

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE
DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y
FINANZAS**



TESIS

**“El Control Interno y su Relación con la Gestión del
Talento Humano de la Universidad Nacional
Amazónica de Madre de Dios, 2022”**

PRESENTADO POR:

LLANCO HUALLPA, Gueibi Pamela

ROMERO CARPIO, Jamil

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE CONTADOR PÚBLICO**

ASESOR:

DR. LEÓN RAMÍREZ, Alexis

CO- ASESORA:

DRA. BELLIDO ASCARZA, Yajhayda

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE
DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y
FINANZAS**



TESIS

**“El Control Interno y su Relación con la Gestión del
Talento Humano de la Universidad Nacional
Amazónica de Madre de Dios, 2022”**

PRESENTADO POR:

LLANCO HUALLPA, Gueibi Pamela

ROMERO CARPIO, Jamil

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE CONTADOR PÚBLICO**

ASESOR:

DR. LEÓN RAMÍREZ, Alexis

CO- ASESORA:

DRA. BELLIDO ASCARZA, Yajhayda

DEDICATORIA

Lo dedico en primer lugar a Dios por bendecirme y guiarme, a mi querida madre Sabina y a mis hermanos quienes con sus palabras de aliento me motivaron para seguir adelante y poder perseverar en mis objetivos y por su apoyo incondicional, a mis tíos por sus sabios consejos también dedico a mis amistades quienes sin esperar nada a cambio compartieron su conocimiento y tiempo.

A nuestros padres, por su amor incondicional y su constante apoyo a lo largo de nuestra vida y esta trayectoria académica.

A nuestros amigos y seres queridos, por su constante estímulo y comprensión.

Gueibi pamelá Llanco hualpa
Jamil Romero Carpio

AGRADECIMIENTOS

Queremos expresar nuestra profunda gratitud a los Asesores de tesis Dra. Yajhayda Bellido Ascarza y Dr. Alexis León Ramírez, cuyas orientaciones y sabiduría han sido fundamentales en la realización de esta tesis. Sus consejos y comentarios críticos han enriquecido enormemente este trabajo.

También queremos agradecer a la Universidad por su colaboración en la recopilación de datos y la realización de entrevistas, por brindarnos la oportunidad de realizar esta investigación y por el acceso a los recursos necesarios que fueron fundamentales para llevar a cabo este estudio.

No podemos dejar de mencionar a nuestros profesores y compañeros de clase, quienes nos brindaron conocimientos y perspectivas valiosas a lo largo de nuestra formación académica.

Queremos agradecer a nuestra familia por su constante apoyo emocional y motivación. Sin su aliento, este logro no habría sido posible.

Gueibi pamela Llanco hualpa
Jamil Romero Carpio

TURNITIN_PAMELA LLANCO Y JAMIL ROMERO

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | repositorio.unamad.edu.pe Fuente de Internet | 6% |
| 2 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 6% |
| 3 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 4% |
| 4 | repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 5 | repositorio.unach.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 6 | Submitted to ITESM: Instituto Tecnologico y de Estudios Superiores de Monterrey Trabajo del estudiante | <1% |
| 7 | repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 8 | Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante | <1% |
| 9 | repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet | |

Presentación

SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE ECOTURISMO DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS.

SEÑORES DEL JURADO

Por medio de la presente, y en estricta observancia de lo dispuesto en el Reglamento de Grados y Títulos, se pone a vuestra consideración el Informe de Tesis titulado: *“El Control Interno y su Relación con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2022”*.

El presente informe de tesis ha sido elaborado en concordancia con todas las normativas y exigencias establecidas por la universidad, la investigación abordó el tema relevante en nuestra institución, una temática de gran importancia en el contexto actual.

Atentamente

Gueibi pamelá Llanco huallpa
Jamil Romero Carpio

Introducción

Mediante una investigación se obtiene información relevante y fidedigna; útil para entender, verificar, corregir y dar solución a una problemática existente, es por ello que a través de la presente se quiere ofrecer un aporte a nuestra profesión, motivo por el cual proponemos la investigación intitulada “*El Control Interno y su Relación con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2022*”, en la cual aplicamos dos instrumentos, uno para cada variable, la primera para el Control Interno de 23 ítems, el segundo Gestión del Talento Humano constaba de 21 ítems, también con la escala de liker, que subsiguientemente serán procesados los datos y se efectuara el análisis estadístico adecuado a través del SPSS 22.

En el Capítulo I, se realiza el planteamiento del problema, estableciéndose los objetivos e hipótesis respectivas.

En el Capítulo II, trata sobre el marco teórico de las variables y las sub dimensiones, que nos permitirá poseer conocimiento de los temas desarrollados y conseguir el objetivo propuesto en la investigación.

En el Capítulo III, la metodología de la investigación, en el que se menciona el tipo y nivel, los métodos y el diseño, la población y muestra, la operacionalización de variables, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y el procesamiento de datos, así como el presupuesto requerido para todo el proceso de investigación.

El capítulo IV normalmente se enfoca en presentar los resultados de la investigación, así como en discutir estos resultados en relación a la literatura existente. También es común que este capítulo incluya las conclusiones y recomendaciones basadas en los resultados del estudio. Además, la bibliografía consultada en la investigación se presenta en este capítulo.

En la parte final, se presentan los anexos, los cuales son muy importantes ya que complementan y respaldan la información presentada en el estudio, los instrumentos utilizados, la matriz de consistencia, las solicitudes de autorización, la validación de instrumentos, la ficha de validación y el consentimiento informado son elementos clave en el proceso de

investigación y deben ser incluidos para asegurar la transparencia y confiabilidad de los resultados.

Índice

| | |
|--|----|
| DEDICATORIA | 4 |
| AGRADECIMIENTOS | 5 |
| Introducción | 7 |
| Índice | 9 |
| RESUMEN | 14 |
| ABSTRACT | 15 |
| 1.1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA | 16 |
| 1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA..... | 20 |
| 1.2.1. PROBLEMA GENERAL..... | 20 |
| 1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS | 20 |
| 1.3. OBJETIVOS | 21 |
| 1.3.1. OBJETIVO GENERAL..... | 21 |
| 1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 21 |
| 1.4. VARIABLES..... | 22 |
| 1.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES..... | 24 |
| 1.6. HIPÓTESIS | 27 |
| 1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL | 27 |
| 1.6.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS..... | 27 |
| 1.7. JUSTIFICACION..... | 27 |
| 1.8. CONSIDERACIONES ÉTICAS | 29 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEORICO..... | 31 |
| 2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO..... | 31 |
| 2.1.1. Antecedentes Internacionales..... | 31 |
| 2.1.2. Antecedentes Nacionales | 34 |
| 2.1.3. Antecedentes Locales | 37 |
| 2.2. BASES TEÓRICAS | 39 |
| 2.2.1. Control Interno..... | 39 |
| 2.2.2. Gestión del Talento Humano | 66 |
| 2.2. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS..... | 87 |
| CAPÍTULO III: METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN | 95 |
| 3.1. Tipo de estudio | 95 |

| | |
|---|-----|
| 3.2. Diseño del Estudio..... | 96 |
| 3.3. Población y Muestra | 97 |
| 3.4. Métodos y Técnicas..... | 98 |
| 3.5. Tratamiento de Datos | 99 |
| CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN..... | 102 |
| 4.1. PRUEBA DE NORMALIDAD | 109 |
| CONCLUSIONES | 143 |
| SUGERENCIAS..... | 145 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 148 |
| ANEXOS..... | 153 |
| Anexo N° 01: Matriz de Consistencia..... | 154 |
| Anexo N° 02: Instrumentos | 155 |
| Anexo N° 03: Solicitud de Autorización para Realización del Estudio | 159 |
| Anexo N° 04: Solicitud de Validación de Instrumento | 160 |
| Anexo N° 05: Ficha de Validación..... | 162 |
| Anexo N° 06: Consentimiento Informado | 165 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|-----|
| Figura 1. Variable Control Interno y Variable Gestión del Talento Humano. | 117 |
| Figura 2. Dimensión Ambiente de Control y la Variable Gestión del Talento Humano. | 122 |
| Figura 3. Dimensión Evaluación de Riesgos y Variable Gestión del Talento Humano. | 126 |
| Figura 4. Dimensión Actividades de Control y la Variable Gestión del Talento Humano. | 131 |
| Figura 5. Dimensión Información y Comunicación y la Variable Gestión del Talento Humano. | 135 |
| Figura 6. Dimensión Supervisión y la Variable Gestión del Talento Humano. | 140 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|-----|
| Tabla 1. Confiabilidad de la Variable Control Interno mediante Alfa de Cronbach..... | 102 |
| Tabla 2 Confiabilidad de la Variable Gestión del Talento Humano mediante Alfa de Cronbach..... | 103 |
| Tabla 3. Resumen de Procesamiento de Datos..... | 104 |
| Tabla 4. Baremo Variable Control Interno..... | 105 |
| Tabla 5. Baremo Dimensión Ambiente de Control..... | 105 |
| Tabla 6. Baremo Dimensión Evaluación de Riesgos..... | 105 |
| Tabla 7. Baremo Dimensión Actividades de Control..... | 106 |
| Tabla 8. Baremo Dimensión Información y Comunicación..... | 106 |
| Tabla 9. Baremo Dimensión Supervisión..... | 106 |
| Tabla 10. Baremo Variable Gestión del Talento Humano..... | 107 |
| Tabla 11. Baremo Dimensión Reclutamiento y Selección del Personal..... | 107 |
| Tabla 12. Baremo Dimensión Capacitación y Desempeño del Personal..... | 107 |
| Tabla 13. Baremo Dimensión Desarrollo y Recompensas del Personal..... | 108 |
| Tabla 14. Prueba de Normalidad..... | 109 |
| Tabla 15. Estadísticos descriptivos de la Variable Control Interno..... | 109 |
| Tabla 16. Estadísticos descriptivos de la Variable Gestión del Talento Humano..... | 111 |
| Tabla 17. Matriz de Correlaciones..... | 112 |
| Tabla 18. Correlación entre las variables..... | 114 |
| Tabla 19. Resumen del modelo entre las dos variables..... | 115 |
| Tabla 20. ANOVA entre las dos variables..... | 115 |
| Tabla 21. Coeficientes entre las dos variables..... | 116 |
| Tabla 22. Correlación entre la Dimensión Ambiente de Control y la Variable Gestión del Talento Humano..... | 120 |

| | |
|--|-----|
| Tabla 23. Resumen del modelo entre la Dimensión Ambiente de Control la Variable Gestión del Talento Humano..... | 120 |
| Tabla 24. ANOVA entre la Dimensión Ambiente de Control y la Variable Gestión del Talento Humano..... | 121 |
| Tabla 25. Correlación entre la Dimensión Evaluación de Riesgos y la variable Gestión del Talento Humano..... | 124 |
| Tabla 26. Resumen del Modelo entre la Dimensión Evaluación de Riesgos y la Variable Gestión del Talento Humano..... | 125 |
| Tabla 27. Anova entre la Dimensión Evaluación de Riesgos y la Variable Gestión del Talento Humano..... | 125 |
| Tabla 28. Correlaciones entre la Dimensión Actividades de Control y la Variable Gestión del Talento Humano..... | 129 |
| Tabla 29. Resumen del Modelo entre la Dimensión Actividades de Control y la Variable Gestión del Talento Humano..... | 129 |
| Tabla 30. Anova entre la Dimensión Actividades de Control y la Variable Gestión del Talento Humano..... | 130 |
| Tabla 31. Correlaciones entre la Dimensión Información y Comunicación y la Variable Gestión del Talento Humano..... | 133 |
| Tabla 32. Resumen del Modelo entre la Dimensión Información y Comunicación y la Variable Gestión del Talento Humano..... | 134 |
| Tabla 33. Anova entre la Dimensión Información y Comunicación y la Variable Gestión del Talento Humano..... | 134 |
| Tabla 34. Correlaciones entre la Dimensión Supervisión y la Variable Gestión del Talento Humano..... | 138 |
| Tabla 35. Resumen del Modelo entre la Dimensión Supervisión y la Variable Gestión del Talento Humano..... | 138 |
| Tabla 36. Anova entre la Dimensión Supervisión y la Variable Gestión del Talento Humano..... | 139 |

RESUMEN

La tesis “*El Control Interno y su Relación con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2022*”, tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona el Control Interno en la Gestión del Talento Humano de la UNAMAD, 2022; la muestra era 78 trabajadores de la institución, el tipo y diseño fue descriptivo correlacional de corte transversal. Control Interno tenía 23 ítems, Gestión del Talento Humano, tuvo 21 interrogantes, ambos a una escala de Likert. En Control Interno la confiabilidad del coeficiente de Alfa de Cronbach, 0.807 y Gestión del Talento Humano, 0.824, teniendo ambos “Buena Confiabilidad”. El Control Interno se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano; siendo el coeficiente de correlación 0,743. El Ambiente de Control se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano; siendo el coeficiente de correlación entre la Dimensión y la Variable 0,564. La Evaluación de Riesgos se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano; siendo el coeficiente de correlación entre la Dimensión y la Variable 0,645. Las Actividades de Control se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano; siendo el coeficiente de correlación entre la Dimensión y la Variable 0,643. La Información y Comunicación se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano; siendo el coeficiente de correlación entre la Dimensión y la Variable 0,721. La Supervisión se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano; siendo el coeficiente de correlación entre la Dimensión y la Variable 0,436.

Palabras clave:

Actividades de Control, Gestión del Talento Humano, Ambiente de Control, Control Interno, Información y Comunicación, Evaluación de Riesgos Supervisión

ABSTRACT

The thesis "*Internal Control and its Relationship with the Management of Human Talent of the National Amazon University of Madre de Dios, 2022*", had the objective of determining how Internal Control is related to the Management of Human Talent of the Amazon National University of Mother of God, 2022; the sample consisted of 78 workers from the institution, the type and design was cross-sectional correlational descriptive. Internal Control had 23 items, Human Talent Management had 21 items, both with the same Likert scale. In Internal Control, the reliability of the Cronbach's Alpha coefficient, 0.807 and Human Talent Management, 0.824, considering both "Good Reliability". Internal Control is significantly related to Human Talent Management; being the achievement coefficient 0.743. The Control Environment is significantly related to Human Talent Management; being the coefficient of consequence between the Dimension and the Variable 0.564. Risk Assessment is significantly related to Human Resource Management; being the coefficient of consequence between the Dimension and the Variable 0.645. Control Activities are significantly related to Human Talent Management; being the coefficient of consequence between the Dimension and the Variable 0.643. Information and Communication is significantly related to Human Talent Management; being the coefficient of consequence between the Dimension and the Variable 0.721. Supervision is significantly related to Human Talent Management; being the coefficient of consequence between the Dimension and the Variable 0.436.

Keywords:

Control Activities, Human Talent Management, Control Environment, Internal Control, Information and Communication, Risk Evaluation Supervision.

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA

En un mercado altamente competitivo y dinámico, en crecimiento las instituciones afrontan a una serie de retos. A medida que una empresa crece, diferentes problemas y oportunidades exigen diferentes soluciones, esto crea mayores dificultades para llevar a cabo funciones de vigilancia y puede producir riesgos que pueden impedir la empresa de lograr sus objetivos. Cada organización debe valorar y optimizar la eficacia de los aspectos de control, el liderazgo de la empresa no puede hacerlo solo debido a sus límites al ejercer control directo sobre las actividades y las operaciones. A medida que la empresa trata de establecer un sistema eficiente y estándar de trabajo confiable, así como un sistema de información contable, los lineamientos o políticas jugarán un papel importante en la eficacia del control interno (Li, 2020; Nzomo, 2015; Rotich, 2017).

Esto involucra la provisión de trabajo en equipo, información con la cadena de mando, el ciclo de gestión y la descentralización, proporcionando numerosos enfoques y procesos que facilitaran las operaciones de la disposición del control interno (Susanto, 2016).

El problema a nivel internacional que se aborda en relación con el Control Interno y la Gestión del Talento Humano en las universidades se centra en la compleja interacción entre estos dos aspectos clave en el ámbito educativo. Las universidades a nivel global enfrentan el desafío de mantener un control interno sólido y efectivo mientras gestionan su talento humano de manera eficiente y estratégica. Esta problemática surge de la necesidad de lograr una operación eficaz y transparente, al mismo tiempo que se atraen, desarrollan y retienen a profesionales altamente calificados.

Uno de los factores fundamentales y necesarios para una gestión eficiente y eficaz es el Control Interno. Abarca toda la estructura de gestión de una organización, ya sea financiera o no financiera. Sin embargo, hay un aviso

para incluir el proceso y el trabajo de orientación sobre la eficacia del control interno (Spira & Page, 2015). Debe centrarse en la capacidad de los empleados. Las empresas con prácticas más amigables con el personal tienen menos probabilidades de encontrar deficiencias en el control interno. El rápido crecimiento y los cambios en el clima del mercado han llevado al surgimiento de múltiples desafíos que enfrentan varias empresas, particularmente luego de la actual crisis financiera y el colapso de varias organizaciones líderes debido a estructuras de control interno débiles (Dimitrijevic et al., 2017; Liu et al., 2017). Por lo tanto, la base para una gestión eficaz y, finalmente, una excelente eficiencia organizacional es una estructura de control interno eficiente.

El control interno “es un conjunto entrelazado de actividades que se superponen a los procedimientos operativos normales de una organización, con la intención de salvaguardar los activos, minimizar los errores y garantizar que las operaciones se realicen de manera aprobada” (Chang et al., 2019; Hogan & Wilkins, 2018).

La no aplicación del control interno trae consigo desorden administrativo y por lo tanto origina mal manejo de los recursos en general (humanos, materiales, financieros, tecnológicos).

A nivel nacional las universidades a menudo operan con recursos financieros limitados, lo que requiere un control interno riguroso para garantizar que los recursos se utilicen de manera eficiente y que no se desperdicien, tienen la responsabilidad de ofrecer una educación de calidad a los estudiantes nacionales y contribuir al desarrollo del país, lo que requiere una gestión de personal efectiva para atraer y retener a profesionales calificados.

Las políticas de recursos humanos proporcionan el marco por el cual se espera que los empleados se comporten en el lugar de trabajo. Estas políticas son declaraciones escritas de los estándares y objetivos de la empresa e incluyen todas las áreas de empleo, incluido el reclutamiento, la compensación, la terminación, los beneficios, las relaciones con los empleados y las licencias.

Los trabajadores tienen la responsabilidad de seguir las normas de comportamiento establecidas en el lugar de trabajo. Las políticas de recursos humanos son instrumentos clave para establecer estas normas y expectativas.

En general, las políticas de recursos humanos son esenciales para garantizar que la organización funcione de manera eficiente, equitativa y respetuosa. Establecen expectativas claras para los empleados y brindan directrices para la conducta apropiada, la resolución de conflictos y el manejo de situaciones desafiantes. Al seguir estas políticas, los trabajadores contribuyen a crear un ambiente laboral positivo y productivo.

Las personas son el corazón de una organización, sin el talento adecuado, las empresas corren el riesgo de una mala cultura, un bajo bienestar de los clientes y, lo que es más trascendente, una falta de innovación. Los empleadores de hoy se enfrentan a un panorama de gestión del talento más complejo que nunca, y aquellos que gestionen bien el talento tendrán una ventaja competitiva sobre los que no lo hagan.

El control interno requiere que la estrategia de la organización y todos los procedimientos y pasos estén organizados e implementados en la institución para proteger sus propiedades, comprobar la calidad y confiabilidad de la información promoviendo la eficiencia operativa y promover que se cumpla las políticas de gestión especificadas (Rahim et al., 2016)

El control interno permite asegurar los objetivos de la organización en cuanto a eficacia y eficiencia operativas, informes financieros confiables y cumplimiento de leyes, reglamentos y políticas (Tackett et al., 2016).

La “Universidad Nacional Amazónica Madre de Dios”, se enfrenta a desafíos en términos de su funcionamiento interno, la gestión de sus recursos y el desarrollo de su personal. El control interno, que implica la estructura, los procedimientos y las políticas que garantizan una gestión eficiente y responsable de sus recursos, tendría un impacto directo en cómo la universidad opera. La gestión de personal, representa cómo la institución recluta, desarrolla, motiva y retiene a su personal para lograr sus objetivos.

La Universidad carece de una cultura de control, la ética y los valores organizacionales que influyen en el comportamiento de todos los miembros

de la comunidad universitaria, carece de una metodología sólida para evaluar riesgos, lo que podría llevar a una toma de decisiones inadecuada y a la exposición a amenazas no anticipadas, falta de flujo efectivo de información, lo que podría resultar en decisiones basadas en datos incompletos o incorrectos. Insuficiente supervisión y seguimiento de los controles, lo que podría llevar a la falta de mejora continua y a la persistencia de deficiencias.

La Universidad ha presentado en los últimos años determinadas limitaciones en la gestión de personal, al observarse la carencia de mecanismos que garanticen la apropiada provisión de información para el cumplimiento de funciones y responsabilidades por parte del personal, las cuales no son confiables y que no responden a una gestión apropiada, oportuna y práctica en la toma de decisiones en beneficio de la comunidad universitaria. Las unidades orgánicas no efectúan acciones para conocer si las operaciones y procesos en los que intervienen se desarrollan de manera apropiada, el personal durante el desarrollo de tareas y sus actividades, en su mayoría, no revisa si éstas se llevan a cabo según lo establecido en las normas y en muchos casos no se realizan supervisiones. Asimismo observamos que se realiza movimiento de personal en diversas áreas y los que ingresan en muchos casos recién se están empapando acerca de los procedimientos que deben seguir y las funciones que deben desarrollar y generalmente los directivos no verifican si las tareas o actividades desarrolladas por el personal que se encuentra bajo su mando, se encuentra de acuerdo a lo determinado en la normativa actual, además no se realizan valoraciones del desempeño de su personal, quizás por la carencia de un Plan de Evaluación del Talento Humano, acompañado de la falta de estímulos o reconocimientos al recurso humano por el esfuerzo realizado en el cumplimiento de sus funciones. La institución debe ejecutar a fondo un proceso adecuado de contratación y selección de personal, adaptado a los perfiles laborales tanto de los empleados como de los funcionarios, al tiempo que lleva a cabo procedimientos de formación. Esta estrategia mejorará la prestación de servicios.

La tesis busca identificar la relación del control interno con la gestión del

talento humano en la universidad. Además, podría explorar cómo las deficiencias en el control interno podrían afectar negativamente la gestión del personal y cómo las mejoras en el control interno podrían influir positivamente en la gestión de personal.

Al abordar este problema, la tesis podrá proporcionar información valiosa para la UNAMAD y otras instituciones educativas sobre cómo mejorar tanto sus prácticas de control interno como su gestión de personal, con el objetivo final de mejorar su eficiencia, efectividad y logro de metas.

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo se relaciona el Control Interno en la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cómo se relaciona el Ambiente de Control en la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?

¿Cómo se relaciona la Evaluación de Riesgos en la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?

¿Cómo se relaciona las Actividades de Control en la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?

¿Cómo se relaciona la Información y Comunicación en la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?

¿Cómo se relaciona la Supervisión en la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar cómo se relaciona el Control Interno en la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2022.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- OE₁**. Determinar cómo se relaciona el Ambiente de Control en la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.
- OE₂**. Determinar cómo se relaciona la Evaluación de Riesgos en la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.
- OE₃**. Determinar cómo se relaciona las Actividades de Control en la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.
- OE₄**. Determinar cómo se relaciona la Información y Comunicación en la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.
- OE₅**. Determinar cómo se relaciona la Supervisión en la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

1.4. VARIABLES

Variable 1: Control Interno

Definido en el contexto empresarial, como un proceso fundamental para garantizar que una organización alcance sus objetivos de manera efectiva y eficiente en términos de procedimientos, confianza de los informes financieros y observancia de normas, reglamentos y políticas establecidas. Además, se considera como un marco documentado que contribuye a la

gestión de riesgos ya la creación y tuvo el valor de la entidad.

Los controles internos constituyen una serie de procedimientos y prácticas diseñadas con el propósito de brindar seguridad razonable para conseguir los objetivos institucionales. Estos objetivos abarcan tanto la eficacia como la eficiencia en las actividades y procedimientos, la generación de informes financieros confiables y la observancia de las leyes y normas vigentes. Es relevante destacar que los controles internos son implementados y ejecutados por los empleados en todos los niveles jerárquicos de la entidad. (Chalmers et al. 2019, Li et al. 2020 y Shu et al. 2018)

Dimensiones:

Ambiente de Control

Evaluación de Riesgos

Actividades de Control

Información y Comunicación

Supervisión

Variable 2: Gestión del Talento Humano.

Es un proceso esencial y continuo en las instituciones, que involucra diversas acciones destinadas a atraer, retener y desarrollar a empleados altamente calificados, así como a motivarlos de manera constante para mejorar su rendimiento y contribución a la institución.

