas de trabajo que realiza el personal?					
10	¿Considera que en el DRAA se otorga los beneficios sociales que le brinde comodidad y tranquilidad para mejorar su productividad en el trabajo?					
11	¿Considera que la institución otorga los mejores beneficios sociales con el fin de mejorar la productividad de sus trabajadores?					

Anexo 3. Base de datos

	CONTROL INTERNO													
	Ambiente de control				Evaluación de riesgos			Actividades de control			Información y comunicación		Supervisión y monitoreo	
	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14
Trabajador 1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2
Trabajador 2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
Trabajador 3	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	4	2	3	3
Trabajador 4	4	2	2	2	3	2	2	3	4	3	4	2	2	2
Trabajador 5	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2
Trabajador 6	1	3	1	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2
Trabajador 7	2	2	3	3	1	1	1	2	4	4	1	2	1	1
Trabajador 8	3	2	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
Trabajador 9	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	3	2	3
Trabajador 10	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1
Trabajador 11	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2
Trabajador 12	2	2	1	1	3	4	1	1	1	2	2	2	1	1
Trabajador 13	1	1	1	5	5	1	1	1	5	3	1	2	2	1
Trabajador 14	2	3	4	4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3
Trabajador 15	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2
Trabajador 16	1	1	1	2	5	3	1	1	2	1	1	3	1	1
Trabajador 17	1	4	3	3	1	2	2	4	4	2	4	4	4	2
Trabajador 18	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1
Trabajador 19	2	2	1	1	2	3	2	1	1	3	2	3	2	2
Trabajador 20	3	2	1	2	3	2	2	3	4	2	2	3	1	2
Trabajador 21	2	3	1	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2
Trabajador 22	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2
Trabajador 23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
Trabajador 24	1	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2
Trabajador 25	3	1	3	3	5	2	3	3	1	3	3	2	2	1
Trabajador 26	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2
Trabajador 27	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	4
Trabajador 28	2	2	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3
Trabajador 29	3	2	2	3	4	4	2	4	4	4	3	2	3	3
Trabajador 30	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	3	3
Trabajador 31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Trabajador 32	1	4	1	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	2
Trabajador 33	4	4	3	3	3	3	3	3	1	2	4	4	1	3
Trabajador 34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Trabajador 35	1	2	3	5	4	2	4	3	1	3	4	2	4	2
Trabajador 36	3	3	2	4	2	2	4	2	4	2	4	3	4	4

	GESTION DE TALENTO HUMANO										
	Contratación			Desarrollo de personal				Mantenimiento de personal			
	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11
Trabajador 1	4	1	1	2	1	2	2	3	2	1	1
Trabajador 2	2	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2
Trabajador 3	3	2	3	2	2	1	4	3	3	3	2
Trabajador 4	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2
Trabajador 5	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1
Trabajador 6	2	2	2	5	1	1	2	1	1	1	1
Trabajador 7	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1
Trabajador 8	2	2	2	3	3	1	3	3	1	1	1
Trabajador 9	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
Trabajador 10	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1
Trabajador 11	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
Trabajador 12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Trabajador 13	4	1	2	5	5	1	2	1	1	2	1
Trabajador 14	2	2	2	5	2	1	3	3	1	2	2
Trabajador 15	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2
Trabajador 16	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3
Trabajador 17	2	3	3	4	2	1	2	2	2	3	1
Trabajador 18	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3
Trabajador 19	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3
Trabajador 20	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2
Trabajador 21	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	2
Trabajador 22	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
Trabajador 23	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 24	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3
Trabajador 25	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2
Trabajador 26	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
Trabajador 27	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2
Trabajador 28	3	3	4	5	3	1	3	3	2	3	3
Trabajador 29	3	3	3	1	2	1	3	2	2	2	2
Trabajador 30	3	2	2	3	1	1	3	2	1	1	1
Trabajador 31	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Trabajador 32	2	1	3	2	3	1	3	1	1	1	2
Trabajador 33	4	4	5	1	1	1	1	1	1	1	2
Trabajador 34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Trabajador 35	1	3	1	2	4	1	2	5	2	4	2
Trabajador 36	3	1	3	1	1	1	4	1	3	2	2

Anexo 4. Evidencia de similitud digital

CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE AYACUCHO, 2020.

por Tito Delgado Huaman

Fecha de entrega: 21-ene-2022 10:14p.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 1745791119
Nombre del archivo: 21-01-2022_DELGADO_HUAMAN,_TITO.docx (263.48K)
Total de palabras: 17359
Total de caracteres: 91961

CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE AYACUCHO, 2020.

INFORME DE ORIGINALIDAD

27%	26%	6%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
6	www.repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	1%

9	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
10	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Jaime Agustín Sánchez Ortega, Robner Rivas Rivadeneira, Carlos Augusto Echaiz Rodas, Iván Hidalgo Romero. "Liderazgo democrático y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Comercio Exterior, Turismo y Artesanía.", Journal of the Academy, 2021 Publicación	<1 %
13	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.unamad.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios Trabajo del estudiante	<1 %
16	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	

		<1 %
19	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
21	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.uaustral.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	www.repositorio.upp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

29	Brenda Patricia Simón Chahuillco, Ofelia Carmen Santos Jiménez. "La dramatización como herramienta didáctica para la mejora de la calidad del aprendizaje en la expresión oral del idioma inglés, nivel inicial Institución Educativa Privada Canonesas de la Cruz – Pueblo Libre, Lima 2018", Journal of the Academy, 2020 Publicación	<1 %
30	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
32	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
36	www.uti.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
37	diu.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

38	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	docslide.us Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	upcommons.upc.edu Fuente de Internet	<1 %
42	www.condominiolossauces.cl Fuente de Internet	<1 %
43	android.giveapp.jp Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.upp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	www.rcio.org Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 10 words
Excluir bibliografía	Activo		

Anexo 5. Autorización para publicación repositorio

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
La Universidad del futuro, hoy

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: DELGADO HUAMAN TITO

DNI: 80059458 Correo electrónico: Titaso94@hotmail.com Domicilio: Calle Itana Nº 120

Teléfono fijo: 286994

Teléfono celular: 9090904599

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Escuela: Ciencias Empresariales y de Negocio - Contabilidad Auditoria y Finanzas

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller ( ) Tesis (X)

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

CONTROL INTERNO Y SU RELACION CON LA GESTION DE TALENTO HUMANO EN LA DIRECCION REGIONAL AGRARIA DE AYACUCHO, 2020

3.- OBTENER:

Bachiller ( ) Título (X) Mg ( ) Dr ( ) PhD ( )

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRONICA

Por la presente declaro que el trabajo de tesis indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (http://repositorio.upci.edu.pe), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):
(X) Sí, autorizo el depósito total.
( ) Sí, autorizo el depósito y solo las partes:
( ) No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los 03 días del mes de Noviembre de 2021

Firma

Huella digital