El objetivo principal es establecer una fuerza laboral comprometida y altamente motivada, que no solo desempeñe sus roles y responsabilidades de manera efectiva, sino que también elija quedarse en la organización a largo plazo. Cada compañía puede implementar estrategias únicas para lograr este propósito, ya que las necesidades y las características de la fuerza laboral pueden variar ampliamente entre diferentes industrias y organizaciones.

Se enfoca en la identificación y el reclutamiento de empleados talentosos, el desarrollo y la capacitación constante de sus habilidades, así como la creación de un ambiente laboral que promueve la motivación y el compromiso. Al invertir en el desarrollo y la retención de talento, las

instituciones pueden fortalecer su capacidad para enfrentar desafíos y adaptarse a cambios en el entorno empresarial.

Dimensiones:

Reclutamiento y Selección del Personal

Capacitación y Desempeño del Personal

Desarrollo y Recompensas del Personal

1.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| Variable | Dimensión | Indicadores | Ítems | Escala de Valoración |
|---|--|---|--------------|---|
| <p>Variable 1</p> <p>Control Interno</p> <p>Chalmers 2019, Shu 2020, el control interno se ha identificado como un factor clave para la optimización de los procesos internos y la garantía de que los objetivos de la organización se alcancen de manera eficiente y eficaz.</p> | <p>Ambiente de Control</p> <p>Establece el tono desde la cima de la organización y afecta la manera en que las políticas y los procedimientos se implementan y ejecutan en todos los niveles. Incluye la ética, los valores y la integridad que guían el comportamiento de los empleados, así como la responsabilidad de la alta dirección con la eficacia, la eficiencia y la consecución de objetivos institucionales</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Filosofía de administración • Integridad y valores éticos • Estructura organizacional | 1,2 y 3 | <p>1 = Nunca</p> <p>2 = Casi Nunca</p> <p>3 = A Veces</p> |
| | <p>Evaluación de Riesgos</p> <p>Es un proceso sistemático y estructurado que busca identificar y analizar los riesgos que una organización podría enfrentar en su entorno operativo. Su objetivo es comprender los posibles eventos o situaciones que podrían tener un impacto negativo en los objetivos y actividades de la organización, y luego determinar cómo gestionar y reducir esos riesgos de manera efectiva.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos claros • Gestión de riesgos • Identificación de fraude • Monitoreo de cambio | 4, 5, 6, y 7 | <p>4 = Casi Siempre</p> <p>5 = Siempre</p> |

Actividades de Control

Son procedimientos y acciones específicas implementadas dentro de una organización para garantizar que los objetivos establecidos se logren de forma eficiente y eficaz. Estas actividades están implementadas para prevenir y detectar problemas, riesgos y equivocaciones en los procesos y operaciones de la institución. Las actividades de control permiten garantizar que las políticas, procedimientos y prácticas establecidas se sigan correctamente y que los recursos se utilicen de manera adecuada.

- Definición y desarrollo
- Controles para las TIC 8, 9 y 10
- Despliegue de actividades.

Información y Comunicación

Asegurar que la información relevante y necesaria se capture, registre, procese y comunique adecuadamente en toda la organización. Una comunicación efectiva y una fluidez de información son fundamentales para garantizar que todas las partes involucradas comprendan sus roles, responsabilidades y objetivos, y puedan tomar decisiones informadas.

- Información de calidad 11 y 12
- Comunicación interna
- Comunicación externa

Supervisión

Es el proceso de monitorear y verificar las actividades, y procesos de una organización para asegurar de que se están realizando a cabo de acuerdo con las políticas, procedimientos y estándares establecidos. La supervisión es una parte esencial del control interno ya que ayuda a identificar y corregir cualquier desviación, irregularidad o debilidad en los controles antes de que se conviertan en problemas más grandes.

- Evaluación del control interno 13, 14 y 15
 - Comunicación de deficiencias
-

| Variable | Dimensión | Indicadores | Ítems | Escala de Valoración |
|---|--|--|----------------------------------|--|
| Variable 2 Gestión del Talento Humano Es una orientación estratégica que reconoce que los empleados son el recurso más valioso de una organización y que su desarrollo y bienestar son esenciales para el éxito y el crecimiento sostenible de la misma, se trata de mucho más que simplemente contratar y pagar a los empleados. Se enfoca en todas las fases del ciclo de vida del empleado, desde la atracción y selección hasta el desarrollo y la retención. | Reclutamiento y Selección del Personal El reclutamiento se refiere al proceso en el que se buscan candidatos potenciales y luego se los alienta a postularse para una vacante real o anticipada. La selección es el proceso de contratar empleados entre los candidatos preseleccionados y proporcionarles un trabajo en la organización. | <ul style="list-style-type: none"> • Proceso de reclutamiento • Proceso de selección | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9 | 1 = Nunca 2 = Casi Nunca |
| | Capacitación y Desempeño del Personal La formación consiste en mejorar las competencias, habilidades y conocimientos de los empleados necesarios para un determinado puesto de trabajo. Influye en la mentalidad de los empleados y contribuye a un rendimiento laboral de alta calidad. Este proceso es continuo y perpetuo. | <ul style="list-style-type: none"> • Programas de capacitación • Desarrollo de funciones • Medición del desempeño | 10, 11, 12, 13, 14 y 15 | 3 = A Veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre |
| | Desarrollo y Recompensas del Personal El desarrollo de los empleados se refiere al proceso en el que los empleados, con el apoyo de su empleador, se dedican a la formación profesional o buscan oportunidades de aprendizaje para mejorar sus habilidades y ampliar sus conocimientos. Abarca el aprendizaje continuo que enriquece a los profesionales y facilita su avance a lo largo de sus trayectorias profesionales individuales. | <ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades de promoción • Reconocimientos • Compensaciones | 16, 17, 18, 19, 20 y 21 | |

1.6. HIPÓTESIS

1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL

HG El Control Interno se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2022.

HGo El Control Interno no se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2022.

1.6.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

El Ambiente de Control se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

La Evaluación de Riesgos se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Las Actividades de Control se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

La Información y Comunicación se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

La Supervisión se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

1.7. JUSTIFICACION

1.7.1. Social

La investigación tiene el potencial de identificar cómo el control interno se relaciona con la gestión del talento humano, al comprender esta relación, la

institución podría implementar Mejores prácticas de gestión y control, lo que a su vez podría tener un impacto positivo en la calidad de la educación que ofrece.

Una gestión eficaz del personal dentro de la universidad puede asegurar que los docentes y personal administrativo cuenten con el apoyo necesario para desarrollar sus habilidades y competencias. Esto podría traducirse en profesionales más competentes y capacitados que, a su vez, contribuyan al desarrollo social y económico de la región.

1.7.2. Práctica

Se justifica por las implicancias prácticas que podría generar, por cuanto sus resultados impulsarían el conocimiento de las técnicas, procedimientos de Control Interno y la Gestión del Talento Humano de la Universidad. También tiene la intención de servir como fuente de información y consulta básica a los estudiantes, profesionales, y demás personas que estén interesados en el tema. Así mismo la investigación que se realizara servirá como base para futuras investigaciones donde se pueda utilizar como referencia la investigación que se realizará.

Un control interno eficiente y una administración adecuada del personal pueden llevar a cabo una mejor detección y utilización de los recursos de la universidad, lo que podría resultar en ahorros económicos y mejoras en la eficiencia operativa.

La investigación puede ayudar a identificar áreas de mejora e implementar recomendaciones basadas en los resultados, la universidad podría experimentar una mejora significativa en su desempeño y resultados.

1.7.3. Teórica

La justificación teórica radica en su contribución al conocimiento y la comprensión de dos áreas fundamentales en la administración y funcionamiento de las organizaciones.

La investigación puede ayudar a ampliar el campo disciplinario de la administración, al vincular dos áreas clave que a menudo se estudian por separado. Esto puede fomentar un enfoque más holístico en la gestión de las organizaciones.

1.7.4. Metodológica

La justificación metodológica se centra en la selección de enfoques y métodos que sean apropiados y efectivos para abordar el control interno y la gestión de personal, logrando obtener resultados confiables, contextualizados y aplicables en el contexto de la Universidad.

1.7.5. Viabilidad o Factibilidad

La viabilidad o factibilidad de la investigación se basa en la disponibilidad de recursos, la colaboración de la institución, el acceso a la información y la experiencia investigativa, entre otros factores. Una planificación adecuada y la consideración de estos elementos contribuyen a la realización exitosa de la investigación.

1.8. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Al realizar la investigación fue esencial garantizar el cumplimiento riguroso de estas condiciones éticas: obtuvimos el consentimiento informado, antes de recopilar los datos de los participantes, se consiguió el consentimiento informado y explicamos claramente el propósito de la investigación, cómo se recopilarán y utilizarán los datos, y cómo se mantendrá la confidencialidad. Garantizamos la confidencialidad y el anonimato de los participantes, no se revela su identidad en ningún informe o análisis, la información recopilada se utiliza exclusivamente para los fines de investigación declarados y que no se comparten ni utilizan de manera no autorizada o perjudicial. Asimismo, la participación en la investigación fue voluntaria y que los participantes tuvieron la libertad de retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas.

Cumplimos con estas consideraciones éticas, lo cual fortalece la integridad y confiabilidad de la investigación, garantizando que se realizó de manera responsable y respetuosa hacia los participantes y la comunidad académica en general.

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Arboleda L., y Campues A. (2020) en la investigación “*Sistema de Control Interno para el Área de Talento Humano de la “Empresa VASFERRI S.C.C” Cantón Otavalo, Provincia de Imbabura*”, el **objetivo** general era conocer la situación actual del control interno en el área del talento humano de la organización “VASFERRI” en el cantón Otavalo para identificar sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, la **muestra** considerada fueron 25 trabajadores de la empresa, **metodológicamente** fue un estudio deductivo, analítico sintético, descriptivo, llego a las siguientes **conclusiones**: analizado los antecedentes de la empresa “VASFERRI” nos fue posible determinar que existen falencias en el aspecto del talento humano que no permiten un buen funcionamiento de la organización, carece de inducción de la filosofía organizacional y, por ende, no cumple con los objetivos establecidos. Para facilitar la comprensión del trabajo se define conceptualmente los temas relevantes y necesarios, con ello el lector tiene una perspectiva clara de lo que le interesa conocer. La carencia primeramente de un departamento de talento humano y la falta de control, demuestra que se administra en cierta parte de forma empírica al personal, por ello se comete errores a la asignación de tareas o duplicidad de funciones, por ello mediante la presente propuesta se brinda una guía administrativa para realizar evaluaciones de desempeño y controles a los trabajadores.

Tipantaxi J. (2019) en la tesis *“El Control Interno y la Administración del Talento Humano. Caso de Estudio: Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A.”* investigación para obtener la Maestría en Auditoría Gubernamental y Control de la Universidad de Posgrado del Estado - Ecuador, tenía como **objetivo** general establecer y detallar la relación del control interno en el incremento de una buena administración de las organizaciones en el Ecuador, **metodológicamente** se orientó a un análisis de tipocualitativo - deductivo, llegó a las siguientes **conclusiones**: la gestión humana en las organizaciones se encuentra en un proceso estratégico de desarrollo, es así que, los distintos conceptos sobre control interno indicados en el presente artículo, aplican un enfoque hacia la mejora en la gestión organizacional mediante la evaluación de los riesgos, que permiten hacer modificaciones a los procedimientos, orientado a prevenir errores (omisiones no intencionales) o irregularidades (errores intencionales) con apego al cumplimiento en la atención de las disposiciones de control interno, de tal manera que facilita cierto grado de razonabilidad en las operaciones para el logro de los objetivos, pues contribuye a elevar el nivel y la calidad de vida del servidor público, minimizando los niveles de estrés y el riesgo psicosocial que se generen por el entorno social y laboral. Las entidades para llevar a cabo sus actividades operativas deben definir lineamientos, con la finalidad de elegir al candidato idóneo para el desempeño de sus tareas; y, al mismo tiempo que su remuneración este acorde a su nivel profesional, seleccionado a base del mérito, aplicando pruebas de conocimientos técnicos, pruebas psicométricas, entrevista y finalmente realizar la declaratoria de ganador del concurso, esto conlleva a que las entidades efectúen innovaciones en todos los procesos enmarcados en lo que estipula para el efecto la normativa legal vigente. Se requiere que la entidad implemente mecanismos apropiados para el apropiado manejo del talento humano en el proceso de reclutar y seleccionar al personal, cuyos mecanismos resultan eficaces siempre y cuando los perfiles del puesto estén definidos y alineados con las necesidades institucionales; y, la disposición del control interno funcione con la intención de contar con recurso humano competente e íntegro, conforme

al rol que va a desempeñar, lo cual permitirá eliminar cualquier riesgo o fraude dentro de la operatividad de la organización.

Salnave M., y Lizarazo J. (2018) realizó la investigación “*El Sistema de Control Interno en el Estado Colombiano como Instancia Integradora de los Sistemas de Gestión y Control para Mejorar la Eficacia y Efectividad de la Gestión Pública al 2030*” investigación realizada por la Universidad Externado de Colombia, tuvo como **objetivo** general conseguir que el “Sistema de Control Interno en el Estado Colombiano se convierta en instancia integradora de los sistemas de gestión y control para robustecer la ética y la transparencia en la administración gubernamental, al 2030”, **metodológicamente** fue una investigación descriptiva, deductiva, llegó a las siguientes **conclusiones**: subrayan la relevancia de la prospectiva estratégica, la colaboración de expertos y beneficiarios, y la apertura mental en la toma de decisiones y la planificación futura. También señalan la importancia de no limitarse a situaciones aparentemente inmodificables y la necesidad de ser creativos y optimistas en el enfoque hacia los desafíos. Estos puntos destacan la utilidad y el valor de la investigación realizada en el campo.

Vega T., y Villalta T. (2017) en la investigación “*Propuesta Control Interno para Optimizar la Gestión de Talento Humano en Disinagro*” investigación previo a la obtención del Título de Contador Público de la Universidad de Guayaquil, tenía el **objetivo** general plantear un control interno para el mejoramiento de la gestión del departamento de personal en Disinagro S.A., la **muestra** fue 26 transportistas, el **método** fue descriptivo con un enfoque mixto (cualitativo — Cuantitativo), la **muestra** considerada fueron 15 trabajadores de la empresa Disinagro S.A., llegó a las siguientes **conclusiones**: resaltan la trascendencia de fortalecer la administración del departamento de talento humano y de implementar mejoras en los controles y políticas de la organización. La identificación de eventos de riesgo y la evaluación de controles ofrecen información valiosa para abordar áreas de mejora y garantizar un funcionamiento más eficiente y efectivo en

Disinagro SA.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Checya A. (2020) en la tesis "*El Control Gubernamental y la incidencia en la Gestión de Recursos y Bienes del Estado en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo del Departamento de Ucayali*", tenía el **objetivo** de conocer el control gubernamental y su influencia en la administración de recursos y bienes del Municipio Provincial de Coronel Portillo, Ucayali. La **metodología** tenía un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo correlacional. La **muestra** era 78 trabajadores de dicho municipio, arribaron a estas **conclusiones**: el control gubernamental con la implantación e implementación del Órgano de Control Interno influye en el manejo de recursos y bienes para facilitar las obligaciones del titular del municipio del departamento de Ucayali, año 2017, en ese contexto el 53,85% de la muestra señaló estar muy de acuerdo que la implantación y ejecución del Órgano de Control Interno incide en la administración de recursos y bienes para facilitar las obligaciones del titular, frente a un 10,26% que señaló estar muy en desacuerdo. El control gubernamental con las funciones del Órgano de Control Interno incide significativamente facilitando ejecutar el control interno simultaneo y posterior de acuerdo a lo que establecen las normas de control gubernamental en Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, en ese contexto el 57,69% de la muestra señaló estar de acuerdo que Órgano de Control Interno incide significativamente facilitando ejecutar el control interno simultaneo y posterior, frente a un 5,13% que señaló estar muy en desacuerdo.

Benancio L. (2020) en la investigación "*El Control Interno y la Eficiencia del Personal del Centro de Salud Aparicio Pomares –Huánuco 2019*" tesis para obtener el Título Profesional de Contador Público de la Universidad de Huánuco, tuvo como objetivo "conocer de qué manera el Control Interno se relaciona con la eficiencia del personal del Centro de Salud Aparicio Pomares de Huánuco-2019". La metodología era de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo

correlacional. La muestra era 53 habitantes del distrito de Huánuco – AA.HH. Aparicio Pomares, arribaron a estas conclusiones: sugieren que el control interno, el ambiente de control, la comunicación efectiva y el compromiso del personal desempeñan roles cruciales en la eficiencia del Centro de Salud Aparicio Pomares. Estos resultados pueden proporcionar valiosas directrices para mejorar la gestión y el rendimiento del personal en el centro de salud.

Orizano D. (2019) en la investigación “*El Control Interno y su Relación con los Recursos Humanos en el Área de Seguridad Ciudadana del Municipio del Distrito de Amarilis, Año 2017*” tesis para obtener el Título Profesional de Contador Público de la Universidad de Huánuco, tuvo como **objetivo** conocer de qué manera el Control Interno se relaciona con los Recursos Humanos en el área de seguridad ciudadana del Municipio Distrital de Amarilis. La **metodología** tuvo un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo de diseño no experimental transversal correlacional. La **muestra** considerada fue 20 trabajadores del Municipio del Distrito de Amarilis, llegando a las **conclusiones**: el control interno y los recursos humanos se relacionan encontrando una correlación de Pearson de 0,402, según tabla N°19, siendo esta una correlación positiva considerable porque es de vital importancia un control interno en los recursos humanos para que los procedimientos se realicen de manera eficiente logrando objetivos, aceptándose la hipótesis general planteada. Los procedimientos de implementación de control interno si se relacionan con los recursos humanos, encontrándose una Correlación de Pearson de 0,075, según tabla N° 20, habiendo una relación positiva media, porque promueve la mejora de la ética institucional y el establecimiento de una cultura por resultados por parte de las unidades y direcciones. Existe una relación entre los componentes del control interno y los recursos humanos, evidenciándose en la Correlación de Pearson con 0,386, según tabla N°21, siendo considerada como correlación positiva considerable porque los componentes del control interno promueven el compromiso que se debe de tener con los recursos humanos. Hay relación de los elementos del control interno y los recursos humanos, evidenciándose con una Correlación de Pearson de 0,283.

Huamán C., y Quispe M. (2017) en la investigación "*Control Interno Gubernamental en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Yauyos de la Provincia de Jauja*" para obtener el Título Profesional de Contador Público de la Universidad Nacional del Centro del Perú, el **objetivo** fue proponer el modelo de control interno gubernamental que consienta una adecuada administración de recursos humanos en el Municipio del Distrito de Yauyos de la Provincia de Jauja. La **metodología** era de tipo básica, de nivel descriptivo de diseño no experimental y transversal. La **muestra** fueron 34 trabajadores del Municipio, concluyendo que, resaltan la necesidad de mejorar los procesos de recursos humanos y fortalecer el control interno en el Municipio del Distrito de Yauyos. El modelo propuesto basado en el COSO podría ser una solución para abordar las deficiencias identificadas y lograr una gestión más efectiva y eficiente del recurso humano. Las recomendaciones derivadas de tus conclusiones podrían servir como orientación para tomar decisiones y acciones que permitan una adecuada administración de personal en la entidad.

León E. (2017) en la tesis "*La Auditoría de Cumplimiento y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2016*" trabajo para alcanzar el Grado de Maestro en Ciencias Económicas de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, tenía el **objetivo** general conocer la relación de la auditoría de cumplimiento con la gestión de los recursos humanos en el Municipio Provincial de Huaraz, año 2016. La metodología de tipo básica, diseño no experimental, transversal y correlacional, la muestra era 48 servidores administrativos profesionales del Municipio Provincial de Huaraz, llegó a las conclusiones: la aplicación de auditorías de cumplimiento en la entidad incide favorablemente en la gestión de personal en la Municipalidad Provincial de Huaraz, acorde a la opinión mayoritaria del 58,3% de encuestados y según la prueba de hipótesis donde el chi cuadrado calculado de 31,33 es mayor que el chi cuadrado 7,82 de la tabla de valores críticos que muestra una significativa asociación de las variables de estudio. Las acciones de planificación de la auditoría de

cumplimiento influyen positivamente en el manejo de personal, acorde a la opinión mayoritaria del 56,2% de encuestados y según la prueba de hipótesis donde el chi cuadrado calculado de 9,0 es mayor que el chi cuadrado 7,82 de la tabla de valores críticos que muestra una débil asociación de sus variables de estudio. Las operaciones de ejecución de la auditoría de cumplimiento inciden positivamente en la administración de personal acorde a la opinión mayoritaria del 60,4% de encuestados y según la prueba de hipótesis donde el chi cuadrado calculado de 12,67 es mayor que el chi cuadrado 7,82 de la tabla de valores críticos que demuestra una moderada asociación de sus variables de estudio.

2.1.3. Antecedentes Locales

Ocola J. (2021) en la investigación "*Gestión del Talento Humano y su Influencia en la Productividad del Personal Administrativo de un Hospital de Puerto Maldonado, 2021*", el objetivo fue "conocer cómo influye la Gestión del Talento Humano en la Productividad del Personal Administrativo del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado". La metodología era de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo correlacional. La muestra era de 136 colaboradores, arribaron a estas conclusiones: sugieren que la Gestión de Personal desempeña un papel crucial en diversas dimensiones del desempeño del personal administrativo en el hospital. Los altos coeficientes de concordancia y los coeficientes de determinación indican una fuerte correspondencia y un impacto sustancial en la productividad, eficiencia, eficacia y, posiblemente, en la eficacia del personal. Estos resultados pueden servir como base para tomar decisiones informadas y estratégicas para mejorar la gestión del personal y, por ende, el rendimiento de los trabajadores de la institución.

Mamani A., y Roque L. (2020) en la investigación "*El Control Gubernamental y su Influencia en los Procesos Presupuestarios de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019*" tesis para obtener el Título Profesional de Contador Público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, el **objetivo** era conocer cómo influye el

Control Gubernamental en los Procesos Presupuestarios de la UNAMAD, 2019. La **metodología** era de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo correlacional. La **muestra** era de 36 trabajadores de la Universidad, arribaron a estas **conclusiones**: el Control Gubernamental influye significativamente en los Procesos Presupuestarios de la UNAMAD, 2019. siendo el coeficiente de correlación de las dos variables fue 0,868, el coeficiente de determinación R cuadrado fue 0,753, indicando que el 75.30% de los cambios observados en la variable Procesos Presupuestarios serán sustentadas por las variaciones de la variable Control Gubernamental. La Supervisión influye significativamente en los Procesos Presupuestarios de la Universidad Nacional Amazónica MDD. Por cuanto, el coeficiente de relación de la variable y la dimensión fue 0,515 mostrando una correlación significativa, el coeficiente de determinación R cuadrado fue 0,266, indicando que el 26.80% de los cambios observados en la variable Procesos Presupuestarios pueden respaldarse por los cambios de la dimensión Supervisión.

León A. (2017) en la investigación "*Control Interno y Procesos de Adquisiciones y Contrataciones en la Municipalidad Provincial de Tambopata, Madre de Dios, 2017*", tuvo el **objetivo** de conocer la relación del control interno con los procesos de adquisiciones y contrataciones en el Municipio de la Provincia de Tambopata, MDD. La **metodología** tuvo un enfoque no experimental (observacional), el diseño fue el descriptivo correlacional. La **muestra** fueron 50 colaboradores del Municipio, arribaron a estas **conclusiones**: la relevancia del control interno en la gestión de los procesos de adquisición y contratación en el ámbito estatal. La relación significativa y los porcentajes de percepción regulares en ambas dimensiones resaltan la necesidad de fortalecer el control interno y mejorar el manejo de adquisiciones para lograr un funcionamiento más eficiente y efectivo en el Municipio. Estos resultados pueden ser valiosos para la toma de decisiones y las estrategias de mejora en la gestión pública en el contexto investigado.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Control Interno

La cita de Villegas (2016) proporciona una definición clara y completa de lo que se entiende por "control interno". Según la definición, el control interno es un sistema integral que abarca la estructura organizativa, así como todos los planos, métodos, normas y procedimientos establecidos por una entidad. Su propósito es asegurar que las actividades, y operaciones de la entidad se efectúen según la norma vigente, según las políticas establecidas por la dirección y en línea con los objetivos predefinidos. En esencia, el control interno busca asegurar la legalidad, eficiencia y eficacia en las actividades y procedimientos institucionales.

La cita de Meléndez (2016) brinda otra perspectiva sobre el concepto de "control interno". Según esta definición, se considera un instrumento de gestión que involucra un plan institucional, métodos y procedimientos coordinados que se aplican de manera continua en una empresa. Estos métodos y procedimientos son implementados por la dirección, la gerencia y los colaboradores de la institución. La finalidad principal del control interno es proteger los activos y el patrimonio de la empresa, promover la eficiencia en las operaciones y lograr un nivel óptimo de rentabilidad. Es decir, el control interno permite asegurar la integridad de los procesos empresariales y la generación de valor económico.

La definición del control interno por COSO destaca varios aspectos clave. Según esta definición, el control interno implica la participación de la junta directiva, la gerencia y otros miembros de la institución. El propósito principal de este proceso es brindar una seguridad moderada que permite alcanzar los objetivos de la entidad. La definición subraya los siguientes puntos:

1. **Proceso:** El control interno se considera siempre dinámico en lugar de un evento aislado. Implica una serie de acciones y actividades que se desarrollan a lo largo del tiempo.
2. **Efectuado por personas:** La implantación y ejecución del control

interno involucra a personas, incluyendo a la junta directiva, la gerencia y otros miembros del personal. Estas personas son responsables de llevar a cabo las actividades de control interno.

- 3. Diseñado para lograr objetivos:** El control interno se establece con la finalidad de ayudar a la entidad a alcanzar sus objetivos. Estos objetivos pueden ser diversos y abarcar áreas como la eficacia operativa, la confianza financiera, el cumplimiento normativo, entre otros.

El control interno abarca una serie de procesos y procedimientos que tienen como objetivo principal brindar una seguridad razonable en varios aspectos clave de la organización. Estos aspectos incluyen:

- 1. Eficacia y eficiencia de las operaciones:** El control interno busca asegurar que las operaciones de la organización se realicen de manera efectiva y eficiente, es decir, logrando los resultados deseados de manera óptima.
- 2. Confiabilidad de los informes financieros:** Se busca garantizar que los informes financieros sean precisos, confiables y reflejen fielmente la situación financiera y los resultados de la organización.
- 3. Cumplimiento de las leyes y reglamentos:** El control interno se enfoca en asegurar que la organización cumpla con todas las leyes, regulaciones y normativas aplicables a su industria y operaciones.
- 4. Protección de los activos:** Se busca resguardar los activos de la organización, como bienes, recursos financieros y propiedad intelectual, de cualquier daño, robo o uso indebido.

En conjunto, el control interno es esencial para establecer un ambiente operativo seguro y eficiente, promoviendo la integridad y confianza en las operaciones de la organización.

El control interno es transcendental para las organizaciones y las diferentes partes interesadas, como los accionistas, los proveedores de deuda, los empleados, los clientes y la institución y los mecanismos.

Para los accionistas, los controles internos los ayudan a reducir los

incidentes de fraude y error en las organizaciones, lo que en última instancia garantiza que su inversión esté protegida.

Los controles también administran los riesgos que enfrenta la organización, reduciendo así el riesgo general que enfrentan los inversionistas.

Sin embargo, los controles cuestan dinero para diseñar, implementar y monitorear, esto reduce el valor de la inversión de los accionistas. Por lo tanto, los accionistas prefieren tener un equilibrio de controles, es decir, más controles sobre las áreas de alto riesgo y menos sobre las áreas en las que están menos expuestos.

Es un proceso que es parte integral de las acciones y actividades que se llevan a cabo continuamente por la gerencia y todos los empleados para proporcionar una seguridad razonable para conseguir los objetivos organizacionales de manera efectiva y eficiente, la fiabilidad de informes financieros, seguridad de activos estatales, y se cumpla las leyes y reglamentos, encontrándose perfectamente organizado.

El control interno engloba las políticas, procedimientos que una entidad implementa con el propósito de asegurar una gestión eficiente y ordenada de sus operaciones y negocios. Algunos de los puntos clave que abarcan son:

- 1. Garantizar la conducción ordenada y eficiente:** El sistema de control interno tiene como objetivo principal asegurar que las operaciones de la institución se efectúen de manera organizada, efectiva y con cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos.
- 2. Adherencia a las políticas de administración:** Se busca que los empleados y miembros de la organización sigan las políticas y directrices de administración de manera coherente, lo que promueve la uniformidad y la toma de decisiones informadas.
- 3. Salvaguardar los activos:** se enfoca en proteger los activos de la entidad contra pérdidas, robos o usos indebidos, asegurando su

integridad y su utilización adecuada.

- 4. Prevención y detección de fraude y error:** Los controles internos implementados ayudan a prevenir y detectar actividades fraudulentas o errores en las operaciones de la entidad, evitando daños económicos y reputacionales.
- 5. Exactitud e integridad de los registros contables:** El sistema de control interno busca mantener registros contables precisos y completos, lo que es esencial para la generación de información financiera confiable y precisa.
- 6. Preparación oportuna de información financiera:** Los controles internos aseguran que la información financiera sea preparada y presentada en tiempo y forma, cumpliendo con los plazos y requisitos establecidos.

El sistema de control interno el objetivo es suministrar seguridad razonable para el logro de la eficacia y la eficiencia para lograr el fin del estado gobierno, la fiabilidad de las finanzas y la presentación de informes, la seguridad de los bienes del Estado, y el cumplimiento de las leyes.

Debe mejorarse y modificarse con prontitud de acuerdo con las políticas, leyes y necesidades operativas nacionales, y garantizar su plena implementación sin excepciones de espacio, tiempo y personal, que las operaciones son eficaces, eficientes y económicas, que la información es confiable, que los activos y la información están protegidos, que el fraude y las irregularidades se previenen, detectan y corrigen, y que los riesgos relacionados con la la legalidad y la regularidad de la operación financiera se gestionen adecuadamente, teniendo en cuenta el carácter plurianual de las actividades, así como la naturaleza de los pagos en cuestión, se complementa con un extenso programa de auditorías internas revisadas por la gerencia y políticas, lineamientos y procedimientos documentados.

Control interno comprende procesos y procedimientos establecidos para el adecuado control de riesgos, vigilando la eficiencia y eficacia de la operación de una institución de crédito, la confianza de su información financiera y otra, y la observancia de las normas, reglamentos internos,

normas y códigos para para asegurarla estabilidad de la operación de la institución.

Significa un conjunto de medidas institucionales, técnicas, procedimientos, estándares de cultura corporativa y acciones tomadas por los órganos ejecutivos de la Compañía y sus entidades controladas para asegurar la estabilidad financiera de la Compañía, alcanzar un equilibrio óptimo entre el crecimiento del valor de la Compañía, rentabilidad y riesgos, realizar actividades económicas de manera eficiente y consistente, proteja los activos, revele, corrija y prevenga cualquier incumplimiento, prepare informes financieros verdaderos y precisos a su debido tiempo y, por lo tanto, mejore el atractivo de inversión de la Entidad.

El primer paso para establecer controles internos radica en definir los riesgos contra los que se está protegiendo. Hasta que sus organizaciones comprendan completamente cómo quieren posicionarse dentro de su industria de mercado, será una tarea imposible establecer los objetivos apropiados y mitigar los riesgos comerciales inherentes.

Determinar los objetivos institucionales, impulsa los riesgos que enfrenta su organización de la misma manera. Por ejemplo, si una organización involucrada en la industria financiera, los líderes empresariales deben observar los estándares y regulaciones que rigen los bancos y otras instituciones financieras para garantizar que brinden los controles adecuados. En última instancia, una vez que una organización comprende sus objetivos, puede avanzar hacia la definición de los riesgos y el desarrollo e implementación de controles internos adecuados para mitigar esos riesgos.

Un marco de control interno sólido establece la estructura para controles internos efectivos. COSO desarrolló un marco que conste de los siguientes cinco elementos:

- 1. Entorno de control:** El entorno de control consiste en las políticas y procedimientos institucionales, incluida la cultura empresarial. La misión, los objetivos, el liderazgo, la política de ética, etc. de una empresa son vitales para operar una empresa eficiente con controles

internos sólidos. El liderazgo también debe proporcionar un "tono desde arriba" adecuado, predicando con el ejemplo y estableciendo expectativas adecuadas.

Tal como lo establece la administración de la organización, establece el tono de una institución e influye en la "conciencia de control" del personal. Asimismo, los líderes de cada departamento establecen un ambiente de control local. Esta es el cimiento para todos los demás elementos del control interno. Los componentes del entorno de control contienen: integridad y valores éticos, competencia, filosofía de liderazgo y estilo operativo, y la manera en que la gerencia asigna responsabilidad y autoridad.

Entorno de control, establezca el tono para la organización, cómo las personas ven y abordan el riesgo, incluida la filosofía de gestión de riesgos y el apetito por el riesgo, la integridad y los valores éticos, y el entorno operativo. La actitud de la junta, la participación y el estilo operativo serán un factor clave para determinar la fortaleza del ambiente de control.

En el entorno de control, el tono establecido por la gerencia que influye en la conciencia de control del personal. El entorno de control incluye la comunicación de la integridad y los valores éticos, el compromiso de garantizar que el personal sea competente, la filosofía y el estilo operativo de la administración, el grado de participación de la junta directiva en el escrutinio de las actividades y la rendición de cuentas de la administración, y las acciones de recursos humanos (contratación, organización, desarrollo, evaluación, promoción y acción correctiva).

La junta directiva y la gerencia establecen el ambiente de control a través de políticas, procedimientos, procesos, estándares y disposiciones que proporcionan la plataforma para realizar controles internos en una organización.

Es importante comprender el entorno de control de una organización. Como empleado, puede comprender el entorno de trabajo y la filosofía de gestión a través de la comprensión del entorno de control. Los auditores pueden establecer sus responsabilidades, identificar las áreas en las que puede ser necesaria una consideración especial de auditoría y evaluar los riesgos de

incorrección en los estados financieros. Como inversionista, la comprensión del entorno de control puede ayudarlo a evaluar los riesgos de invertir en una organización.

Pero, ¿cómo evalúa el entorno de control de una organización? Primero debe comprender qué factores se incluyen en el entorno de control interno.

El entorno incluye 5 factores.

- a) **Integridad y valor ético:** Muchas organizaciones buscan un alto nivel de integridad y valor ético. Pero, ¿cómo las obtienen las organizaciones? Por lo general, esas organizaciones tienen un código de conducta y/o políticas de conflicto de intereses claros. Comunican periódicamente estas políticas a los empleados para promover la honestidad y la integridad. Además, algunas organizaciones adoptan las mejores prácticas comerciales y enfatizan los controles internos, lo que también es una clara evidencia de que las organizaciones se esfuerzan por integrar la integridad y el valor ético en las operaciones comerciales diarias.
- b) **Competencia de las personas de la entidad:** La competencia es el conocimiento y las habilidades necesarias para funciones particulares. Entonces, ¿una organización establece el tono de contratar solo empleados competentes? Primero, la gerencia determina el conocimiento y las habilidades requeridas para cada puesto, luego establece las descripciones de trabajo para estos puestos. Además, existe un proceso de contratación y un proceso de revisión del desempeño bien diseñado para garantizar que los nuevos empleados y empleados sean competentes para realizar las tareas asignadas y ayudar a las instituciones a lograr sus objetivos.
- c) **Filosofía y estilo operativo de la gerencia:** Es posible que la gerencia no logre sus objetivos comerciales si no introduce y mantiene una filosofía y un estilo operativo que respalde los objetivos y estrategias comerciales. La filosofía y el estilo operativo

de la administración incluyen las actitudes de la administración hacia los objetivos de la organización, los enfoques para minimizar los riesgos comerciales y la actitud hacia los controles internos sobre los informes financieros. Por ejemplo, si la gerencia establece una meta financiera poco realista y persuade agresivamente a los empleados para que alcancen la meta, ¿qué sucederá? La posibilidad de incorrección en los estados financieros aumenta.

- d) Autoridad y responsabilidad:** el entorno de control está muy influenciado por el grado en que las personas reconocen que tendrán que rendir cuentas. La rendición de cuentas juega un papel fundamental en la realización de controles internos en una organización. La gerencia de una organización es responsable de los informes financieros y para garantizar que los informes financieros sean precisos y oportunos ejercen la autoridad y asumen la responsabilidad. En la organización, la gerencia responsabiliza a los empleados por todas las actividades y prácticas comerciales para garantizar que la organización cumpla con sus funciones como corresponde. Para tener un sistema de información financiera preciso, efectivo y oportuno, la gerencia debe asegurarse de que existan relaciones de información y jerarquías de autorización adecuadas.
- e) Dirección proporcionada por los Directivos:** los directivos y funcionarios brindan una importante función de supervisión y, debido a la capacidad de la gerencia para anular los controles, juegan un papel importante en el entorno de control, ayudando a establecer un tono positivo en la parte superior. Supervisa los planes y el desempeño de la organización, proporciona direcciones de gestión con experiencias y supervisa la función de control interno de la organización.

El entorno de control de una organización comprende los cinco factores

anteriores y cada uno de ellos requiere una cuidadosa consideración y evaluación.

- 2. Evaluación de riesgos:** Las empresas deben identificar qué áreas tienen mayor riesgo de fraude, inexactitud, etc. Las empresas deben dedicar esfuerzos para asegurar un control interno suficiente en estas áreas. Esto puede variar según la industria y el modelo de negocio. Evaluación de riesgos: los riesgos se analizan teniendo en cuenta la probabilidad y el impacto como base para determinar cómo deben gestionarse. El proceso de análisis debe determinar claramente qué riesgos son controlables y cuáles no.

Los recintos de la Universidad deben conocer y atender los riesgos que enfrentan. Deben establecer objetivos, esto constituye la base para establecer cómo deberán gestionarse los riesgos.

Evaluar riesgos incluye identificar riesgos internos y externos para el logro de los objetivos, tales como nuevos contratos o subvenciones, cambios en los reglamentos y normas contables, nueva tecnología, nuevo personal, actividades y programas nuevos o discontinuados, políticas y procedimientos organizacionales nuevos o discontinuados, obsolescencia de las instalaciones, etc.

- 3. Monitoreo y revisión:** la gerencia debe revisar periódicamente los controles internos para garantizar que los controles se lleven a cabo correctamente o que se implemente el tipo correcto de controles. Supervisión: revisión por parte de la dirección del funcionamiento de los controles internos a lo largo del tiempo. El seguimiento permite que el sistema de controles internos sea autosuficiente y autocorregible a lo largo del tiempo. El monitoreo se logra a través de acciones de monitoreo continuo, evaluaciones espaciadas o una combinación de ambos, el cual ocurre durante el transcurso de las operaciones, cuando la gerencia observa los controles y puede discernir si fueron efectivos. Las evaluaciones separadas ocurren cuando la gerencia revisa y evalúa un control particular para determinar si ha sido efectivo.

Monitoreo evalúa a lo largo del tiempo. Se logra a través de actividades continuas, como la revisión de los informes financieros y operativos, la comparación de datos con los activos físicos, la separación de funciones y los procedimientos de autorización. El monitoreo también se puede lograr a través de evaluaciones separadas, como auditorías internas y externas.

- 4. Información y comunicación:** cada empresa debe compartir la información necesaria para mantener los controles internos, así como la información sobre los propios controles, tanto dentro como fuera de la organización.

Información y comunicación — Sistemas para apoyar la identificación, captura e intercambio de información en un momento y manera que permita a las personas desempeñar sus compromisos. Esto abarca los métodos de la organización para capturar y compartir información, así como su software, incluidos sus sistemas de información contable. Los sistemas de comunicación permiten que las personas de la organización capturen e intercambien la información adecuada que se necesita para gestionar las operaciones de manera responsable, la información relevante se identifica, captura y comunica de una manera y en el plazo que permite a las personas el cumplimiento de sus deberes, que deben ser relevantes y de la mejor calidad. La comunicación efectiva debe ser amplia: fluir hacia arriba, hacia abajo y a través de la entidad.

- 5. Actividades de control:** son los controles internos actuales establecidos, se establecen e implementan políticas y procedimientos para ayudar a garantizar que las respuestas a los riesgos se lleven a cabo de manera efectiva. La orientación de COSO sugiere que será adecuada una combinación de controles, incluida la prevención, la detección y los controles manuales y automatizados como revisiones, conciliaciones, segregación de funciones, medición del desempeño, seguimiento de eventos o activos, etc.

La gerencia es responsable de abordar cada uno de estos. Los miembros del personal están obligados a llevar a cabo los controles internos establecidos por la administración.

El control interno debe verse como una parte integral o inherente de las políticas, sistemas y procedimientos que utiliza la gerencia para operar y supervisar la organización. Esto no quiere decir que el control efectivo nunca requerirá un esfuerzo adicional o incremental. Más bien, los controles existen para suministrar seguridad razonable sobre el alcance de los objetivos y, por lo tanto, deben integrarse en todos los procesos comerciales fundamentales de la organización. Los controles normalmente son más efectivos cuando están integrados en la infraestructura de la institución en lugar de ser tratados como procesos complementarios o separados. De la misma manera, la implementación y el seguimiento de los controles internos no deben verse como un evento singular, sino como un proceso continuo o reiterado.

Dado que el control interno es tan fundamental como los objetivos a los que se relacionan los controles, la necesidad de un control efectivo es aplicable a todas las organizaciones, independientemente de su tamaño. Si bien las entidades pequeñas pueden implementar controles internos de manera diferente a las más grandes, el control interno efectivo sigue siendo necesario y posible.

2.2.1.1. Tipos de Controles Internos

Existen dos tipos de controles internos:

- 1. Controles Formales.** Es un control escrito o una acción que se puede controlar según el proceso de trabajo, operaciones que podemos ver claramente, como la formulación de políticas, manuales, normas y reglamentos para el desempeño de las funciones individuales.
- 2. Controles Informales.** Es un control que fomenta los valores, la apertura, la confianza, la integridad, el conocimiento, la competencia, el liderazgo. y tener conciencia en el desempeño de

sus funciones de acuerdo con sus responsabilidades con transparencia y poder examinar diversa información de manera abstracta y no visible, como reuniones para aclarar intercomunicación y la situación de ser líder de ejecutivos de buena calidad, etc.

Haciendo todo tipo de negocios existe la posibilidad de que exista el riesgo de que dañe la empresa en virtud del proceso de trabajo de los empleados de esa empresa. Se debe buscar asegurar que el sistema pueda ayudar a advertir o reducir los riesgos que la empresa puede asumir, generalmente tiene las siguientes características.

- ✓ Debe caracterizarse por estar inserto en el proceso de trabajo rutinario. especialmente en situaciones de alto riesgo
- ✓ Debe ser apropiado, no estricto, cumplir con reglas, estándares y no ser demasiado flexible hasta el punto de una corrupción incontrolable.
- ✓ Debe ser algo que sea fácil de entender, capaz de reflejar de manera clara y precisa los resultados de la evaluación para que se reconozca el daño y se puedan tomar medidas correctivas dentro de un tiempo razonable.
- ✓ Debe ser confiable y puede vincularse a planes basados en metas y objetivos que todo el nivel organizacional pueda implementar.

2.2.1.2. Propósito del Control Interno

Proporcionar a la dirección y al personal de la institución de acuerdo con las políticas y estándares establecidos para lograr los objetivos de acuerdo con varias metas Hay 3 tipos de objetivos operativos:

- 1. El funcionamiento eficaz**, es un objetivo de suma importancia. para mantener el negocio funcionando sin problemas Se centrará en un rendimiento de buena calidad. y es conducente a las operaciones de acuerdo con las metas que se han fijado y

debe valer la pena el costo resultará en una buena eficiencia en la organización

2. **Una buena organización es confiable**, se puede considerar desde el informe financiero, que es el buen manejo de la información financiera de la organización, sea preciso suficiente y confiable para generar confianza con los ejecutivos Personal y extraños en traer información que se utilizará para la toma de decisiones en diversas áreas de operación posterior.
3. **Cumplimiento**, las regulaciones son el centro del proceso operativo, estar de acuerdo con las condiciones del contrato Establecer objetivos claros es el control interno más eficaz.

Los procesos de control interno son esencialmente necesarios para que la organización logre sus objetivos. Es necesario practicar continua y consistentemente. Sigue revisando todo el tiempo Y es muy necesario monitorear y evaluar el control interno para que sea sistemático.

2.2.1.3. Determinar qué controles específicos implementar

Es una decisión de la gerencia qué controles específicos implementar y cómo se diseñan y operan dichos controles.

Hay muchas formas de lograr un control interno eficaz. Los gobiernos y sus necesidades de control varían considerablemente según el propósito legal, los reglamentos, las actividades y los programas, el tamaño, la estructura organizativa, las estructuras contractuales y de programas, la tecnología y los sistemas de información, la experiencia del personal y las políticas del órgano de gobierno. Además, a menudo hay muchos métodos diferentes o combinaciones de métodos que darían como resultado un control interno efectivo para cualquier situación dada. Por lo tanto, si bien todas las entidades deben tener un control interno efectivo, los

controles específicos establecidos pueden verse muy diferentes de un gobierno a otro.

Al elegir entre diferentes métodos para lograr un control efectivo, la gerencia a menudo considera los costos y beneficios de las diferentes opciones de control.

- ✓ **Costos:** ciertos controles pueden ser menos costosos o requerir menos recursos de personal, o pueden permitir que el proceso funcione más rápido.
- ✓ **Efecto sobre otros controles u objetivos de política:** ciertos controles pueden lograr múltiples objetivos o también pueden servir para respaldar los valores o principios operativos de la organización.
- ✓ **Limitaciones organizacionales:** las opciones de control pueden estar limitadas por la política o estructura organizacional o del programa, la experiencia del personal, las limitaciones del software y otras decisiones tomadas por la gerencia. Sin embargo, si tales factores limitan las opciones para un control efectivo solo a aquellas que la gerencia cree que son inviables o no rentables, la gerencia debe considerar cómo podría cambiarlos factores limitantes en lugar de ignorar la necesidad de un control efectivo.

2.2.1.4. Tipos de Control Interno

2.2.1.4.1. Control Previo

Pretende identificar y advertir desviaciones antes de que sucedan, pueden centrar en los recursos humanos, materiales y financieros de la institución. Las instituciones ambicionan optimizar la probabilidad de que el personal se desempeñe de acuerdo con los estándares mediante la identificación de las habilidades laborales requeridas y el uso de pruebas y otros mecanismos de

evaluación para la contratación de personal con las habilidades necesarias.

El control previo también se denomina a veces control preliminar, avance, control preventivo o control de dirección.

Los controles previos implican identificar y prevenir problemas en una organización antes de que ocurran, son proactivos y preventivos, estos controles son útiles para los gerentes porque les permiten planificar el trabajo de manera efectiva; pueden regular recursos como empleados, materias primas y capital con anticipación.

El control previo se puede utilizar en la planificación del talento humano, la cual podría garantizar que los directivos puedan contratar al colaborador apropiado para cada puesto.

Entrevistar a fondo a un candidato puede decirle mucho a un gerente de recursos humanos sobre cómo encajaría esta persona en la organización. Una entrevista apresurada puede resultar en la contratación de la persona equivocada para el trabajo.

Es muy importante realizar verificaciones de antecedentes y pruebas de drogas a los empleados. Una institución no es lugar para empleados con antecedentes penales o problemas con las drogas. Por ejemplo, contratar a un consumidor de drogas puede dar lugar a discrepancias en con los demás trabajadores, accidentes y lesiones de los empleados, mayores reclamaciones de responsabilidad y ausentismo, entre otros.

También se denominan controles anticipatorios, mecanismos aplicados antes de la ejecución de una actividad o proceso. Por consiguiente, se consideran realmente medidas preventivas, que garantizan el cumplimiento de todos los requisitos previos para que las operaciones se desarrollen sin contratiempos.

2.2.1.4.2. Control Simultáneo

El control simultáneo ocurre mientras una acción está en progreso. Incluye la pauta de ejercicios progresivos que son un procedimiento de cambio para garantizar que cumplan con las normas

autorizadas. El control simultáneo tiene como objetivo garantizar que los ejercicios de trabajo de los trabajadores promuevan los resultados esperados. El control simultáneo de vez en cuando se conoce como detección o control de sí o no, ya que frecuentemente incluye puntos de control en los que se obtienen conclusiones sobre si permanecer en el terreno, hacer un movimiento de restauración o detener el trabajo por dentro y por fuera en productos o servicios.

Suponga a un gerente midiendo activamente cada componente de la operación con una lista de verificación para identificar los problemas a medida que ocurren.

El proceso de monitorear y ajustar las actividades y procesos en curso se conoce como control simultaneo, dichos controles no son necesariamente proactivos, pero pueden evitar que los problemas empeoren. Por esta razón, a menudo describimos el control concurrente como control en tiempo real porque se trata del presente.

Los controles simultáneos, también conocidos como controles direccionales, se centran en supervisar la ejecución de las tareas en tiempo real. Su objetivo es garantizar que un plan progresa según lo previsto y realizar los ajustes necesarios sobre la marcha. Los controles concurrentes se aplican para abordar con prontitud cualquier problema que surja. Muchos fabricantes de éxito integran controles de calidad en sus procesos para verificar que los productos acabados cumplen normas rigurosas. Estos controles de calidad sirven como una forma de supervisión simultánea, capaz de identificar cualquier fallo en el proceso de fabricación. Esto permite a los directivos introducir modificaciones y ajustar el proceso para restablecer la calidad del producto al nivel deseado. Además, garantiza que la empresa mantiene el rumbo. Los controles simultáneos evitan que se produzcan errores después de la ejecución, lo que contribuye a ahorrar tiempo y costes.

2.2.1.4.3. Control Posterior

Conocidos también como control de retroalimentación, este tipo de control se enfoca en los resultados de la organización después de que se completa la operación o actividad. Por un lado, a menudo se usa cuando los

controles previos y simultáneos no son factibles o son demasiado costosos.

Además, la retroalimentación tiene dos ventajas sobre la alimentación directa y el control simultáneo. En primer lugar, la retroalimentación brinda a los gerentes información significativa sobre cuán efectivo fue su esfuerzo de planificación. Si la retroalimentación indica poca variación entre el desempeño estándar y el real, esto es evidencia de que la planificación estuvo generalmente en el objetivo.

Si la desviación es grande, un gerente puede usar esta información al formular nuevos planes para hacerlos más efectivos. Pero para muchas actividades, el control de retroalimentación cumple varias funciones importantes.

Como habrá observado, los controles posteriores se producen tras la finalización del proceso o la tarea. Los controles de retroalimentación suelen denominarse controles posteriores a la acción. Estos mecanismos de control suelen ser reactivos e implican ajustes a posteriori. Este proceso implica la evaluación de acciones pasadas y la toma de decisiones y modificaciones para mejorar el rendimiento en futuras tareas.

2.2.1.5. Importancia del Criterio Costo –Beneficio en la Implementación del Control Interno

Dado que las instituciones a menudo tienen recursos limitados, es vital considerar cuidadosamente el equilibrio entre el efecto y el costo al diseñar e implementar sistemas de control interno. Esto implica evaluar cuidadosamente la relación entre los beneficios que se obtendrán al implementar un control específico y los costos asociados con esa implementación. No todos los controles serán igualmente apropiados para todas las empresas, y el criterio "efecto vs costo" se convierte en un factor clave para determinar qué controles se deben implementar y cómo se deben adaptar para satisfacer las necesidades específicas de la organización.

2.2.1.5.1. La importancia del costo

El factor de costo en un análisis de costo-beneficio puede

vincularse con su presupuesto o con la eficiencia del proceso. El costo financiero de implementar los controles internos más efectivos a veces es demasiado para que lo maneje el presupuesto de una pequeña empresa. Sustituir controles menos costosos, pero menos efectivos, se convierte en una necesidad. Por ejemplo, la separación de funciones es un control interno fundamental. Sin embargo, contratar empleados adicionales para proporcionar este control no siempre es una solución rentable. Una alternativa es revisar el trabajo de su empleado personalmente mediante la realización de auditorías internas no anunciadas o conciliaciones de transacciones seleccionadas al azar.

2.2.1.5.2. Eficiencia del proceso

Un sistema exitoso requiere la plena cooperación de la gerencia y los empleados. Por esta razón, el riesgo y los efectos del incumplimiento deben ser parte de un análisis de costos. Por ejemplo, si está incorporando controles internos como la autorización y la verificación en los sistemas manuales, la disminución de la eficiencia operativa y la tendencia a buscar formas de atajar los controles para acelerar los procedimientos diarios suelen dar como resultado. Los beneficios de cambiar a sistemas computarizados de administración de inventario y contabilidad podrían funcionar no solo para disminuir la tendencia a los controles alternativos, sino también para aumentar la productividad y maximizar la efectividad de los controles internos.

2.2.1.6. Controles sobre el cumplimiento

Este objetivo se refiere al cumplimiento de leyes, reglamentos, contratos, acuerdos de subvención y políticas gubernamentales, incluido el requisito de salvaguardar los recursos públicos contra la apropiación indebida, el uso indebido y la pérdida.

Para cumplir con este objetivo, la institución debe tener controles que cumplan con las siguientes funciones clave:

- ✓ **Identificación de requisitos:** los controles deben garantizar que se identifiquen los requisitos y que los empleados cuyas acciones

puedan afectar el cumplimiento conozcan los requisitos aplicables. Cuando las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales no estén claras, la institución debe buscar aclaraciones a través de asesoramiento legal, investigación o comunicación con las agencias reguladoras o las partes contratantes.

- ✓ **Cumplimiento:** los controles deben prevenir el incumplimiento o detectar el incumplimiento de manera suficientemente oportuna para que la institución resuelva la situación. Dichos controles varían mucho, dependiendo de la naturaleza del requerimiento de cumplimiento.
- ✓ **Salvaguardia de los recursos públicos:** los controles deben evitar la apropiación o el uso indebidos de los recursos públicos o detectar la apropiación o el uso indebidos de manera oportuna y asignar la responsabilidad a las personas encargadas de la custodia de los activos. Tales controles deben cubrir todos los recibos y cuentas por cobrar, los gastos y compromisos, las provisiones de bienes o servicios y la custodia de todos los activos públicos en riesgo de apropiación indebida, uso indebido o pérdida.

2.2.1.7. Controles preventivos vs. detectivos

Los propietarios de pequeñas empresas a menudo luchan con las decisiones sobre la mejor manera de asignar los recursos limitados. Esto hace que sea importante identificar los beneficios de implementar controles preventivos frente a controles de detección al decidir cuál enfatizar. Aunque ambos son importantes, los beneficios de los controles preventivos a menudo superan los beneficios de los controles de detección. Por un lado, los controles preventivos son proactivos mientras que los controles de detección son reactivos. Por otra parte, un control que previene el fraude o el hurto de los empleados es más beneficioso que un control que detecta los actos ilegales después de que ocurren.

2.2.1.8. Estrategias de Control Institucional

De los cuatro principios de gestión (planificar, organizar, dirigir, controlar), los controles empresariales o de gestión mantienen el rumbo de su organización. Los controles brindan un ciclo continuo para garantizar que todos dentro de la organización se mantengan enfocados en los objetivos estratégicos y operen dentro de las limitaciones financieras, operativas y de seguridad. Para establecer controles comerciales, debe establecer estándares, medir el desempeño con respecto a los puntos de referencia y ajustar el rumbo según sea necesario.

Debe enfatizarse que el uso de controles de gestión como una herramienta que garantiza la salud corporativa en lugar de reglas y regulaciones que restringen la creatividad de los empleados. Destaque el deseo de controlar los procesos, no las personas. Respalde a las personas a ofrecer ideas y soluciones que mejoren los controles. Demostrar cómo mejorar la institución con controles de gestión facilita el trabajo y aumenta el resultado final, beneficiándose todos.

2.2.1.8.1. Controles Organizacionales

Los controles organizacionales brindan una revisión de todo el sistema de la organización, indicando qué parte del sistema sufre la mayoría de las fallas, o incluso qué causa la falla. Las herramientas típicas incluyen los planes comerciales generales y los mapas de procesos, para descubrir qué parte del panorama corporativo presenta los mayores obstáculos para lograr los objetivos.

2.2.1.8.2. Controles Financieros

Los controles financieros lo ayudan a seguir el rastro del dinero. La inclusión de controles proporciona una visión completa de la salud de su empresa. Los balances proporcionan una instantánea de su negocio a intervalos regulares. Incluya los activos totales fijos y variables frente a los pasivos para obtener una vista de lo que puede y no puede ajustar rápidamente. Los estados de ganancias y pérdidas restan el costo de los bienes y los gastos de los ingresos (antes de impuestos) para resaltar si está

operando con ganancias o pérdidas. De manera similar, los estados de flujo de efectivo muestran por dónde entra y sale su dinero a través del sistema. Si el estado de pérdidas y ganancias le brinda una instantánea de sus finanzas, el flujo de caja pone el dinero en movimiento para verificar la circulación.

2.2.1.8.3. Controles de proceso

Los controles de proceso le permiten monitorear la producción real según las expectativas planificadas. Varios modelos estadísticos diagraman cómo debería funcionar un proceso en condiciones óptimas o habituales. Desarrolle un "panel de control" utilizando tablas de control y gráficos que representen cómo debería funcionar el proceso, luego registre cómo se desempeña realmente el proceso para detectar desviaciones y señalar medidas correctivas, manteniendo su proceso en marcha.

2.2.1.8.4. Controles de directiva

Los controles directivos se relacionan con las comunicaciones de la empresa y la política de control. La intención es crear un entorno controlado en el que los empleados entiendan, respeten los límites de sus puestos y se adhieran a los principios de la empresa. La mala comunicación es un problema con los controles directivos. Cuando el personal carece de una comprensión clara de la segmentación de funciones, no sigue el control establecido o puede exceder la intención del control. Esto limita la flexibilidad y reduce la productividad.

2.2.1.8.5. Controles Preventivos

La gerencia utiliza controles preventivos para evitar el incumplimiento de los controles internos. En general, esto se refiere a monitorear cómo se realizan ciertas actividades. Esto incluye registros como autorizaciones firmadas, pero también puede relacionarse con la limitación de quienes están autorizados para realizar una función. Mediante la promulgación de estas formas de control, la empresa tiene como objetivo evitar fallas en el sistema de control; sin embargo, estos controles deben ser cuidadosamente considerados. El cumplimiento excesivo puede dificultar la

capacidad de su personal para realizar funciones laborales.

2.2.1.8.6. Controles de detección

Los controles de detección crean procesos que evalúan si los controles están implementados y se siguen. Un ejemplo es la auditoría de diferentes departamentos a intervalos regulares. Luego, los auditores revisan la documentación preventiva para determinar si el personal está siguiendo los procedimientos de control. Los controles de detección son difíciles de soportar en una empresa de cualquier tamaño. Las empresas más pequeñas luchan por reunir los recursos y el tiempo necesarios para utilizar estos controles; en las empresas más grandes, los auditores a veces carecen de la autoridad para realizar los cambios necesarios si determinan que los controles son inadecuados.

2.2.1.8.7. Controles de tecnología

Dado que los empleados usan computadoras y software para realizar el trabajo diario, las empresas pueden controlar los programas de trabajo con contraseñas, acceso restringido y flujo de trabajo predeterminado, por nombrar algunos. El software es imparcial, lo que lo convierte en un control potencial confiable; sin embargo, el software no es inteligente ni se cambia fácilmente. En el caso de excepciones, es difícil anular los controles incluso si es necesario hacerlo.

2.2.1.8.8. Controles de Recursos Humanos

Los controles de recursos humanos son controles que se enfocan en el comportamiento del personal, el rendimiento y el desarrollo y mantenimiento de políticas y procedimientos. Forman parte de la gestión de personal, que permite planificar, contratar y capacitar a los empleados para satisfacer los requerimientos de la organización y responder a las variaciones en el ambiente externo.

Hay varios controles de recursos humanos utilizados:

- ✓ Evaluación de Rendimiento
- ✓ Políticas de disciplina

- ✓ Observaciones de los empleados
- ✓ Formación de los empleados

Toda la información relevante debe identificarse, capturarse y comunicarse dentro de un período de tiempo a todas las personas necesarias, lo que les ayudará en el desempeño de sus funciones. La información facilitada a la gerencia debe ser pertinente y de la calidad adecuada.

La comunicación debe ser amplia: fluir hacia arriba, hacia abajo y a través de la entidad. La comunicación de las áreas de riesgo que son relevantes para lo que hace el personal es un medio importante para fortalecer el entorno interno al incorporar la conciencia del riesgo en la mentalidad del personal.

También debe haber una comunicación efectiva con terceros, como accionistas y reguladores.

Las ventajas de los sistemas de control interno son la alineación del apetito por el riesgo con la estrategia, vinculando el crecimiento con el riesgo y el rendimiento, eligiendo la mejor respuesta para situaciones de riesgo, minimizando sorpresas y pérdidas, identificando y gestionando los riesgos en las organizaciones, brindando respuestas a múltiples riesgos, ayudando en aprovechar las oportunidades y racionalizar los usos del capital.

La debilidad de los sistemas de control interno es que está enfocado internamente, lo que ignora el entorno externo y el riesgo que representan para la organización, prioriza los eventos repentinos para identificar riesgos sobre los riesgos más graduales que evolucionan con el tiempo, la evaluación de riesgos hace que el proceso parezca demasiado simplista y, por lo tanto, es demasiado fácil y la intervención de las partes interesadas en la gestión de riesgos a menudo tiende a ser ignorada.

Recomendar nuevos sistemas de control interno o cambios en los componentes de los sistemas existentes para ayudar a prevenir el fraude, el error o el desperdicio.

Se pueden implementar controles para prevenir, detectar, corregir

y dirigir para abordar los problemas relacionados con el error humano, el desperdicio y el fraude en el lugar de trabajo.

Los errores humanos se pueden definir como una acción no intencionada de un individuo que ha llevado a un resultado no deseado. El error humano puede ser causado por descuido, distracción o fatiga.

El desperdicio en el lugar de trabajo se explica como la pérdida de recursos organizacionales. El desperdicio en el lugar de trabajo a menudo se asocia con la pérdida de materiales físicos o inventario en entornos de fabricación tradicionales, pero también puede extenderse al desperdicio en términos de pérdida de tiempo de los empleados.

Para reducir las instancias de error humano, se pueden colocar diferentes controles internos en diferentes procesos, tales como:

- ✓ Revisión de la lista de pagos de proveedores realizados por el empleado de la cuenta antes de las autorizaciones del gerente de finanzas, estas revisiones pueden implicar la verificación cruzada de las facturas recibidas de proveedores individuales con los bienes recibidos y con la lista de pagos de proveedores. Esta combinación de tres vías de documentos debería ayudar a evitar que se realicen pagos por artículos no recibidos.
- ✓ La preparación de conciliaciones bancarias periódicas debería ayudar a la organización a detectar si hay errores entre los extractos bancarios y los registros contables subyacentes.
- ✓ Para reducir el impacto de que un empleado abra accidentalmente correo no deseado que podría corromper y piratear el sistema, una copia de seguridad diaria de todos los datos debería ayudar a interrumpir el sistema.
- ✓ Las máquinas en una fábrica se pueden configurar de manera que no funcionen sin que el operador use el equipo de seguridad requerido.

Para reducir las instancias de desperdicio, se pueden colocar diferentes controles internos en diferentes procesos, tales como:

- ✓ Garantizar que el inventario y los recursos que ingresan a las organizaciones se cuenten y se revisen antes de su uso, para garantizar que sean aptos para su uso.
- ✓ Los gerentes de fábrica pueden comparar la cantidad de materia prima que se usa para producir 100 números de unidades con la información de la tarjeta de costos o el presupuesto para detectar cualquier variación en los usos.
- ✓ Los gerentes de almacén pueden realizar una revisión periódica de toda la ayuda del inventario para identificar el punto en el que se vuelven obsoletos.
- ✓ Asegúrese de que los conductores de la institución se sometan a pruebas de drogas antes de realizar cualquier trabajo de su competencia.

2.2.1.9. Técnicas comunes de Control Interno

Las técnicas de control interno más comunes son las siguientes:

2.2.1.9.1. Técnicas Básicas de Control

- ✓ Asignar números de documentos en orden cronológico a los elementos que ocurren lo más rápido posible y hubo una revisión posterior de que todos los artículos que estaban numerados Se ha procesado de principio a fin para todos los números. Y en el caso de que se quiera minimizar el error de numeración, se debe utilizar el método. Escriba el número de documento por adelantado.
- ✓ Un tipo de cheque contra otro documento a lo largo del tiempo.
- ✓ Dar aprobación antes de continuar, esto se puede dividir en aprobación general y aprobación individual.
- ✓ Controlar el movimiento de activos
- ✓ Comprobación numérica
- ✓ Contabilidad o registro
- ✓ Prueba de autenticidad y propiedad de los bienes

- ✓ Apoyar técnicas de control como
- ✓ Separación clara de deberes y responsabilidades entre agencias e individuos. así como la rotación de funciones en tiempo y forma
- ✓ Mantenimiento de la propiedad limitando el acceso a la propiedad y dividiendo los deberes de preservación de la propiedad con contabilidad patrimonial
- ✓ Control de revisión de trabajo al estipular que existe suficiente supervisión y supervisión por parte del supervisor Hay una aprobación final del documento antes de su procesamiento. y revisar el desempeño de los subordinados que realizan funciones básicas de control

2.2.1.9.2. Otras Técnicas de Control

- ✓ Control dual significa permitir acciones redundantes, tener un control más estricto A menudo se usa en el caso de acciones de control que, si ocurre un error, resultará en una gran cantidad de daños.
- ✓ Cuidado de las operaciones a menudo utilizan activos de alto valor o fácil de perder
- ✓ Derechos de vacaciones de los empleados, es una técnica de control interno utilizada para que los empleados reparen y recuperen su salud física y mental.
- ✓ Actividades externas de los empleados, es una herramienta que utilizan las empresas para acercarse y conocer las verdaderas cualidades y personalidades de los empleados con el fin de designar empleados calificados para el puesto.

2.2.2. Gestión del Talento Humano

Es el proceso de adquirir, desarrollar, contratar y retener la mano de obra calificada necesaria para lograr objetivos a corto y largo plazo de la organización. La gestión eficaz del personal es más amplia que la función de Recursos Humanos. Además de desarrollar e implementar estrategias, programas y procesos efectivos de recursos humanos, la gestión del

talento requiere una gobernanza adecuada y los comportamientos de liderazgo correctos en toda la organización. En muchos aspectos, RRHH es responsable de desarrollar las estrategias y programas, y los líderes de toda la organización son responsables de implementar esas estrategias y programas dentro de sus equipos, con miras a adquirir, desarrollar, comprometer y retener al personal necesario.

La gestión del personal es el proceso mediante el cual una empresa reúne la fuerza laboral óptima para sus necesidades comerciales y evalúa continuamente las motivaciones y aborda las necesidades de su gente para que no solo permanezcan, sino que permanezcan comprometidos, productivos y deseosos de avanzar dentro de la organización.

Se trata de acoger un enfoque estratégico para atraer, retener y desarrollar una fuerza laboral. Dirigir una empresa requiere más que contratar personas que puedan realizar las tareas necesarias. Las empresas necesitan crear una fuerza laboral competitiva mediante la obtención de habilidades en demanda, la inversión en el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades, y la administración y optimización del rendimiento.

La gestión del talento es un proceso utilizado por las empresas para optimizar la forma en que reclutan, capacitan y retienen a los empleados. A través de procesos de recursos humanos, como la planificación estratégica de la fuerza laboral, las empresas pueden anticipar sus necesidades y objetivos e intentar contratar una fuerza laboral que refleje esas necesidades. Los planes para gestionar el talento pueden incluir adquisición de talento, parámetros locales, presupuestos y requisitos de personal, entre muchas otras estrategias.

Analizar las brechas de talento correctas para el presente y el futuro, identificar los grupos de talentos correctos y los candidatos más adecuados, hacer que se unan y luego optimizar sus habilidades y fortalezas existentes mientras los ayuda a crecer son puntos de contacto que son igualmente importante. Se apoyan mutuamente y toda la organización se derribaría inclusive si un subproceso no se encontrara armonizado.

Una de las funciones más importantes de cualquier organización

moderna es la administración de personal, el cual es responsable de cuestiones que van desde la contratación y la formación personal a la compensación y evaluación del desempeño. Relaciones laborales, seguridad y protección, la gestión de beneficios también suele estar a cargo.

La gestión de la planificación y dotación de personal intelectual y físico, o personas con diferentes niveles de habilidad, necesarios para que una organización alcance sus objetivos. Esto significa contratar a las personas adecuadas para cada trabajo en la organización.

Según un estudio de Jacob Morgan, autor de "La ventaja de la experiencia del empleado", las organizaciones que invierten en entornos de experiencia de los empleados a través de la cultura, la tecnología y el espacio físico (donde trabajan los empleados) son cuatro veces más rentables que las organizaciones que no lo hacen.

La gestión del talento es el alcance completo de los empleados de alto rendimiento.

Esta definición tiene tres componentes:

1. El alcance completo de los procesos de recursos humanos: La administración de personal abarca una red de procesos de RRHH interrelacionados. Esto sugiere que las actividades implicadas en la gestión del talento superan la mera suma de sus componentes individuales. También subraya la necesidad de una estrategia de gestión del talento para aprovechar plenamente su potencial. Más adelante profundizaremos en esta cuestión.
2. Atraer, desarrollar, motivar y retener: Esta lista no es exhaustiva. La gestión del talento abarca todos los aspectos críticos de los recursos humanos, desde la contratación y la incorporación de los empleados hasta la evaluación del rendimiento y las estrategias de retención.
Atraer personas que se ajusten bien a la cultura de la empresa y posean las habilidades necesarias para tener éxito en el puesto.
Desarrollar las habilidades de esos trabajadores a través de la educación y capacitación continuas, así como distribuir a los

empleados de tal manera que se asegure de que sus habilidades se utilicen mejor para avanzar en los objetivos comerciales.

Retener a los empleados de alto rendimiento no solo a través de la compensación y los paquetes de recompensas totales, sino también mediante la comprensión de lo que los motiva para que se comprometan más profundamente con sus trabajos.

Una práctica exitosa de gestión del talento alinea las metas de los empleados individuales con las metas del negocio e identifica y desarrolla personas con liderazgo y potencial técnico, lo que permite la planificación de la sucesión y la fuerza laboral.

- 3. Empleados de alto rendimiento:** Su objetivo es mejorar el rendimiento. Su finalidad es inspirar, implicar y retener a los empleados para que alcancen niveles de rendimiento más elevados. Esto subraya la importancia de la jerarquía dentro de la gestión de personal. Cuando se ejecutan eficazmente, las empresas pueden establecer una ventaja competitiva duradera y superar a sus rivales aplicando un conjunto integrado de prácticas de gestión de personal que son difíciles de duplicar o imitar.

En pocas palabras, la gestión del talento es un proceso diseñado para mejorar el rendimiento mediante el empleo de prácticas integradas de gestión de personas. Por consiguiente, surge como una función fundamental dentro de los Recursos Humanos.

Las empresas pueden tener dificultades para alcanzar sus objetivos si no pueden satisfacer las necesidades de talento de su fuerza laboral. Tener una sólida estrategia de gestión de personal puede mejorar la satisfacción del personal, la retención de los mejores talentos, el logro de objetivos financieros, la productividad y la innovación. Una estrategia de gestión del talento procesable y bien planificado puede mejorar el éxito individual de los empleados y de la empresa.

2.2.2.1. Políticas de Recursos Humanos

Las políticas de recursos humanos aseguran que la empresa se adhiera a las leyes laborales y a los contratos de trabajo establecidos, esto minimiza el riesgo de demandas y sanciones legales, lo que a su vez protege la reputación y la estabilidad de la organización.

Las políticas establecen estándares claros de comportamiento y desempeño para los empleados. Al establecer expectativas y guías, las organizaciones pueden reducir los riesgos asociados con malentendidos, conflictos internos y problemas de comportamiento. Al definir procedimientos y prácticas en áreas como la contratación, el desarrollo, la compensación y la terminación de empleados, las políticas de recursos humanos aseguran una gestión coherente y eficiente de los recursos humanos.

La importancia de las políticas de recursos humanos radica en que contienen reglas sobre cómo los empleados deben realizar su trabajo e interactuar entre sí. Los gerentes, los empleados y el departamento de recursos humanos tienen roles para garantizar que las políticas de recursos humanos se implementen de manera efectiva.

En conjunto, las políticas de recursos humanos son una guía esencial para el funcionamiento exitoso y ético de una organización. No solo ayudan a evitar problemas legales y conflictos internos, sino que también contribuyen a una cultura laboral positiva, la eficiencia operativa y la alineación con los objetivos corporativos.

2.2.2.2. Características de las políticas de recursos humanos

Las políticas de recursos humanos son declaraciones formales que establecen pautas, principios y directrices para la gestión de los empleados en una organización. Estas políticas son fundamentales para guiar el comportamiento y las decisiones relacionadas con el personal. Aquí hay algunas características clave de las políticas de recursos humanos:

- 1. Formalidad:** Las políticas de recursos humanos son documentos oficiales y formales que se redactan de manera clara y concisa. Estas políticas se comunican a todos los empleados y, en algunos

casos, también se pueden compartir con el público externo.

2. **Establecimiento de Normas:** Las políticas establecen normas claras y expectativas para el comportamiento y el desempeño de los empleados. Definen lo que se considera aceptable y lo que no lo es en la organización.
3. **Consistencia:** Las políticas de recursos humanos aseguran que las decisiones y acciones relacionadas con los empleados sean coherentes en toda la organización. Esto ayuda a evitar la arbitrariedad y la falta de equidad.
4. **Cumplimiento Legal:** Las políticas de recursos humanos deben estar alineadas con las leyes laborales y regulaciones pertinentes. Esto garantiza que la organización esté en cumplimiento con las normativas legales y evita posibles problemas legales.
5. **Adaptabilidad:** Aunque las políticas se establecen de manera formal, deben ser lo suficientemente flexibles como para acomodar cambios en el entorno laboral, la cultura organizacional y las necesidades de la empresa.
6. **Comunicación:** Las políticas deben comunicarse claramente a todos los empleados. La comunicación efectiva asegura que todos estén al tanto de las expectativas y las reglas establecidas.
7. **Enfoque en Diversas Áreas:** Las políticas de recursos humanos pueden abordar una amplia gama de temas, como contratación, capacitación, desempeño, compensación, desarrollo profesional, igualdad de oportunidades, acoso laboral y más.
8. **Transparencia:** Las políticas fomentan la transparencia al establecer expectativas claras y proporcionar una guía sobre cómo se tomarán decisiones y se manejarán situaciones específicas.
9. **Alineación con la Cultura Organizacional:** Las políticas pueden reflejar los valores, la misión y la visión de la organización, lo que contribuye a fortalecer la cultura laboral deseada.
10. **Referencia en Casos de Disputa:** Las políticas de recursos humanos a menudo se utilizan como referencia en situaciones de

disputa o quejas. Proporcionan un marco para resolver problemas y tomar decisiones.

Las políticas de recursos humanos son herramientas esenciales para la gestión efectiva de los empleados en una organización. Estas políticas establecen expectativas, normas y pautas que guían el comportamiento y las decisiones relacionadas con el personal, y contribuyen a la creación de un entorno laboral eficiente y equitativo.

2.2.2.3. Iniciativas Estratégicas de Gestión de Personal

Las iniciativas estratégicas de gestiones de personal universalmente aceptadas y aplicables. Las estrategias de gestión del talento luego aseguran que estas personas tengan las herramientas y el apoyo para crecer en sus carreras y la orientación para alinear las metas de desempeño laboral con los objetivos institucionales. Y, con un compromiso más profundo, las personas permanecen y crecen en sus roles, lo que proporciona valor a largo plazo para el negocio. Incluso pueden ayudar a dar forma a la cultura de la empresa fuera de sus roles laborales de maneras tangibles: asesorando a colegas, sirviendo como embajadores de la marca y refiriendo activamente a grandes candidatos como ellos. Las primeras cuatro iniciativas se centran principalmente en mejorar las capacidades de gestión del talento individual, mientras que la quinta iniciativa se centra principalmente en la gestión del talento colectivo:

2.2.2.3.1. Atraer y reclutar empleados talentosos

En general, las empresas enfrentan desafíos para buscar y contratar excelentes empleados. Los desafíos pueden ser aún más pronunciados cuando se contrata talento de riesgo, dado el grupo de talentos y las opciones de empleo más pequeños. Sin embargo, podría decirse que el mayor desafío de reclutamiento es la falta de una propuesta de valor para los empleados verdaderamente convincente para trabajar en la función de gestión de riesgos. Las ofertas de trabajo y los paquetes de compensación a menudo no se adaptan a las necesidades de la Generación

Y (por ejemplo, no se ofrecen sabáticos, no hay opción de trabajar a tiempo parcial), en parte debido a las crecientes presiones de costos. Además, los trabajos en la oficina principal a menudo se consideran más prestigiosos y suelen estar mejor pagados.

La contratación externa a menudo está restringida debido a los objetivos de reducción de personal, y el abastecimiento interno depende principalmente de otras funciones. Entonces, la selección a menudo se basa en entrevistas no estructuradas o semiestructuradas que se enfocan en las habilidades técnicas.

Las empresas avanzadas también aplican métodos de abastecimiento innovadores, involucran sistemáticamente a los empleados de primera línea y confían en un proceso de selección que pone énfasis en la adecuación a la cultura del riesgo. Un número creciente de empresas están comenzando a valorar más las habilidades de comunicación y gestión y están dispuestas a hacer concesiones en las habilidades técnicas. Como explicó un ejecutivo: Si tengo dos candidatos, prefiero al que tiene los valores más fuertes, incluso si él o ella es técnicamente un poco más débil.

2.2.2.3.2. Formar y desarrollar empleados

Formar y desarrollar empleados es una parte esencial de la gestión de personal en una organización. Esto implica un proceso continuo de capacitación, educación y crecimiento personal y profesional de los empleados.

Si bien casi todas las empresas perciben que las capacitaciones son importantes, las oportunidades a menudo se restringen a la alta gerencia o a un conjunto definido de manera estrecha de los mejores talentos, lo que crea "ganadores y perdedores", como se lamentó un gerente.

Los beneficios de formar y desarrollar a los empleados son diversos. Contribuye a la retención del talento, aumenta el compromiso y la motivación del personal, mejora la productividad y calidad del trabajo, y fomenta una cultura organizacional de aprendizaje continuo. Además, ayuda a la organización a estabilizarse al día con las tendencias y cambios en el entorno empresarial ya adaptado a nuevos desafíos de manera más

efectiva.

2.2.2.3.3. Preparar a los empleados para que sean líderes completos

Los líderes potenciales a menudo se identifican de manera no sistemática, dependiendo en gran medida del gerente de línea relevante. A menudo, la evaluación de las capacidades no está armonizada a nivel divisional. Los modelos a seguir de gestión de riesgos con un historial exitoso son limitados en número; especialmente en la banca, el riesgo puede verse como un “callejón sin salida para la gente de segunda clase”, como lo expresó sin rodeos un ejecutivo.

2.2.2.3.4. Recompense a los empleados de manera efectiva

En todas las industrias, muchas empresas aún carecen de la capacidad de medir y recompensar de manera efectiva el desempeño sobresaliente en el campo de la gestión, los procesos de evaluación suelen ser complejos, consumen mucho tiempo y, en algunos casos, se perciben como muy subjetivos. Las recompensas todavía dependen en gran medida de los incentivos financieros y, en algunos casos, se perciben como "talla única", es decir, demasiado vagas y no adecuadas para los roles.

Las empresas que utilizan herramientas tan innovadoras han reportado experiencias muy positivas a nivel de equipo o departamento, ya que tales medidas son rápidas de implementar y están claramente vinculadas al desempeño laboral individual.

2.2.2.3.5. Fomentar la conectividad en toda la empresa

Para aumentar la conectividad, las empresas deben implementar programas y enfoques sistemáticos para fomentar la cooperación, como tutorías cruzadas. Además, los líderes dentro de las unidades de negocio también deben recibir capacitación periódica sobre aspectos de la gestión.

En general, esta estrecha conectividad es aún más esencial, porque la gestión exitosa del talento requiere una organización bien posicionada y bien integrada como habilitador estratégico. Las funciones y control deben tener un grado apropiado de antigüedad y poder de decisión

para interactuar y desafiar otras funciones de la empresa. Las funciones y control deben ser reconocidas por su nivel apropiado de habilidades y experiencia y tener un alcance completo en toda la organización. Idealmente, las opiniones se buscan activamente para las decisiones comerciales estratégicas, y todos los miembros de la organización viven una cultura bien entendida.

Las iniciativas específicas para desarrollar y mejorar las capacidades existentes de gestión de talentos individuales y colectivos pueden ayudar a remediar la escasez de habilidades.

2.2.2.4. Proceso de la Gestión del Talento Humano

2.2.2.4.1. Reclutamiento y Selección de Personal

Es simplemente el proceso de atraer a personas adecuadas para solicitar puestos de trabajo en una organización. Atraer a las personas adecuadas para solicitar puestos de trabajo parece bastante sencillo. Un gerente de recursos humanos puede colocar un anuncio de búsqueda de ayuda en un periódico local o en una bolsa de trabajo. Pero el anuncio debe estar seguro de atraer no solo a las personas adecuadas con las calificaciones adecuadas, sino que también debe atraer a suficientes personas para seleccionar.

Construir una red de reclutamiento que conduzca al descubrimiento y contratación de nuevos talentos, particularmente empleados de diversos orígenes.

Hay varias formas en que una organización puede atraer candidatos para un puesto de trabajo. Un gerente de recursos humanos puede utilizar el reclutamiento externo o el reclutamiento interno.

El éxito de cualquier organización depende de sus empleados. Cuando un empleado es adecuado para su trabajo, toda la empresa puede disfrutar de los beneficios de su éxito inigualable. El reclutamiento y la selección ayudan a las organizaciones a elegir a los candidatos correctos para los puestos correctos. Por lo tanto, comprender la diferencia entre reclutamiento y selección es esencial para reducir las pérdidas de una

organización.

El reclutamiento es el proceso en el que se ofrece selección a las personas en una organización. Es cuando se buscan posibles empleados y luego se les anima a solicitar puestos de trabajo dentro de la organización.

Este es solo un paso en el proceso de empleo, sin embargo, es un proceso largo que involucra una serie de tareas, comenzando con un análisis de los requisitos del puesto y terminando con la designación del empleado.

La selección es identificar a un individuo de un grupo de interesados de empleo con las calificaciones y competencias necesarias para ocupar puestos en la organización.

El término “selección” tiene la connotación de colocar a la persona adecuada en el puesto adecuado. La selección es el proceso en el que se emplean varias estrategias para ayudar a los reclutadores a decidir qué candidato es el más adecuado para el trabajo. Algunas actividades incluyen:

- ✓ Eliminación de candidatos inadecuados
- ✓ Realización de un examen (prueba de aptitud, prueba de inteligencia, prueba de desempeño, prueba de personalidad)
- ✓ Entrevistas
- ✓ Comprobación de referencias
- ✓ Pruebas medicas

El proceso de selección es un paso que requiere mucho tiempo en la experiencia de contratación de un empleado. Los gerentes de recursos humanos deben identificar cuidadosamente la elegibilidad de cada candidato para el puesto, teniendo cuidado de no ignorar factores importantes como la calificación educativa, los antecedentes, la edad, etc.

El proceso de contratación implica el desarrollo de técnicas adecuadas para atraer a más candidatos a un puesto vacante, mientras que el proceso de selección implica identificar al candidato más adecuado para la vacante. El reclutamiento precede al proceso de selección, y el proceso de

selección solo se completa cuando se crea una oferta de trabajo y se entrega al candidato seleccionado mediante una carta de nombramiento.

Para que el proceso de contratación sea efectivo, las necesidades de la organización deben coincidir con las necesidades del solicitante. De manera similar, un proceso de selección correctamente realizado significa que el personal adecuado se incorporará a la fuerza laboral de una organización, lo que ayudará a la gerencia a fortalecer el equipo y completar el trabajo con éxito. Por lo tanto, comprender la distinción entre reclutamiento y selección es una necesidad en el proceso de incorporación de cualquier organización.

Reconocer la importancia de estas dos fases distintas, la primera es la exploración y publicidad adecuadas para atraer a los candidatos apropiados, y la segunda son los métodos efectivos para reducir el grupo de candidatos a un candidato ideal, en última instancia, será lo que mejore el proceso de incorporación de su organización. Y, con un proceso de incorporación fuerte y efectivo, podrá construir una fuerza laboral en la que cada individuo se alinee perfectamente con las metas de éxito de su organización.

1. Reclutamiento Externo

El reclutamiento externo implica reclutar candidatos que no forman parte de la organización. Esto se puede hacer de varias maneras:

- ✓ Publicar trabajos en un periódico local o bolsa de trabajo
- ✓ Página Web de la compañía
- ✓ Recomendación de empleados
- ✓ Oficinas locales de desempleo
- ✓ Reclutamiento de colegios y universidades
- ✓ Agencias de empleo
- ✓ Empresas de trabajo temporal

Las ofertas de trabajo son una forma de informar a los candidatos que hay un trabajo disponible a través de medios impresos. Las bolsas de trabajo son sitios web donde los candidatos pueden buscar empleo en línea.

Las referencias de empleados son recomendaciones hechas por

empleados en nombre de un amigo o conocido que está interesado en un trabajo publicado. Las oficinas locales de desempleo son agencias donde las personas que están desempleadas visitan para recibir beneficios financieros y capacitación y colocación de habilidades laborales.

El reclutamiento de colegios y universidades implica reclutar estudiantes que están a punto de graduarse para trabajar en un campo específico. Las agencias de empleo son empresas que reclutan y entrevistan candidatos, luego recomiendan a los candidatos a empresas que ofrecen trabajos que coinciden con las calificaciones de los candidatos y las necesidades de los empleadores. Las agencias de empleo temporal son empresas que reclutan y contratan empleados para ocupar puestos temporales en empresas locales durante días, semanas o incluso meses.

2. Reclutamiento Interno

El reclutamiento interno consiste en promover a los empleados existentes a un nuevo puesto dentro de la organización. Hay muchos beneficios de reclutar desde dentro de la organización:

- ✓ Los empleados se esfuerzan por ascender a puestos más altos
- ✓ Los empleados no necesitan orientación en la empresa.
- ✓ Los empleados están familiarizados con la política y los procedimientos.

Hay algunas desventajas en el reclutamiento interno:

- ✓ La promoción crea una brecha en la dotación de personal.
- ✓ La empresa no se beneficia de nuevas ideas o nuevas formas de hacer las cosas.

2.2.2.4.2. Capacitación y Desempeño del Talento

La formación implica mejorar las destrezas, habilidades y conocimientos de los empleados necesarios para un trabajo concreto. A través de la formación, se moldea el pensamiento de los empleados, lo que se traduce en un rendimiento laboral de alta calidad. Es un proceso continuo

y perpetuo que nunca concluye realmente.

La formación desempeña un papel vital en el desarrollo y el éxito de una organización, ofreciendo ventajas tanto a los empresarios como a los empleados. Un empleado bien formado tiende a ser más eficiente y productivo, contribuyendo a la eficacia general de la organización.

La capacitación proporciona mayor habilidad y conocimiento a los empleados, lo que se traduce en un mejor desempeño laboral. El rendimiento mejorado del trabajo, a su vez, significa mayor eficiencia, menos errores, mejor productividad. El resultado final es costos reducidos y mayores ganancias. Sin embargo, la empresa no es la única beneficiaria de la formación de los empleados; el empleado también puede obtener recompensas.

El empleado bien capacitado adquiere una ventaja para sí mismo. Al participar en la capacitación, los empleados pueden profundizar o ampliar su conjunto de habilidades existentes y aumentar su comprensión de la organización. Además, un empleado bien capacitado puede aprovechar las oportunidades de promoción interna y se vuelve más comercializable si deja la empresa.

La formación se imparte sobre cuatro fundamentos básicos:

1. Al incorporarse a una organización, los nuevos candidatos se someten a sesiones de formación. Estas sesiones les introducen en la visión, la misión, las normas y los reglamentos institucionales de la organización, así como en el entorno de trabajo.
2. Los empleados actuales participan en sesiones de formación para refrescar y enriquecer sus conocimientos.
3. En caso de actualizaciones o modificaciones en la tecnología, los empleados reciben formación para adaptarse a estos cambios. Por ejemplo, si se adquieren nuevos equipos, se modifican las técnicas de producción o se implantan sistemas informáticos, los empleados reciben formación sobre el funcionamiento de los nuevos equipos y metodologías de trabajo.

4. A medida que los empleados progresan y el desarrollo profesional se convierte en primordial, se les imparte formación para dotarles de las habilidades necesarias para asumir responsabilidades de mayor nivel.

Los beneficios de la formación se pueden resumir en:

- Eleva la moral de los empleados: La formación fomenta la seguridad laboral y la satisfacción de los empleados. Cuando los empleados se sienten más contentos y motivados, tienden a contribuir más eficazmente al éxito de la organización, lo que se traduce en una disminución de los índices de absentismo y rotación.
- Menor necesidad de supervisión: Los empleados que reciben una formación exhaustiva son expertos en sus tareas y necesitan menos supervisión. Como resultado, se dedica menos tiempo y esfuerzo a la supervisión.
- Reducción de accidentes: Los conocimientos y habilidades inadecuados aumentan la probabilidad de errores en la ejecución del trabajo. Una mejor formación reduce los accidentes laborales y mejora la competencia de los empleados.
- Vías de promoción: La formación dota a los empleados de habilidades y competencias que los convierten en mejores candidatos para ascender dentro de la organización. Se convierten en activos valiosos para la empresa.
- Mejora de la productividad: La formación aumenta la eficiencia y el rendimiento de los empleados. Los empleados bien formados demuestran un rendimiento superior tanto en cantidad como en calidad del trabajo, lo que se traduce en una pérdida mínima de tiempo, dinero y recursos.

Las empresas pueden disfrutar de las ventajas de ofrecer formación a sus empleados, ya que unos trabajadores bien formados contribuyen a aumentar la productividad y los beneficios. Se espera que la inversión en formación de los empleados aumente las tasas de retención de los trabajadores, mejore la

satisfacción de los clientes y estimule la creatividad para generar nuevas ideas de productos. La capacitación efectiva ahorra mano de obra al reducir el tiempo dedicado a la resolución de problemas y ahorra dinero a largo plazo al producir una mejor fuerza laboral.

1. Ahorro de tiempo y costos

Asignar recursos a iniciativas de formación puede mejorar la situación financiera de una institución; el rendimiento inadecuado surge con frecuencia cuando los empleados carecen de claridad sobre sus tareas, procedimientos o la justificación de métodos de trabajo específicos. La formación puede mitigar estos problemas de rendimiento aclarando los requisitos del trabajo.

El objetivo es disminuir los esfuerzos redundantes, el tiempo dedicado a rectificar errores y la resolución de problemas necesaria para rectificar un rendimiento deficiente en el lugar de trabajo. Mejorar la formación de los empleados puede reducir la rotación de personal, disminuir los gastos de mantenimiento al minimizar las averías de los equipos y reducir las quejas de los clientes. Un mayor rendimiento de los empleados suele traducirse en una reducción de las necesidades de supervisión y un aumento de la productividad de la plantilla.

2. Satisfacción y autoestima de los empleados

La satisfacción laboral generalmente aumenta y la autoestima mejora cuando los empleados comprenden mejor el funcionamiento de la empresa. La capacitación también puede mejorar la moral en el trabajo y la lealtad a la empresa. Los trabajadores que creen que su empresa ofrece excelentes oportunidades de capacitación, por lo general, tienen menos probabilidades de dejar sus empresas dentro de un año de capacitación que los empleados con pocas oportunidades de capacitación.

3. Expectativas y necesidades

La capacitación también juega un papel clave en el compromiso de los empleados. Sin embargo, el programa de capacitación debe cumplir con las expectativas y necesidades de los empleados. Es más probable que las empresas retengan a los empleados que consideran que su capacitación es relevante para sus trabajos y, posteriormente, tienen un compromiso

positivo con su empresa. Un programa de capacitación exitoso consiste en que la gerencia proporcione al personal información y comunicación precisas sobre la capacitación, así como un programa que garantice que la capacitación sea relevante para sus trabajos.

La capacitación puede ser realizada internamente por los empleados actuales, o mediante la contratación de una empresa o consultor externo. Determine qué es lo que quiere que sus empleados aprendan a través de la capacitación. Luego, vea si alguien en su organización tiene esas habilidades y podría, y tendría el tiempo, para realizar la capacitación.

4. Costos de rotación de empleados

Mantener empleados bien capacitados es muy rentable para las empresas porque el costo de la rotación de empleados puede ser alto. Los costos incluyen costos de separación, como entrevistas de salida, funciones administrativas relacionadas con la terminación, indemnización por despido y compensación por desempleo. Los costos de reposición consisten en la captación de postulantes, entrevistas de ingreso, pruebas, gastos de viaje y mudanza, gastos administrativos previos al empleo, exámenes médicos y suministro de información laboral.

2.2.2.4.3. Desarrollo y Recompensas del Personal

El objetivo del desarrollo de los empleados es mejorar las competencias y habilidades actuales, al tiempo que se fomenta la adquisición de otras nuevas en consonancia con los objetivos de la organización.

Cuando se ejecuta eficazmente, aunque exige inversión en términos de tiempo, esfuerzo y recursos por parte de la empresa, estas inversiones producen beneficios sustanciales a largo plazo.

Por ejemplo, hay casos en los que despedir a un empleado que carece de las habilidades necesarias o invertir en su desarrollo para que cumpla los estándares de la organización puede suponer gastos. Sin embargo, si estos esfuerzos de desarrollo se traducen en una retención prolongada de los empleados, se crea un escenario mutuamente beneficioso debido a una estrategia de desarrollo de los empleados cuidadosamente

elaborada.

En general, desarrollar aún más a un empleado da como resultado que los recursos humanos estén en funcionamiento, de acuerdo con los estándares de la organización, de manera mucho más eficiente que la incorporación o la capacitación de adoctrinamiento de los empleados recién contratados.

En resumen, por lo tanto, una fuerza laboral bien capacitada, dinámica y altamente motivada es crucial para cualquier organización. Y la mejor manera de elevar a los empleados a tales estándares es invertir en su desarrollo continuo. Dichos empleados no solo ofrecen beneficios financieros a la organización, en términos de rentabilidad y mejoras en el desempeño, sino que ayudan con la moral y la retención de los empleados.

Dar prioridad al desarrollo del personal garantiza que las competencias de los miembros del equipo progresen de acuerdo con las tendencias y las mejores prácticas del sector.

Los empresarios que asignan recursos al desarrollo del personal ayudan a sus empleados a perfeccionar sus puntos fuertes y mejorar sus habilidades, equipándolos así mejor para sus responsabilidades actuales. Esto aumenta el valor de sus contribuciones y contribuye directamente al éxito de su empresa.

Es extremadamente beneficioso tanto para el empleado que lo realiza como para su lugar de trabajo.

Para el empleado, ganará confianza en sus habilidades para desempeñar su función, lo que le permitirá confiar en su éxito en lugar de cuestionar su trabajo. También obtendrán nuevas habilidades, lo que les permitirá ser más productivos y eficientes. No solo eso, sino que también mejorarán sus perspectivas de carrera, permitiéndoles progresar en la carrera que eligieron y haciéndolos más empleables en el futuro.

El lugar de trabajo se beneficia a medida que sus empleados se vuelven más motivados y aprenden nuevas formas de mejorar su eficiencia y productividad. Incluso puede encontrar que sus empleados descubran nuevas formas de trabajar que le permitan modificar sus procedimientos, volviéndose más inteligentes y eficientes en la forma en que opera su

institución.

El reconocimiento y las recompensas variarán de una organización a otra, y la forma en que aprecia a los empleados dependerá de las necesidades únicas de su empresa. Su equipo podría estar motivado por una salida patrocinada por la empresa, un correo electrónico reflexivo o una tarjeta de regalo para su tienda favorita. Depende de usted comprender cómo apreciar de manera más significativa a los miembros de su equipo y con qué recompensas.

Es importante reconocer a los empleados en momentos clave, ya sea justo después de que se haya completado un proyecto, en su aniversario de trabajo o incluso en su cumpleaños.

Las recompensas y el reconocimiento de los empleados se han convertido en un componente fundamental de todo negocio exitoso en la actualidad. Su forma única de agregar valor a los logros de sus empleados es lo que lo hizo popular. Y los líderes de recursos humanos están haciendo todo lo posible para aprovecharlo aún más a través de nuevas recompensas e ideas de reconocimiento.

El concepto de dar elogios y recompensas ha existido durante mucho tiempo. Cuando un individuo es reconocido por su buena acción, se siente eufórico. Esto los inspira a seguir mejorando y los une a metas más grandes.

Los estudios muestran que los efectos positivos del reconocimiento y las recompensas son muchos. Y se está convirtiendo en una parte integral de la cultura empresarial de varias organizaciones.

El reconocimiento al personal es el acto de mostrar aprecio y reconocimiento a los empleados por las contribuciones al negocio que se vincula con el propósito, la misión y los valores de la institución.

2.2. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

a) Abuso

Uso groseramente intencional, erróneo o inapropiado de los recursos o mal uso del rango, posición o autoridad. El abuso implica un comportamiento que

es deficiente o impropio en comparación con el comportamiento que una persona prudente consideraría razonable y necesario dados los hechos y circunstancias. El abuso no implica necesariamente fraude u otras violaciones de la ley.

b) Compromiso del Personal

El compromiso del personal es el nivel de compromiso mental y emocional que un empleado tiene con su trabajo, la organización y sus objetivos.

Un empleado comprometido se siente impulsado a contribuir al máximo al éxito de su organización canalizando sus esfuerzos en su trabajo. Tiene fe en la organización y se esforzará por garantizar su éxito.

Cabe señalar que el compromiso de los empleados y su satisfacción no siempre son sinónimos. Mientras que un empleado satisfecho puede no hacer un esfuerzo adicional para contribuir al éxito de la organización, seguirá realizando su trabajo de forma competente sin ningún esfuerzo adicional.

c) Controles Clave

Los controles más importantes para una entidad son controles clave porque son pasos dentro del proceso que abordan los riesgos de lo que podría salir mal durante el procesamiento de transacciones y la preparación de estados financieros. Es muy importante que estos controles se diseñen de manera efectiva y se implementen correctamente; el no hacerlo podría afectar materialmente las afirmaciones relevantes, ya que los errores podrían pasar desapercibidos. Para las pequeñas empresas, puede haber solo un control clave que pueda abordar completamente el objetivo de control, como la supervisión del sistema de información financiera por parte de la gerencia. Sin embargo, para empresas más grandes, algunos controles clave deben combinarse con un control indirecto o complementario para cumplir con su objetivo. Los controles complementarios son controles sobre la exactitud e integridad de la información utilizada en la realización de controles clave, controles generales de TI.

d) Confirmación

La confirmación es una técnica utilizada por un Auditor para validar la

corrección de las transacciones; por ejemplo, un auditor obtiene una declaración escrita directamente de los deudores para confirmar el saldo de los deudores tal como aparece en los libros del cliente.

e) Control Interno

Es un medio por el cual los recursos de una organización son dirigidos, monitoreados y medidos. Desempeña un rol trascendental en prevenir y detectar el fraude y la protección de los recursos de la organización, tanto físicos (p. ej., maquinaria y propiedad) como intangibles (p. ej., reputación o propiedad intelectual, como marcas comerciales). A nivel organizacional, los objetivos de control interno se relacionan con la confiabilidad de los informes financieros, la retroalimentación oportuna sobre el logro de las metas operativas o estratégicas cumpliendo las leyes y reglamentos. En la transacción específica, el control interno está referido a las gestiones tomadas para lograr un objetivo específico.

f) Control Organizacional

El control organizacional, se refiere al proceso mediante el cual una organización influye en sus subunidades y miembros para que se comporten de manera que conduzcan al logro de las metas y objetivos organizacionales. Cuando se diseñan correctamente, dichos controles deberían conducir a un mejor desempeño porque una organización puede ejecutar mejor su estrategia, generalmente pensamos o hablamos sobre el control en un sentido secuencial, donde los controles (sistemas y procesos) se implementan para garantizar que todo vaya por buen camino y se mantenga por buen camino.

El control organizacional generalmente involucra cuatro pasos: (1) establecer estándares, (2) medir el desempeño, (3) comparar el desempeño con los estándares y luego (4) tomar las medidas correctivas necesarias. La acción correctiva puede incluir cambios realizados en los estándares de desempeño, estableciéndolos más altos o más bajos o identificando estándares nuevos o adicionales.

g) Delegación de autoridad

Para satisfacer las necesidades de los usuarios o clientes, los directivos delegan autoridad al personal para que las decisiones y las acciones relacionadas puedan ocurrir de manera oportuna. La delegación de autoridad es el proceso formal en el que una persona delega la autoridad y la responsabilidad a otra persona para llevar a cabo actividades específicas. Por lo general, un gerente delegará en un subordinado cierta autoridad para una transacción específica. Sin embargo, la persona que delegó el trabajo sigue siendo responsable del resultado del trabajo delegado. Los gerentes deben desarrollar un marco en el que documenten los tipos de transacciones y procesos relacionados en los que deleguen su autoridad a otra persona. Los gerentes deben asegurarse de que las personas que recibieron la autoridad delegada hayan recibido la capacitación adecuada y conozcan bien las políticas de la Universidad que rigen la autoridad delegada. Al menos una vez al año, el marco de delegación de autoridad debe revisarse para determinar si es apropiado para certificar que se alcancen los objetivos de la Universidad y, al mismo tiempo, se limite el riesgo a un nivel aceptable.

h) Desarrollo del Personal

Implica mejorar las habilidades y competencias actuales del personal y desarrollar otras nuevas para alinearlas con los objetivos de la organización. Cuando se ejecuta eficazmente, aunque exige inversión en términos de tiempo, esfuerzo y financiación por parte de la empresa, estas inversiones producirán una importante rentabilidad a largo plazo.

En general, desarrollar aún más a un empleado da como resultado que los recursos humanos estén en funcionamiento, de acuerdo con los estándares de la organización, de manera mucho más eficiente que la incorporación o la capacitación de adoctrinamiento de los empleados recién contratados.

i) Desarrollo Profesional

El desarrollo profesional es un proceso en el que las personas evalúan sus habilidades y trayectoria profesional para crecer y avanzar en su trayectoria profesional personal.

El desarrollo profesional puede implicar realizar pruebas de evaluación de habilidades o comenzar una búsqueda de carrera basada en las verdaderas

pasiones de uno. También incorpora el aprendizaje o el desarrollo de las habilidades requeridas para desempeñarse eficientemente en el trabajo, logrando que se ajusten a sus habilidades e intereses.

j) Desperdicio

Pérdida significativa o mal uso de los recursos del estado que resulta de prácticas, controles o decisiones deficientes o negligentes. El despilfarro implica un comportamiento que es defectuoso o impropio en comparación con el comportamiento que un individuo prudente consideraría sensato y necesario dados los hechos y circunstancias. El desperdicio no implica necesariamente fraude u otras violaciones de la ley.

k) Evaluaciones de Desempeño

Son herramientas valiosas que brindan a los miembros del personal retroalimentación sobre su desempeño y logros del año anterior. También ayudan a los miembros del personal a entender sus responsabilidades profesionales y las perspectivas de desempeño del supervisor. Se espera que las evaluaciones sean justas, representativas del desempeño real, escritas y realizadas anualmente. La falta de proporcionar evaluaciones documentadas podría complicar los procesos disciplinarios posteriores.

l) Estilo de Gestión

Un estilo de gestión es una forma en que un gerente trabaja para cumplir sus objetivos. El estilo de gestión incluye la forma en que un gerente planifica, organiza, toma decisiones, delega y administra a su personal.

Puede variar ampliamente según la empresa, el nivel de gestión, la industria, el país y la cultura, así como de la persona misma.

Un gerente efectivo es alguien que puede ajustar su estilo de gestión en respuesta a diferentes factores mientras mantiene su enfoque en alcanzar con éxito los objetivos.

m) Fraude

Generalmente definido en la ley como un acto intencional para engañar o engañar, normalmente con el propósito o resultado de causar un perjuicio a otro y/o traer algún beneficio para uno mismo o para otros. Según

el derecho consuetudinario, se requieren tres elementos para probar el fraude: (1) una declaración falsa material hecha con la intención de engañar, (2) la confianza de la víctima en la declaración y (3) daños y perjuicios.

n) Marco de Control Interno

Un buen marco es esencial para proporcionar una seguridad razonable de que organizaciones están logrando sus objetivos. Tales objetivos incluyen, pero no se limitan a, utilizar los recursos gubernamentales de acuerdo con las leyes, reglamentos y limitaciones presupuestarias.

Un marco de control adecuado proporcionará información que ayude a detectar errores y fraudes, y proporciona una seguridad razonable de que los informes financieros son precisos, limitará la oportunidad de robo o uso no autorizado de activos, incluidos efectivo, inventario y capital.

o) Muestreo de Control

El muestreo es una técnica basada en la suposición de que, en general, cada muestra tiene casi las mismas características de los datos completos que representa. Muestreo significa la selección y verificación de una parte de los asientos y registros contables del total de datos similares. Proporciona una base razonable al Auditor para concluir acerca de la población.

Un auditor puede aplicar verificaciones de prueba cuando la organización adopte un SCI adecuado y sea ampliamente aceptado en la profesión de contabilidad y auditoría. En él, el Auditor va por la verificación selectiva en lugar de revisar todas las entradas en los libros.

Sin duda, esta técnica puede proporcionar un cierto grado de fiabilidad en lugar de resultados totalmente fiables. Si existe un sistema de control interno satisfactorio en cualquier organización, puede ser aceptable un menor grado de confiabilidad del resultado de la muestra.

p) Retroalimentación

Constituye un proceso en el que se utiliza información sobre el pasado o el presente para influir en el presente o el futuro. Como parte de una cadena de causa y efecto que forma un círculo, se dice que las acciones se “realimentan” a sí mismas.

La retroalimentación ayuda a una organización que busca mejorar su desempeño a hacer los ajustes necesarios. La retroalimentación sirve como motivación para muchas personas en el lugar de trabajo. Cuando los empleados reciben comentarios negativos o positivos, deciden cómo aplicarlos en su trabajo diario.

q) Segregación de Funciones

Es un control interno clave destinado a minimizar la ocurrencia de errores o fraudes al garantizar que ningún empleado tenga la capacidad tanto de perpetrar como de ocultar errores o fraudes en el curso normal de sus funciones. Para que el control interno sea efectivo, debe haber una división adecuada de responsabilidades entre quienes realizan procedimientos contables o actividades de control y quienes manejan activos. Idealmente, empleados separados realizarán cada una de las cuatro funciones principales. En general, el flujo de procesamiento de transacciones y actividades relacionadas debe diseñarse de modo que el trabajo de un individuo sea independiente o sirva para controlar el trabajo de otro. Dichos arreglos reducen el riesgo de error no detectado y limitan las oportunidades de apropiación indebida de activos u ocultación de errores intencionales en los estados financieros.

Cuando las funciones no pueden segregarse lo suficiente debido al pequeño tamaño de una unidad, es importante que se implementen controles de mitigación, como una revisión de supervisión detallada de las actividades, para reducir los riesgos.

r) Valores Personales

Los valores son principios y creencias fundamentales que guían el comportamiento y las decisiones de una persona. Son el núcleo de lo que consideramos importante en la vida y pueden influir en nuestra ética, moral y sentido de propósito.

Algunos ejemplos de valores personales incluyen la honestidad, la responsabilidad, la empatía, la lealtad, la justicia, la creatividad y la perseverancia, entre muchos otros. Estos valores no solo definen nuestras acciones, sino que también pueden impactar cómo percibimos el mundo y

cómo nos relacionamos con los demás.

s) Verificación Interna

La verificación interna es una función integral del SCI, es una disposición de los deberes de los miembros del personal de tal manera que el trabajo realizado por una persona es controlado de forma automática e independiente por la otra.

CAPÍTULO III: METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de estudio

La investigación es básica, con un enfoque cuantitativo, es medible, tiene objetivo y plantea hipótesis, en ese sentido, (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

Por ello para (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018), los estudios descriptivos son esenciales para establecer una base sólida de conocimiento sobre un fenómeno en particular. Proporcionar información detallada y valiosa que puede guiar investigaciones futuras y contribuir al entendimiento más profundo de diversos aspectos de la realidad.

En cuanto a los estudios correlacionales señala que son una herramienta valiosa para explorar y medir la relación entre variables. Aunque no haya información fundamentada de causalidad, puede proporcionar valiosa información sobre cómo se relacionan diferentes aspectos de un fenómeno en un contexto específico. (p. 108-109).

En cuanto a el nivel o el alcance que se pretende dar a la investigación, ésta es descriptiva, ya que pretende ofrecer una visión relativamente completa de las circunstancias actuales, facilitando la formulación de preguntas para investigaciones posteriores. Además, es correlacional porque pretende examinar las conexiones previstas entre las variables, permitiendo así evaluar estas asociaciones entre el Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la UNAMAD.

Los diseños de investigación descriptivos, correlacionales, no experimentales se utilizan para recopilar y analizar datos.

La correlación también se usa para establecer la confiabilidad y validez de las mediciones, los términos variable independiente y variable dependiente no se aplican a este tipo y diseño de investigación.

3.2. Diseño del Estudio

Es el marco o guía utilizado para la planificación, implementación y análisis de un estudio. Es el plan para responder a la pregunta o hipótesis de investigación. Diferentes tipos de preguntas o hipótesis exigen diferentes tipos de diseños de investigación, por lo que es importante tener una amplia preparación y comprensión de los diferentes tipos de diseños de investigación disponibles. Los diseños de investigación se clasifican con mayor frecuencia como cuantitativos o cualitativos. Sin embargo, cada vez es más común que los investigadores combinen o mezclen múltiples diseños cuantitativos y/o cualitativos en el mismo estudio.

Una correlación es una medida estadística que indica la relación entre dos o más variables. La fuerza de la correlación indica cuán estrechamente están relacionadas las variables, mientras que la dirección de la correlación puede ser positiva (ambas variables aumentan o disminuyen juntas) o negativa (una variable aumenta mientras la otra disminuye).

Diseño de Investigación Correlacional, en un diseño de investigación correlacional, el investigador busca identificar y cuantificar las relaciones entre variables sin manipular ninguna de ellas. En otras palabras, no se realizan cambios experimentales en las variables, sino que se observa cómo se comportan naturalmente en su entorno.

Los diseños de investigación correlacional son una herramienta esencial para comprender las relaciones entre variables en un contexto natural. Estos diseños proporcionan información valiosa sobre la fuerza y la dirección de las asociaciones entre variables, aunque no pueden determinar causalidad directa.

Los diseños no experimentales no tienen asignación aleatoria, manipulación de variables o grupos de comparación. El investigador observa lo que ocurre naturalmente sin intervenir de ninguna manera.

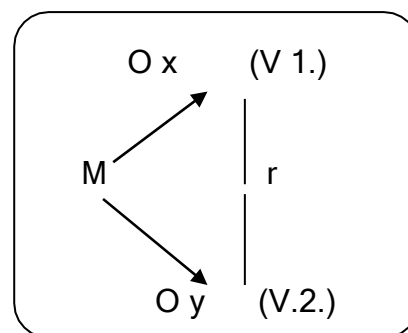
Los diseños no experimentales a menudo se clasifican según el momento de la recopilación de datos, transversales o longitudinales, o según el momento de la experiencia o el evento que se estudia, retrospectivo o prospectivo. En un estudio transversal, las variables se identifican en un

punto en el tiempo y se determinan las relaciones entre ellas. En un estudio longitudinal, los datos se recopilan en diferentes puntos a lo largo del tiempo.

Los diseños correlacionales suelen ser transversales, estos diseños se utilizan para examinar si los cambios en una o más variables están relacionados con cambios en otra (s) variable (s).

Diseños Correlacionales Descriptivos. Los estudios descriptivos correlacionales describen las variables y las relaciones que ocurren naturalmente entre ellas.

Cada uno de los tres diseños de investigación varía según sus fortalezas y limitaciones, y es importante entender cómo difiere cada uno.



Denotación:

M = Muestra de Investigación

Ox = Variable 1: Control Interno

Oy = Variable 2: Gestión del Talento Humano

r = Relación entre variables

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población:

La población de estudio es una porción de la población objetivo de la que se elige la muestra. Comprende todos los elementos (individuos u objetos) que comparten una característica específica esbozada por los criterios de muestreo establecidos. La población estuvo compuesta por 90 trabajadores administrativos de la UNAMAD.

3.3.2. Muestra:

$$n = \frac{Z^2 NPQ}{e^2 (N-1) + Z^2 PQ}$$

Donde:

n° = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza con una probabilidad del 95%.

P = Proporción de relación del Control Interno y la Gestión del Talento Humano de la UNAMAD.

q = Proporción de no relación del Control Interno y la Gestión del Talento Humano de la UNAMAD.

e = Error de valoración (4%).

Los valores:

$$Z^2 = 1,95^2$$

$$N = 90 \quad n = \frac{(1,95)^2 (90)(0,5)(0,5)}{(0,5)^2 (90-1) + (1,95)^2 (0,5)(0,5)}$$

$P = 0,5$ con factor de corrección

$Q = 0,5$ $n = 78$

$$e^2 = (0,05)^2$$

La muestra compuesta por 78 colaboradores de la UNAMAD

3.4. Métodos y Técnicas

Cualquier proceso científico comienza con la descripción, basada en la observación, de un evento o eventos, a partir de la cual se pueden desarrollar teorías para explicar las observaciones, las técnicas utilizadas para describir el comportamiento incluyen casos, encuestas, observación y entrevistas.

Los métodos y técnicas que se utilizaron en esta investigación fueron aplicados según las características y requerimientos de cada variable, en principio se realiza un estudio bibliográfico.

Instrumentos de Recolección de Datos

Se uso de cuestionarios estructurados asegura que todos los participantes respondieron las mismas preguntas en el mismo formato. Esto facilita la comparación y el análisis de las respuestas.

Los cuestionarios estructurados son fáciles de administrar y puntuar, ya que las preguntas están claramente definidas y las respuestas se categorizan de manera uniforme. Esto facilita el análisis de datos.

3.5. Tratamiento de Datos

Al realizar cualquier análisis estadístico, el tipo de estadística calculada o prueba estadística realizada depende en gran medida del tipo de variable que se analiza.

Los resultados de las investigaciones descriptivas se analizan a través de estadísticas descriptivas, donde la mayoría de las puntuaciones se ubican cerca del centro de la distribución, y la distribución es simétrica y en forma de campana. Una distribución de datos que tiene forma de campana se conoce como distribución normal.

Una forma de organizar los datos de un estudio correlacional con dos variables es graficar los valores de cada una de las variables medidas mediante un diagrama de dispersión, el cual es una imagen visual de la relación entre dos variables. Se traza un punto para cada individuo en la intersección de sus puntajes para las dos variables. Cuando la asociación entre las variables en el diagrama de dispersión se puede aproximar fácilmente con una línea recta, se dice que las variables tienen una relación lineal.

Las correlaciones entre variables cuantitativas a menudo se presentan mediante diagramas de dispersión, cada punto del diagrama de dispersión representa la puntuación de una persona en ambas variables.

El valor del coeficiente de correlación varía de $r = -1,00$ a $r = +1,00$. La dirección de la relación lineal se indica mediante el signo del coeficiente de correlación.

Un coeficiente de correlación es un número único que describe la fuerza y la dirección de la relación entre sus variables.

Diferentes tipos de coeficientes de correlación pueden ser apropiados para sus datos en función de sus niveles de medición y distribución. El coeficiente de correlación producto-momento de Pearson (r de Pearson) se usa comúnmente para evaluar una relación lineal entre dos variables cuantitativas.

El coeficiente de correlación (también conocido como coeficiente de correlación de Pearson) mide qué tan bien se relacionan dos variables de forma lineal (línea recta), y siempre se denomina r . r se encuentra entre -1 y $+1$. Un valor de $r = -1$ significa que las dos variables están exactamente correlacionadas negativamente, es decir, cuando una variable sube, la otra baja. Un valor de $r = +1$ significa que las dos variables están exactamente correlacionadas positivamente, es decir, cuando una variable sube, la otra sube.

El uso de análisis de regresión múltiple muestra una ventaja importante de los diseños de investigación correlacional: se pueden usar para hacer predicciones sobre el puntaje probable de una persona en una variable de resultado con base en el conocimiento de otras variables.

La fuerza de una correlación entre variables cuantitativas generalmente se mide usando una estadística llamada Coeficiente de correlación de Pearson (o r de Pearson). Como muestra la figura 6.4, la r de Pearson varía de $-1,00$ (la relación negativa más fuerte posible) a $+1,00$ (la relación positiva más fuerte posible). Un valor de 0 significa que no hay relación entre las dos variables. Cuando la r de Pearson es 0 , los puntos en un diagrama de dispersión forman una "nube" sin forma. A medida que su valor se mueve hacia $-1,00$ o $+1,00$, los puntos se acercan más y más a caer en una sola línea recta. Los coeficientes de correlación cercanos a $\pm 0,10$ se consideran pequeños, los valores cercanos a $\pm 0,30$ se consideran medios y los valores

cercanos a $\pm 0,50$ se consideran grandes. Observe que el signo de la r de Pearson no está relacionado con su fuerza. Los valores r de Pearson de $+0,30$ y $-0,30$, por ejemplo, son igualmente fuertes; es solo que uno representa una relación positiva moderada y el otro una relación negativa moderada.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Se han utilizado técnicas de análisis descriptivo en la investigación, esto incluye la presentación de tablas y gráficos que muestran la distribución de las frecuencias y las proporciones de las variables y sus dimensiones. Además, se ha expresado esta información tanto en valores absolutos como en porcentajes para facilitar la comprensión de los datos.

4.1. Confiabilidad del Instrumento

Para evaluar la confiabilidad de un conjunto de preguntas o ítems que miden una determinada variable. Es decir, se utiliza para medir la consistencia de las respuestas de los encuestados a un conjunto de preguntas relacionadas con una misma dimensión o constructo.

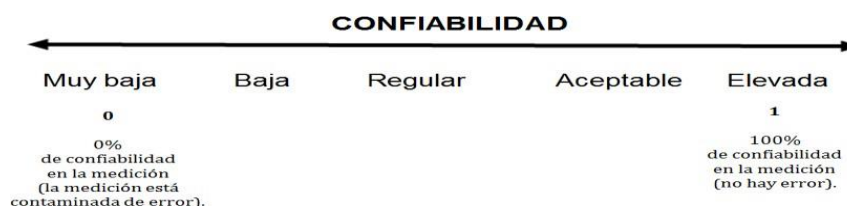


Tabla 1

Confiabilidad de la Variable Control Interno mediante Alfa de Cronbach.

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| ,807 | ,916 | 23 |

Fuente: Validación obtenida con el Software SPSS

El valor de Alfa de Cronbach es 0.807, este valor generalmente se interpreta como una medida aceptable de confiabilidad para la variable Control Interno en la muestra estudiada..

El valor de Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados es 0.916. Este valor también indica una alta confiabilidad y consistencia en las respuestas.

El número de elementos en tu escala es 23.

En general, valores de Alfa de Cronbach superiores a 0.7 se consideran aceptables para la mayoría de los propósitos de investigación. Valores más altos, como el 0.916 que se ha obtenido en la versión estandarizada, indican una alta consistencia interna entre los elementos de la escala.

Tabla 2
Confiabilidad de la Variable Gestión del Talento Humano mediante Alfa deCronbach

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| ,824 | ,865 | 21 |

Fuente: Validación obtenida con el Software SPSS

El valor de Alfa de Cronbach es 0.824, lo cual generalmente indica una buena consistencia interna de los elementos en la escala para la variable Gestión del Talento Humano en la muestra estudiada.

El valor de Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados es 0.865, lo que también sugiere una consistencia interna sólida.

El número de elementos en tu escala es 21.

Ambos valores de Alfa de Cronbach están por encima del umbral aceptable de 0.7, lo que sugiere que la escala que estás utilizando es confiable y que los elementos están midiendo de manera coherente el constructo que intentas evaluar.

Tabla 3
Resumen de procesamiento de casos

| | Casos | | | | | |
|----------------------------|--------|------------|----------|------------|-------|------------|
| | Válido | | Perdidos | | Total | |
| | N | Porcentaje | N | Porcentaje | N | Porcentaje |
| CONTROL INTERNO | 78 | 100,0% | 0 | 0,0% | 78 | 100,0% |
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | 78 | 100,0% | 0 | 0,0% | 78 | 100,0% |

Fuente: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

Estos datos indican que se tiene información completa y válida para 78 casos en ambas variables, lo que es una situación ideal para el análisis y la interpretación de tus resultados. No hay casos perdidos en ninguna de las variables, lo que fortalece la validez de los hallazgos.

4.2. Baremos

Los baremos son una forma de establecer una referencia o marco de comparación para las puntuaciones obtenidas en una escala o instrumento de medición. En otras palabras, los baremos permiten situar las puntuaciones de los individuos en relación con un grupo de referencia o normativo.

Cuando se utiliza una escala de medición para evaluar ciertas variables en un estudio, es importante tener puntos de comparación para comprender el significado de las puntuaciones obtenidas por cada individuo. Los baremos proporcionan esta referencia al comparar las puntuaciones de los participantes con las de un grupo más amplio que ha sido previamente evaluado.

Tabla 4
Baremo Variable Control Interno

| Niveles | Puntaciones | Porcentaje | Ítems |
|-----------------|-------------|------------|--------------------|
| Muy alto | 97-115 | 84%-100% | Del 1 al 23 |
| Alto | 78-96 | 67%-83% | Puntaje máximo |
| Medio | 59-77 | 51%-66% | 115 |
| Bajo | 41-58 | 35%-50% | Puntaje mínimo: 23 |
| Muy bajo | 23-40 | 20%-34% | |

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 5
Baremo Dimensión Ambiente de Control

| Niveles | Puntaciones | Porcentaje | Ítems |
|-----------------|-------------|------------|--------------------|
| Muy alto | 26 - 30 | 86%-100% | Del 1 al 6 |
| Alto | 21 -25 | 70%-85% | Puntaje máximo: 30 |
| Medio | 16 - 20 | 53%-69% | |
| Bajo | 11 - 15 | 36%-52% | Puntaje mínimo: 6 |
| Muy bajo | 6 - 10 | 20%-35% | |

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 6
Baremo Dimensión Evaluación de Riesgos

| Niveles | Puntaciones | Porcentaje | Ítems |
|-----------------|-------------|------------|--------------------|
| Muy alto | 21 - 25 | 84%-100% | Del 7 al 11 |
| Alto | 17 -20 | 68%-83% | Puntaje máximo: 25 |
| Medio | 13 - 16 | 52%-67% | |
| Bajo | 9 - 12 | 36%-51% | Puntaje mínimo: 5 |
| Muy bajo | 5 - 8 | 20%-32% | |

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 7

Baremo Dimensión Actividades de Control

| Niveles | Puntaciones | Porcentaje | Ítems |
|-----------------|-------------|------------|----------------------|
| Muy alto | 17 - 20 | 84%-100% | Del 12 al |
| Alto | 13 -16 | 63%-83% | 15 |
| Medio | 10 - 12 | 49%-62% | Puntaje máximo:20 |
| Bajo | 7 - 9 | 33%-48% | |
| Muy bajo | 4 - 6 | 20%-32% | Puntaje mínimo:4 |

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 8

Baremo Dimensión Información y Comunicación

| Niveles | Puntaciones | Porcentaje | Ítems |
|-----------------|-------------|------------|--------------------------|
| Muy alto | 17 - 20 | 84%-100% | Del 16 al 19 |
| Alto | 13 -16 | 63%-83% | Puntaje máximo: 20 |
| Medio | 10 - 12 | 49%-62% | |
| Bajo | 7 - 9 | 33%-48% | Puntaje mínimo:4 |
| Muy bajo | 4 - 6 | 20%-32% | |

Tabla 9

Baremo Dimensión Supervisión

| Niveles | Puntaciones | Porcentaje | Ítems |
|-----------------|-------------|------------|--------------------------|
| Muy alto | 17 - 20 | 84%-100% | Del 20 al 23 |
| Alto | 13 -16 | 63%-83% | Puntaje máximo: 20 |
| Medio | 10 - 12 | 49%-62% | |
| Bajo | 7 - 9 | 33%-48% | Puntaje mínimo:4 |
| Muy bajo | 4 - 6 | 20%-32% | |

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 10

Baremo Variable Gestión del Talento Humano

| Niveles | Puntaciones | Porcentaje | Ítems |
|-----------------|-------------|------------|------------------------|
| Muy alto | 89-105 | 84%-100% | Del 1 al 21 |
| Alto | 72-88 | 68%-83% | Puntaje máximo: 105 |
| Medio | 55-71 | 52%-67% | |
| Bajo | 38-54 | 36%-51% | Puntaje mínimo: 21 |
| Muy bajo | 21-37 | 20%-35% | |

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 11

Baremo Dimensión Reclutamiento y Selección del Personal

| Niveles | Puntaciones | Porcentaje | Ítems |
|-----------------|-------------|------------|--------------------------|
| Muy alto | 38 - 45 | 84%-100% | Del 1 al 9 |
| Alto | 30 -37 | 66%-83% | Puntaje máximo: 45 |
| Medio | 23 - 29 | 51%-65% | |
| Bajo | 16 - 22 | 35%-50% | Puntaje mínimo: 9 |
| Muy bajo | 9 - 15 | 20%-34% | |

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 12

Baremo Dimensión Capacitación y Desempeño del Personal

| Niveles | Puntaciones | Porcentaje | Ítems |
|-----------------|-------------|------------|--------------------------|
| Muy alto | 26 - 30 | 86%-100% | Del 10 al 15 |
| Alto | 21 -25 | 70%-85% | Puntaje máximo: 30 |
| Medio | 16 - 20 | 53%-69% | |
| Bajo | 11 - 15 | 36%-52% | Puntaje mínimo: 6 |
| Muy bajo | 6 - 10 | 20%-35% | |

Tabla 13
Baremo Dimensión Desarrollo y Recompensas del Personal

| Niveles | Puntaciones | Porcentaje | Ítems |
|-----------------|--------------------|-------------------|----------------------|
| Muy alto | 26 - 30 | 86%-100% | Del 16 al |
| Alto | 21 -25 | 70%-85% | 21 |
| Medio | 16 - 20 | 53%-69% | _____ |
| Bajo | 11 - 15 | 36%-52% | máximo :30 |
| Muy bajo | 6 - 10 | 20%-35% | Puntaje mínimo: 6 |

Fuente: Elaboración Propia

4.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 14
Prueba de Normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----------------------------|---------------------------------|----|-------------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| CONTROL INTERNO | ,067 | 78 | ,200 [*] | ,984 | 78 | ,449 |
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | ,093 | 78 | ,092 | ,971 | 78 | ,073 |

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Cuando se realiza la prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar la normalidad de los datos y se obtiene un valor de significancia (p-valor) mayor a 0.05, como los obtenidos 0.200 y 0.092, se concluye que no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula de normalidad. Esto significa que los datos no presentan desviaciones significativas de una distribución normal, considerando que los datos siguen una distribución normal, se procede a utilizar pruebas paramétricas, como la correlación de Pearson, para analizar la relación entre las variables. La prueba de correlación de Pearson evalúa la relación lineal entre dos variables continuas y puede proporcionar información sobre la fuerza y dirección de la asociación entre ellas.

Tabla 15
Estadísticos Descriptivos para la Variable Control Interno y sus Dimensiones

| | N | Mínimo | Máximo | Media | Desviación Estándar |
|------------------------|----|--------|--------|----------|---------------------|
| CONTROL INTERNO | 78 | 72,00 | 154,00 | 111,5256 | 18,85676 |
| AMBIENTE DE CONTROL | 78 | 10,00 | 33,00 | 22,7051 | 5,30403 |
| EVALUACIÓN DE RIESGOS | 78 | 10,00 | 34,00 | 22,4487 | 5,60530 |
| ACTIVIDADES DE CONTROL | 78 | 12,00 | 29,00 | 19,2692 | 3,72312 |
| INFORMACIÓN Y CONTROL | 78 | 9,00 | 21,00 | 18,0278 | 2,32362 |
| SUPERVISIÓN | 78 | 9,00 | 15,00 | 12,2222 | 1,22150 |
| N válido (por lista) | 78 | | | | |

La tabla 15, observamos que el Control Interno, está en un nivel Bueno al tener una media de 111,52 con relación a los 115 puntos estimado en un momento perfecto, representando un 96%, indicándonos que el personal considera tener un buen Ambiente de Control, Evaluación de Riesgos, Actividades de Control, Información y Comunicación, Supervisión, la desviación estándar es 18.85, constituyendo una muestra adecuadamente homogénea. Ambiente de Control, tiene la mediana de 22,70 de nivel con relación al total de 30 puntos, desviación estándar 5530 Evaluación de Riesgos, tiene la mediana de 22,44 de nivel con relación al total de 25 puntos, desviación estándar 5.60, en la Actividades de Control, tiene la mediana de 19,26 de nivel con relación al total de 20 puntos, desviación estándar 3.72, Información y Comunicación, tiene la mediana de 18,02 de nivel con relación al total de 20 puntos, desviación estándar 2.32, en Supervisión, tiene la mediana de 12.22 de nivel con relación al total de 20 puntos, desviación estándar 1.22, indicándonos que habitualmente tienen un buen Control Interno en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2022.

Tabla 16
Estadísticos Descriptivos para la Variable Gestión del Talento Humano con sus Dimensiones

| | N | Mínimo | Máximo | Media | Desviación Estándar |
|--|----|--------|--------|---------|---------------------|
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | 78 | 37,00 | 76,00 | 59,2821 | 9,33628 |
| RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL | 78 | 6,00 | 30,00 | 19,8077 | 4,59265 |
| CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL | 78 | 9,00 | 28,00 | 20,4744 | 4,34764 |
| DESARROLLO Y RECOMPENSAS DEL PERSONAL | 78 | 11,00 | 24,00 | 19,0000 | 2,44418 |
| N válido (por lista) | 78 | | | | |

En la tabla, observamos en la variable Gestión del Talento Humano el nivel es Bueno considerando que lo encontramos con la media de 59.28 en relación a los 105 puntos estimado en un momento perfecto, representando el 56.46%, Indicándonos que se cumple en forma apropiada con el reclutamiento y selección del personal, capacitación y desempeño del personal, así como en el desarrollo y recompensas del personal, la desviación estándar es 9,33 representado en forma adecuadamente heterogénea. En reclutamiento y selección del personal, se observa la mediana 19,80 puntos de nivel con relación al total de 45 puntos, la desviación estándar 4.59; en capacitación y desempeño del personal, se tiene la mediana 20,47 puntos de nivel con relación al total de 30 puntos, desviación estándar 4.34; en desarrollo y recompensas del personal, tiene la mediana 19 puntos de nivel con relación al total de 30 puntos, desviación estándar 2.44, Indicándonos que en forma habitual hay una buena Gestión del Talento Humano en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

| | | | | | | | | | | | |
|--|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Correlación de Pearson | ,743** | ,564** | ,645** | ,643** | ,721** | ,436** | 1 | ,878** | ,890** | ,587** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 78 | 78 | 78 | 78 | 78 | 78 | 78 | 78 | 78 | 78 |
| RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL | Correlación de Pearson | ,657** | ,516** | ,534** | ,573** | ,694** | ,348** | ,878** | 1 | ,660** | ,301** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,002 | ,000 | | ,000 | ,007 |
| | N | 78 | 78 | 78 | 78 | 78 | 78 | 78 | 78 | 78 | 78 |
| CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL | Correlación de Pearson | ,718** | ,530** | ,621** | ,608** | ,673** | ,483** | ,890** | ,660** | 1 | ,381** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,001 |
| | N | 78 | 78 | 78 | 78 | 78 | 78 | 78 | 78 | 78 | 78 |
| DESARROLLO Y RECOMPENSAS DEL PERSONAL | Correlación de Pearson | ,325** | ,240* | ,355** | ,298** | ,252* | ,151 | ,587** | ,301** | ,381** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,004 | ,034 | ,001 | ,008 | ,026 | ,187 | ,000 | ,007 | ,001 | |
| | N | 78 | 78 | 78 | 78 | 78 | 78 | 78 | 78 | 78 | 78 |

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

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

4.2. PRUEBAS DE HIPÓTESIS

4.2.1. PRUEBA ESTADÍSTICA PARA DEMOSTRAR LA HIPÓTESIS GENERAL

“El Control Interno se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2022”.

Tabla 18

Correlación entre la Variable Control Interno y la Variable Gestión del Talento Humano

| | | CONTROL INTERNO | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO |
|----------------------------|------------------------|-----------------|----------------------------|
| CONTROL INTERNO | Correlación de Pearson | 1 | ,743** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 78 | 78 |
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Correlación de Pearson | ,743** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 78 | 78 |

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

En la Tabla 18, se ha encontrado un coeficiente de correlación de Pearson de 0.743 entre las variables Control Interno y Gestión del Talento Humano. Este coeficiente indica la magnitud y la dirección de la relación entre las dos variables.

Un valor de +0.743 indica una correlación positiva importante, lo que significa que a medida que el Control Interno aumenta, la Gestión del Talento Humano también tiende a aumentar. Además, el hecho de que el coeficiente de correlación sea significativo sugiere que esta relación no se debe al azar y es estadísticamente confiable.

Se ha confirmado que hay una relación positiva importante entre el Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la UNAMAD.

Tabla 19
Resumen del modelo entre las dos variables

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1 | ,743 ^a | ,551 | ,545 | 6,29480 |

a. Predictores: (Constante), CONTROL INTERNO

El valor de R cuadrado es 0.551, indica la proporción de la variabilidad total de la variable de estudio 2 (Gestión del Talento Humano) que es explicada por la variable de estudio 1 (Control Interno).

En el análisis, el valor R cuadrado de 0.551 significa que aproximadamente el 55.10% de las variaciones observadas en la variable Gestión del Talento Humano pueden ser atribuidas a las variaciones en la variable Control Interno. El restante 44.90% de las variaciones en la Gestión del Talento Humano no se explican por las variaciones en el Control Interno y podrían ser influenciadas por otros factores no incluidos en el modelo.

Esta interpretación es fundamental para comprender la magnitud de la relación entre las variables y la cantidad de variabilidad en la variable de estudio 2 que está siendo explicada por la variable de estudio 1.

Tabla 20
Anova entre las dos variables

| Modelo | | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------|-----------|-------------------|----|------------------|--------|-------------------|
| 1 | Regresión | 3700,330 | 1 | 3700,330 | 93,385 | ,000 ^b |
| | Residuo | 3011,465 | 76 | 39,625 | | |
| | Total | 6711,795 | 77 | | | |

a. Variable de Estudio 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

b. Predictores: (Constante), CONTROL INTERNO

El valor p de 0.000 indica que la probabilidad asociada al estadístico es extremadamente pequeña, incluso menor que el nivel de significancia $\alpha=0.05$ que se ha establecido. Esto significa que hay una evidencia muy

fuerte en contra de la hipótesis nula y a favor de la hipótesis alternativa.

En este caso, la hipótesis nula generalmente afirma que no hay relación entre las variables (entre Control Interno y Gestión del Talento Humano). Al tener un valor p tan pequeño, está en una posición sólida para rechazar la hipótesis nula y concluir que existe una relación significativa entre las variables.

Por lo tanto, se puede afirmar con confianza que el estándar de regresión lineal entre las variables Control Interno y Gestión del Talento Humano es adecuado y que existe una relación significativa entre ellas en el contexto de estudio.

Tabla 21
Coefficientes entre las dos variables

| Modelo | | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes estandarizados | t | Sig. |
|--------|-----------------|--------------------------------|-------------|-----------------------------|-------|------|
| | | B | Desv. Error | Beta | | |
| 1 | (Constante) | 18,282 | 4,302 | | 4,250 | ,000 |
| | CONTROL INTERNO | ,368 | ,038 | ,743 | 9,664 | ,000 |

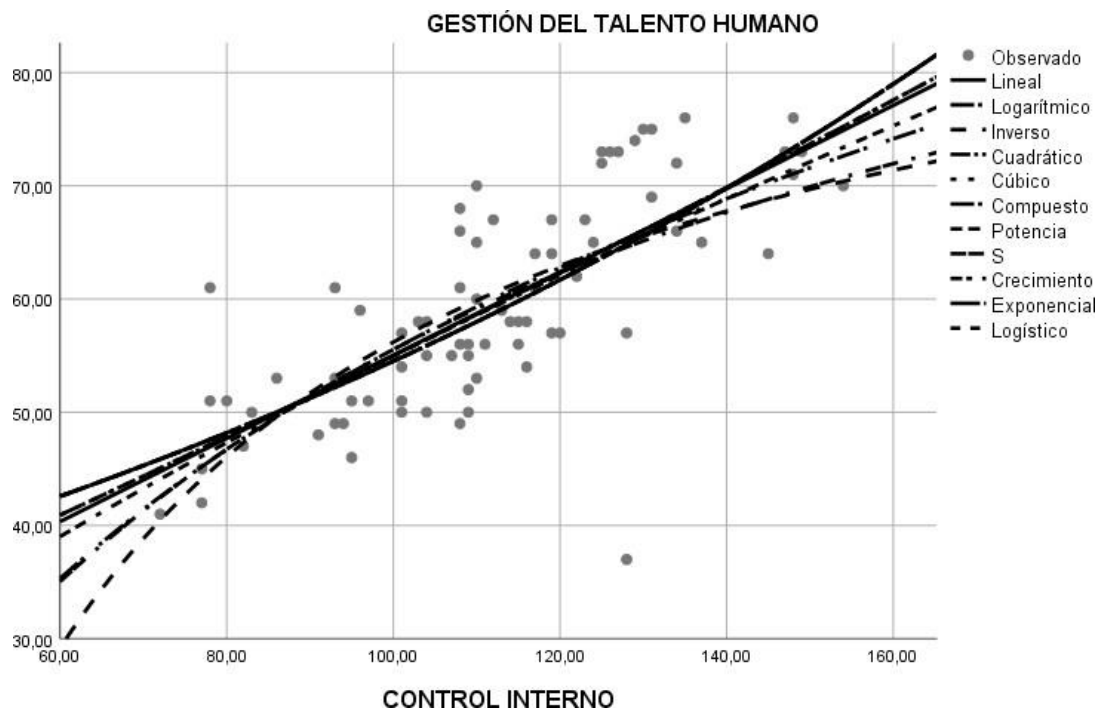
a. Variable dependiente: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El valor de la ordenada en el origen (β_0) es 18.282, lo que significa que cuando la variable Control Interno es cero, se espera que la variable Gestión del Talento Humano tenga un valor de 18.282. Esto puede no tener un significado práctico en este contexto, pero es una característica matemática de la regresión.

El valor de la pendiente (β_1) es 0.743, lo que indica que por cada incremento de una unidad en la variable Control Interno, se espera que la variable Gestión del Talento Humano aumente en 0.743 unidades.

El estadístico t es 4.250, y el p -valor asociado (columna Sig) es 0.000, lo que significa que el valor de t es significativamente mayor que cero, y el p -valor es menor que tu nivel de significancia $\alpha=0.05$. Esto te permite rechazar la hipótesis nula y concluir que existe una correlación lineal importante entre el Control Interno y la Gestión del Talento Humano.

Figura 1
Variable Control Interno y Variable Gestión del Talento Humano



La figura 1 muestra la relación entre las variables Control Interno y Gestión del Talento Humano mediante un diagrama de dispersión, y al ajustar una función curvilínea a los datos, puedes observar cómo se relacionan. Además, al calcular el coeficiente de determinación ($r^2 = 0,551$), has determinado que el 55.10% de las variaciones en la variable Gestión del Talento Humano pueden ser explicadas por las variaciones en la variable Control Interno.

Esto significa que existe una relación significativa entre estas dos variables, y cambios en el Control Interno están relacionados con cambios en la Gestión del Talento Humano en la UNAMAD en 2022. El análisis gráfico y cuantitativo respalda esta conclusión, proporcionando una comprensión más completa de la relación entre estas variables.

a) Hipótesis

Estadísticas:

$$H_0: \rho = 0$$

Hipótesis

Alternativa (H):

“El Control Interno se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2022”.

$$H_0: \rho \neq 0$$

“El Control Interno no se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2022”.

b) Nivel de significación:

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de $\alpha=0,05$.

c) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 78 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1,6646|\}$$

d) Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

$$t = \pm 0,743 \sqrt{\frac{78-2}{1-(0,743)^2}} = 7,77$$

e) Decisión:

Dado que el valor calculado de $t = 7,77$ se encuentra en la región de rechazo de la hipótesis nula (H_0), podemos concluir que hay una correlación significativa entre las variables analizadas, es decir, entre el Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la UNAMAD en 2022.

Esto respalda la idea de que existe una relación importante entre estas dos variables y que los cambios en el Control Interno podrían tener un impacto en la Gestión del Talento Humano y, por lo tanto, en el funcionamiento general de la Universidad.

f) Conclusión:

El valor de $t = 7,77$ y el valor de $p = 0,000$ indican que hay una relación significativa entre el Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2022. Además, el coeficiente de correlación de 0,743 y el coeficiente de determinación R cuadrado de 0,551 revelan que el 55.10% de las variaciones en la variable Gestión del Talento Humano pueden ser explicadas por las variaciones en el Control Interno.

Dado que el estándar de regresión lineal entre ambas variables es adecuado, puedes concluir que hay una relación sustancial y significativa entre el Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la universidad. Esto sugiere que mejorar el Control Interno podría tener un impacto positivo en la Gestión del Talento Humano y, por lo tanto, en la eficacia y eficiencia de la organización en general.

Considerando estos resultados, podrías plantear sugerencias y recomendaciones específicas para mejorar tanto el Control Interno como la Gestión del Talento Humano en la UNAMAD en 2022, con el objetivo de potenciar su relación y optimizar los resultados institucionales.

4.2.2. PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICAS.

4.2.2.1. Hipótesis Especifica 1

HE₁ El Ambiente de Control se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Ho₁ El Ambiente de Control no se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Tabla 22
Correlación entre la Dimensión Ambiente de Control y la Variable Gestión del Talento Humano

| | | AMBIENTE DE CONTROL | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO |
|----------------------------|------------------------|---------------------|----------------------------|
| AMBIENTE DE CONTROL | Correlación de Pearson | 1 | ,564** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 78 | 78 |
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Correlación de Pearson | ,564** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 78 | 78 |

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

Con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,564 y un nivel de significancia de 0,000, podemos concluir que hay una relación significativa entre la dimensión Ambiente de Control y la Variable Gestión del Talento Humano en la UNAMAD. La relación es positiva y moderada, lo que implica que a medida que aumenta la puntuación en Ambiente de Control, también tiende a aumentar la puntuación en Gestión del Talento Humano.

Tabla 23
Resumen del Modelo entre la Dimensión Ambiente de Control y la Variable Gestión del Talento Humano

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1 | ,564 ^a | ,318 | ,309 | 7,76201 |

a. Predictores:
(Constante),
AMBIENTE DE CONTROL

El coeficiente de determinación (R^2) de 0,318 significa que aproximadamente el 31.80% de las variaciones observadas en la Variable Gestión del Talento Humano pueden ser explicadas por las variaciones en la Dimensión Ambiente de Control. El porcentaje restante, en este caso el 68.20%, representa la variabilidad en la Variable Gestión del Talento Humano que no

puede ser explicada por la Dimensión Ambiente de Control y podría ser influenciada por otros factores o variables no incluidas en este estudio.

Tabla 24

Anova entre la Dimensión Ambiente de Control y la Variable

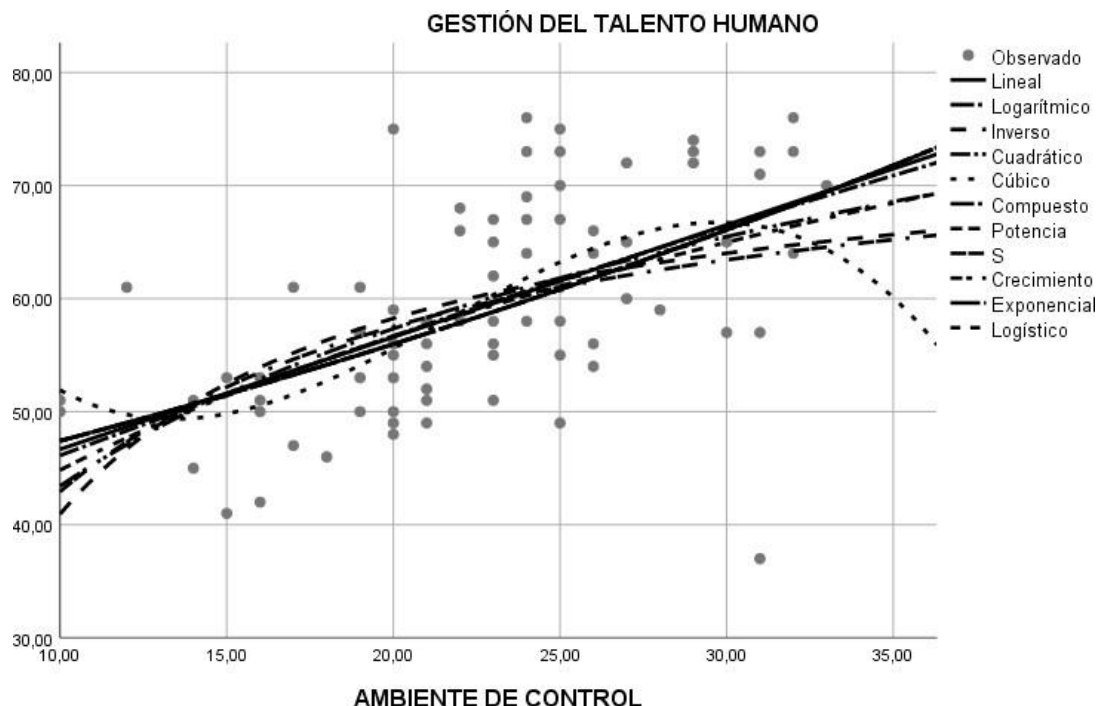
| Modelo | | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------|-----------|-------------------|----|------------------|--------|-------------------|
| 1 | Regresión | 2132,886 | 1 | 2132,886 | 35,401 | ,000 ^b |
| | Residuo | 4578,909 | 76 | 60,249 | | |
| | Total | 6711,795 | 77 | | | |

a. Variable de Estudio 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

b. Predictores: (Constante), AMBIENTE DE CONTROL

El valor de $p = 0,000$, que es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$, indica que las probabilidades asociadas al estadístico son muy bajas, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Esto significa que la relación entre la Dimensión Ambiente de Control y la Variable Gestión del Talento Humano es estadísticamente significativa. Además, el hecho de que el estándar de regresión lineal sea adecuado sugiere que la relación entre estas dos variables puede ser modelada y entendida en términos de una función lineal.

Figura 2
Dimensión Ambiente de Control y la Variable Gestión del Talento Humano



La figura muestra cómo la relación entre la Dimensión Ambiente de Control y la Variable Gestión del Talento Humano se ajusta en una función curvilínea que se alinea con los puntos en el diagrama de dispersión. Además, el coeficiente de determinación (r^2) es 0.318, lo que significa que alrededor del 31.80% de las variaciones en la Variable Gestión del Talento Humano pueden ser explicadas por las variaciones en la Dimensión Ambiente de Control. Esto sugiere que existe una influencia significativa del Ambiente de Control en la Gestión del Talento Humano, aunque aún hay un porcentaje (68.20%) de variabilidad no explicada por esta dimensión en particular.

a) Nivel de significación:

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de $\alpha=0,05$.

b) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 78 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1,6646|\}$$

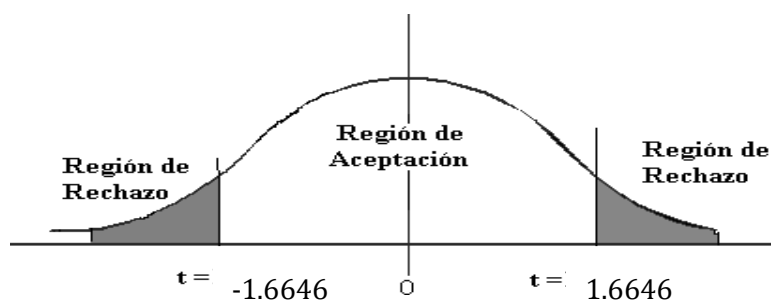
c) Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

$$t = \pm 0,564 \sqrt{\frac{78-2}{1-(0,564)^2}} = 6,74$$

d) Resumen de datos:

| Nivel de significancia | Estadística de prueba | Grado de libertad | Valor critico | Valor calculado |
|------------------------|-----------------------|-------------------|----------------------|-----------------|
| 0.05 | "t" Student | 78 | -1.6646 < t < 1.6646 | 6,74 |



Un valor de t calculado de 6.74 que está por encima de la región de aceptación ($-1.6646 < t_c < 1.6646$) indica que se encuentra en la zona de rechazo de la hipótesis nula. Por lo tanto, en este caso, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que sugiere que existe una relación significativa entre la Dimensión Ambiente de Control y la Variable Gestión del Talento Humano en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

e) Justificación y decisión

El valor de t calculado de 6.74 está fuera del rango para aceptar la hipótesis nula ($-1.6646 < t_c < 1.6646$), lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Además, el coeficiente de correlación de 0.564 indica una correlación significativa entre la Dimensión

Ambiente de Control y la Variable Gestión del Talento Humano en la UNAMAD. El coeficiente de determinación R cuadrado de 0.318 significa que el 31.80% de las variaciones en la variable Gestión del Talento Humano pueden ser explicadas por las variaciones en la dimensión Ambiente de Control. El valor de $p=0.000$, que es menor al nivel de significancia del 5%, indica que el estándar de regresión lineal entre estas dos variables es adecuado. Por lo tanto, podemos concluir que existe una relación significativa entre la Dimensión Ambiente de Control y la Variable Gestión del Talento Humano en la universidad mencionada.

4.2.2.2. Hipótesis Específica 2

HE₂ La Evaluación de Riesgos se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Ho₂ La Evaluación de Riesgos no se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Tabla 25
Correlaciones entre la Dimensión Evaluación de Riesgos y la Variable Gestión del Talento Humano

| | | EVALUACIÓN DE RIESGOS | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO |
|-------------------------------|------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| EVALUACIÓN DE RIESGOS | Correlación de Pearson | 1 | ,645** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 78 | 78 |
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Correlación de Pearson | ,645** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 78 | 78 |

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

Un coeficiente de correlación de Pearson de 0.645 indica una correlación positiva moderada entre la Dimensión Evaluación de Riesgos y la Variable Gestión del Talento Humano en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Esto significa que hay una relación significativa entre estas dos variables y que cambios en la dimensión de Evaluación de Riesgos se asocian con cambios en la Gestión del Talento Humano en esa institución.

Tabla N° 26
Resumen del Modelo entre la Dimensión Evaluación de Riesgos y la Variable Gestión del Talento Humano

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1 | ,645 ^a | ,415 | ,408 | 7,18529 |

a. Predictores: (Constante), EVALUACIÓN DE RIESGOS

El coeficiente de determinación (R^2) es una medida que indica cuánta variabilidad en la variable dependiente (Gestión del Talento Humano) puede ser explicada por la variable independiente (Evaluación de Riesgos). En este caso, un coeficiente de determinación de 0.415 significa que aproximadamente el 41.50% de las variaciones en la Gestión del Talento Humano pueden ser explicadas por las variaciones en la Evaluación de Riesgos, mientras que el 58.50% restante de la variabilidad no está explicada por esta relación y podría deberse a otros factores no considerados en el estudio.

Tabla 27
Anova entre la Dimensión Evaluación de Riesgos y la Variable Gestión del Talento Humano

| Modelo | | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------|-----------|-------------------|----|------------------|--------|-------------------|
| 1 | Regresión | 2788,033 | 1 | 2788,033 | 54,002 | ,000 ^b |
| | Residuo | 3923,761 | 76 | 51,628 | | |
| | Total | 6711,795 | 77 | | | |

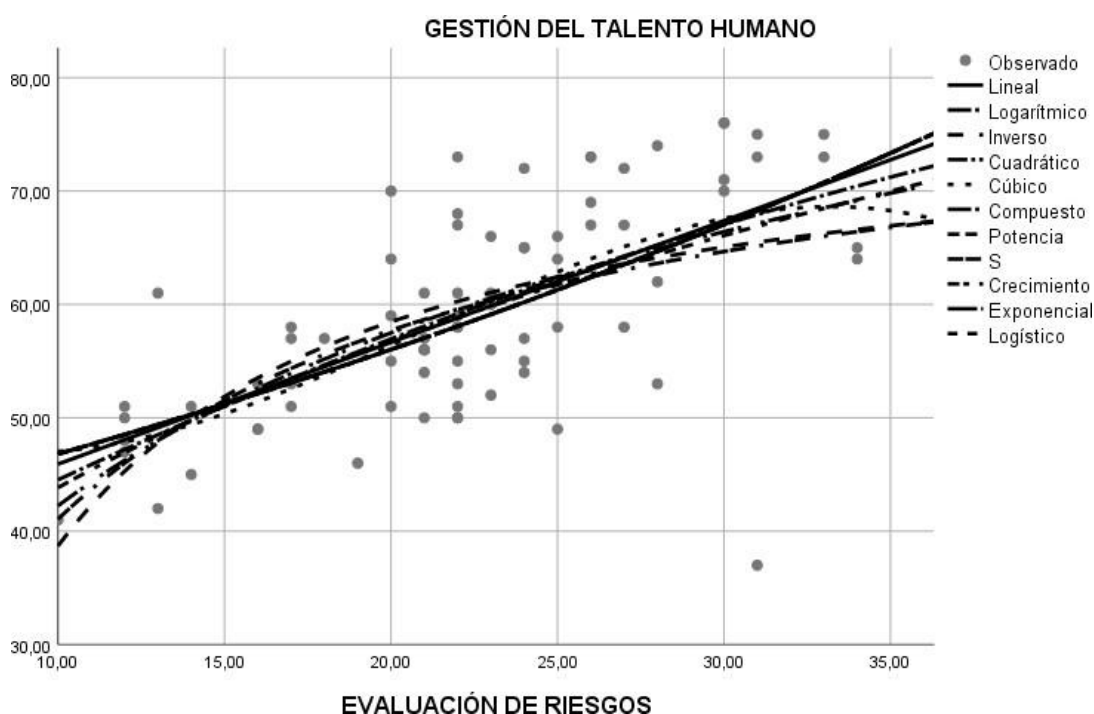
a. Variable de Estudio 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

b. Predictores: (Constante), EVALUACIÓN DE RIESGOS

El valor de $p = 0,000$ indica que la probabilidad asociada al estadístico es muy baja y es inferior al nivel de significancia $\alpha = 0.05$. Esto significa que podemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, lo que sugiere que hay una relación significativa entre la Dimensión Evaluación de Riesgos y la Variable Gestión del Talento Humano en la UNAMAD. Además, el hecho de que el estándar de regresión lineal sea importante indica que la relación entre estas dos variables es estadísticamente significativa y tiene relevancia práctica.

Figura 3

Dimensión Evaluación de Riesgos y la Variable Gestión del Talento Humano



La figura representa visualmente la relación entre la Dimensión Evaluación de Riesgos y la Variable Gestión del Talento Humano. La relación del 41.50% (coeficiente de determinación $r^2=0.415$) indica cuánta variación en la Variable Gestión del Talento Humano puede ser explicada por las variaciones en la dimensión Evaluación de Riesgos. Esto significa que

aproximadamente el 41.50% de las variaciones observadas en la Gestión del Talento Humano podrían estar relacionadas con las variaciones en la Evaluación de Riesgos.

a) Nivel de significación:

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de $\alpha=0,05$.

b) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 78 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1,6646|\}$$

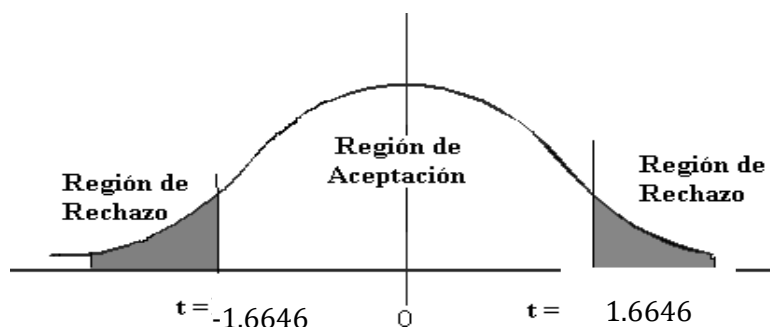
c) Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

$$t = \pm 0,645 \sqrt{\frac{78-2}{1-(0,645)^2}} = 4,90$$

d) Resumen de datos:

| Nivel de significancia | Estadística de prueba | Grado de libertad | Valor crítico | Valor calculado |
|------------------------|-----------------------|-------------------|--------------------------|-----------------|
| 0.05 | "t" Student | 78 | - 1.6646 < t < 1.6646 | 4,90 |



Con un valor de $t=4.90$ mayor que la región crítica ($-1.6646 < t_c < 1.6646$), se encuentra en la zona de rechazo de la hipótesis nula, lo que significa que se debe aceptar la hipótesis alternativa. Esto sugiere que hay una relación significativa entre la dimensión Evaluación de Riesgos y la variable Gestión del Talento Humano en la UNAMAD. Gracias por la corrección y la aclaración.

e) Justificación y decisión

El valor de t hallado para la dimensión Evaluación de Riesgos y la variable Gestión del Talento Humano de la UNAMAD es $4.90 > 1.6646$, lo que lo sitúa fuera de la región para aceptar la hipótesis nula y sugiere que debemos aceptar la hipótesis alternativa.

Además, el coeficiente de correlación entre la dimensión Evaluación de Riesgos y la variable Gestión del Talento Humano es 0.645 , lo que indica una correlación significativa entre la dimensión y la variable. Este valor sugiere que existe una relación positiva moderada entre la dimensión Evaluación de Riesgos y la Gestión del Talento Humano en la universidad. El coeficiente de determinación (R cuadrado) es 0.415 , lo que significa que el 41.50% de las variaciones observadas en la variable Gestión del Talento Humano pueden ser explicadas por las variaciones en la dimensión Evaluación de Riesgos. El valor de $p=0.000$ con una significancia inferior al 5% indica que el estándar de regresión lineal entre estas dos variables es adecuado, lo que sugiere que la relación significativa encontrada entre la dimensión Evaluación de Riesgos y la Gestión del Talento Humano es válida y respaldada estadísticamente.

4.2.2.3. Hipótesis Específica 3

HE₃ Las Actividades de Control se relacionan significativamente con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Ho₃ Las Actividades de Control no se relacionan significativamente con

la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Tabla 28
Correlaciones entre la Dimensión Actividades de Control y la Variable Gestión del Talento Humano

| | | ACTIVIDADES DE CONTROL | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO |
|----------------------------|------------------------|------------------------|----------------------------|
| ACTIVIDADES DE CONTROL | Correlación de Pearson | 1 | ,643** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 78 | 78 |
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Correlación de Pearson | ,643** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 78 | 78 |

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

Un coeficiente de correlación de Pearson de 0.643 indica una correlación positiva moderada entre la Dimensión Actividades de Control y la Variable Gestión del Talento Humano en la UNAMAD. Esto significa que existe una relación significativa entre la dimensión y la variable y que a medida que aumenta la puntuación en la dimensión Actividades de Control, tiende a aumentar la puntuación en la Gestión del Talento Humano, y viceversa. Esta información es valiosa para comprender cómo influye la implementación de actividades de control en la calidad de la gestión del talento humano en la universidad.

Tabla N° 29
Resumen del Modelo entre la Dimensión Actividades de Control y la Variable Gestión del Talento Humano

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1 | ,643 ^a | ,413 | ,406 | 7,19703 |

a. Predictores: (Constante), ACTIVIDADES DE CONTROL

El coeficiente de determinación (R cuadrado) es 0.413, lo que significa que aproximadamente el 41.30% de las variaciones observadas en la variable Gestión del Talento Humano pueden ser explicadas por las variaciones en la dimensión Actividades de Control. Sin embargo, aún queda un 58.70% de variabilidad en la variable Gestión del Talento Humano que no se explica por la dimensión Actividades de Control. Esta es una información valiosa ya que muestra cuánta influencia tiene la dimensión Actividades de Control en la variabilidad de la Gestión del Talento Humano y cuánto queda por explicar.

Tabla 30
Anova entre la Dimensión Actividades de Control y la Variable Gestión del Talento Humano

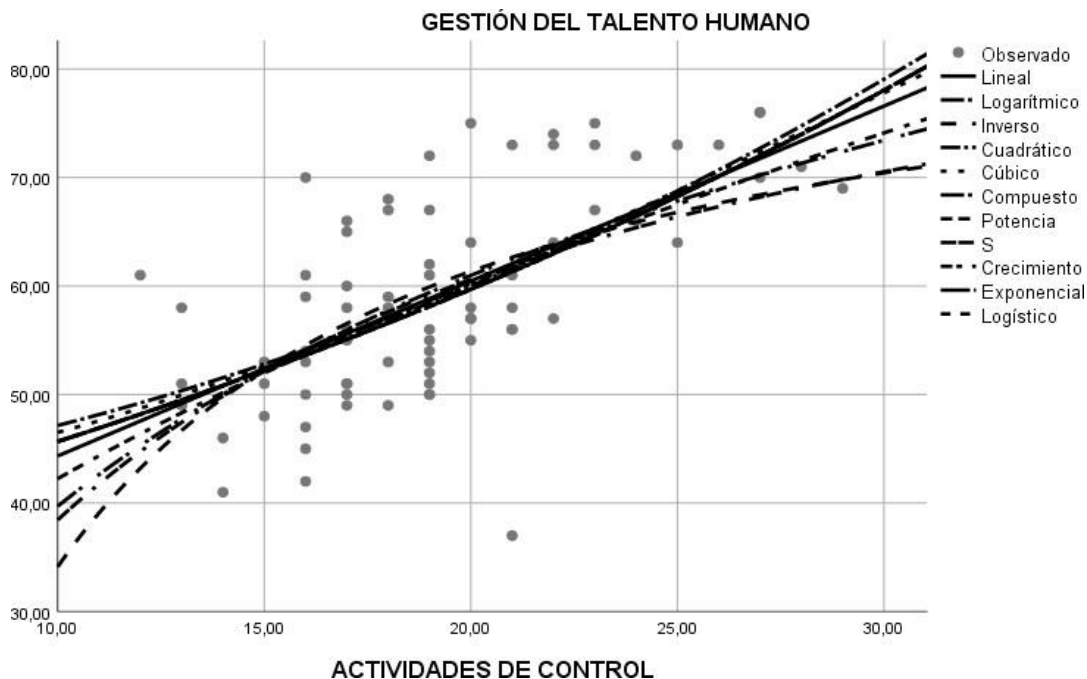
| Modelo | | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------|-----------|-------------------|----|------------------|--------|-------------------|
| 1 | Regresión | 2775,206 | 1 | 2775,206 | 53,578 | ,000 ^b |
| | Residuo | 3936,589 | 76 | 51,797 | | |
| | Total | 6711,795 | 77 | | | |

a. Variable de Estudio 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

b. Predictores: (Constante), ACTIVIDADES DE CONTROL

Al tener un valor de p (probabilidad) igual a 0.000, estás mostrando que las probabilidades asociadas al estadístico son mucho menores que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$ (nivel comúnmente utilizado en estadísticas). Esto significa que tienes evidencia sólida para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, lo que sugiere que hay una relación significativa entre la Dimensión Actividades de Control y la Variable Gestión del Talento Humano en el contexto de tu investigación. Y al afirmar que el estándar de regresión lineal es adecuado, estás indicando que la relación entre estas dos variables puede ser modelada y analizada de manera confiable utilizando la regresión lineal.

Figura 4
Dimensión Actividades de Control y la Variable Gestión del Talento Humano



Al observar que la función curvilínea se ajusta discretamente al diagrama de dispersión, está indicando que hay una cierta tendencia o relación entre la dimensión y la variable. Además, al mencionar que el coeficiente de determinación es 0.413, está expresando que el 41.30% de las variaciones en la variable Gestión del Talento Humano pueden ser explicadas por las variaciones en la dimensión Actividades de Control. Esto proporciona una idea de la fuerza y la dirección de la relación entre estas dos variables en el contexto de tu investigación.

a) Nivel de significación:

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de $\alpha=0,05$.

b) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 78 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1,6646|\}$$

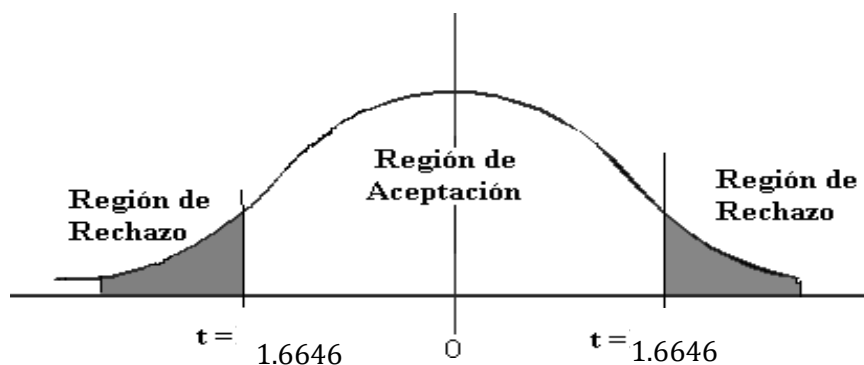
c) Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

$$t = \pm 0,643 \sqrt{\frac{78-2}{1-(0,643)^2}} = 3,17$$

d) Resumen de datos:

| Nivel de significancia | Estadística de prueba | Grado de libertad | Valor crítico | Valor calculado |
|------------------------|-----------------------|-------------------|---------------------------------------|-----------------|
| 0.05 | "t" Student | 78 | - 1.6646 < t _c < 1.6646 | 3,17 |



El valor de $t = 3,17$ obtenido para la dimensión Actividades de Control y la variable Gestión del Talento Humano. El hecho de que el valor de t sea mayor que 1.6646, que es el límite superior de la región de aceptación para la hipótesis nula, indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto sugiere que hay una relación significativa entre la dimensión Actividades de Control y la variable Gestión del Talento Humano en la Universidad Nacional Amazónica MDD.

e) Justificación y decisión

El valor de t obtenido para la dimensión Actividades de Control y la variable Gestión del Talento Humano es 3.17, que se encuentra fuera de la región de aceptación de la hipótesis nula ($-1.6646 < t_c < 1.6646$),

lo que lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

Además, el coeficiente de correlación entre la dimensión Actividades de Control y la variable Gestión del Talento Humano es 0.643, lo que indica una correlación significativa entre ambas variables. El coeficiente de determinación R cuadrado es 0.413, lo que significa que el 41.30% de las variaciones observadas en la variable Gestión del Talento Humano pueden ser explicadas por las variaciones en la dimensión Actividades de Control. El valor de $p = 0.000$, que es inferior a 0.05 (nivel de significancia del 5%), indica que el estándar de regresión lineal entre la dimensión y la variable estudiadas es adecuado y que existe una relación significativa entre las Actividades de Control y la Gestión del Talento Humano en la UNAMAD.

4.2.2.3. Hipótesis Específica 4

HE₄ La Información y Comunicación se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Ho₄ La Información y Comunicación no se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Tabla 31

Correlaciones entre la Dimensión Información y Comunicación y la Variable Gestión del Talento Humano

| | | INFORMACIÓN Y CONTROL | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO |
|-------------------------------|------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| INFORMACIÓN Y CONTROL | Correlación de Pearson | 1 | ,721** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 78 | 78 |
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Correlación de Pearson | ,721** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 78 | 78 |

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

El coeficiente de correlación de Pearson de 0.721 indica una correlación significativa y positivamente importante entre la Dimensión Información y Comunicación y la Variable Gestión del Talento Humano en la UNAMAD. Esto sugiere que a medida que la puntuación en la dimensión de Información y Comunicación aumenta, también tiende a aumentar la puntuación en la Gestión del Talento Humano, lo que sugiere una relación positiva entre ambas variables.

Tabla N° 32
Resumen del Modelo entre la Dimensión Información y Comunicación y la Variable Gestión del Talento Humano

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1 | ,721 ^a | ,519 | ,513 | 6,51564 |

a. Predictores: (Constante), INFORMACIÓN Y CONTROL

El coeficiente de determinación (R cuadrado) en este caso, el valor de 0.519 indica que el 51.90% de las variaciones observadas en la variable Gestión del Talento Humano pueden ser explicadas por las variaciones en la dimensión Información y Comunicación. El 48.10% restante representa las variaciones que no pueden ser explicadas por esta relación y podrían deberse a otros factores no incluidos en tu análisis.

Tabla 33
Anova entre la Dimensión Información y Comunicación y la Variable Gestión del Talento Humano

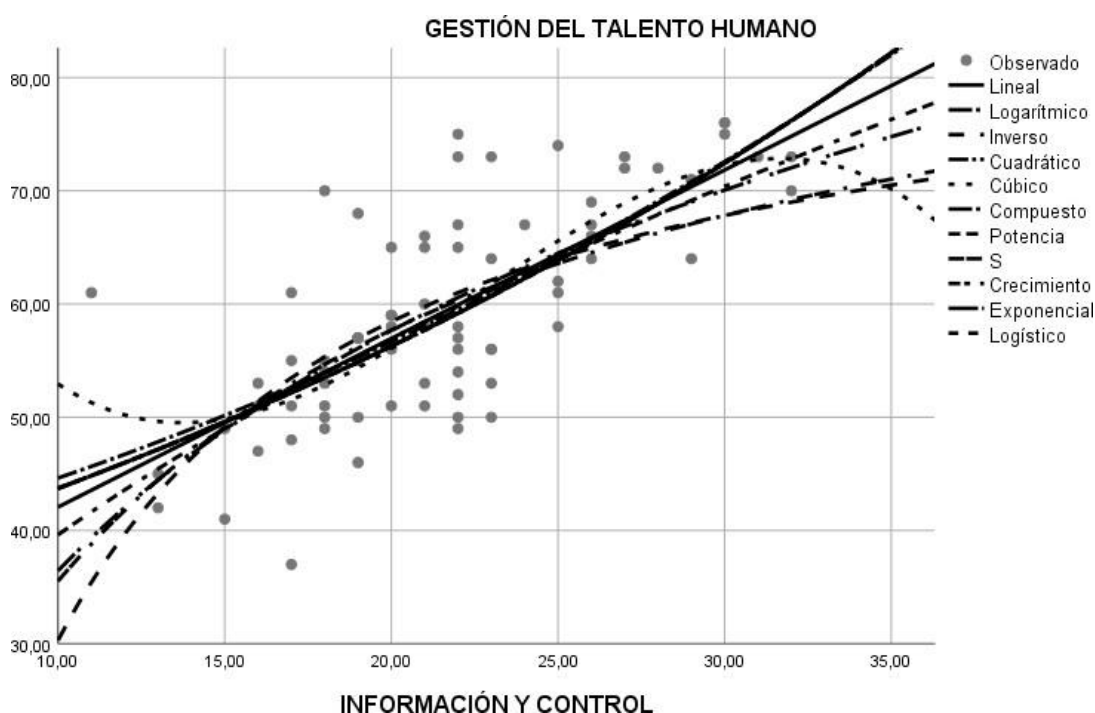
| Modelo | | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------|-----------|-------------------|----|------------------|--------|-------------------|
| 1 | Regresión | 3485,325 | 1 | 3485,325 | 82,097 | ,000 ^b |
| | Residuo | 3226,469 | 76 | 42,454 | | |
| | Total | 6711,795 | 77 | | | |

a. Variable de Estudio 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

b. Predictores: (Constante), INFORMACIÓN Y CONTROL

Al ser $p = 0.000$, significa que las probabilidades asociadas al estadístico son significativamente inferiores al nivel de significancia $\alpha = 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, has concluido que el estándar de regresión lineal entre la Dimensión Información y Comunicación y la Variable Gestión del Talento Humano es adecuado.

Figura 5
Dimensión Información y Comunicación y la Variable Gestión del Talento Humano



En la figura 5, apreciamos cómo la función curvilínea se ajusta al diagrama de dispersión, el coeficiente de determinación (r^2) es 0.519, lo que significa que el 51.90% de las variaciones observadas en la Variable Gestión del Talento Humano pueden ser explicadas por las variaciones en la Dimensión Información y Comunicación. También se ha señalado correctamente que una puntuación más alta en Información y Comunicación está asociada con una puntuación más alta en Gestión del Talento Humano.

f) Nivel de significación:

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de $\alpha=0,05$.

g) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 78 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1,6646|\}$$

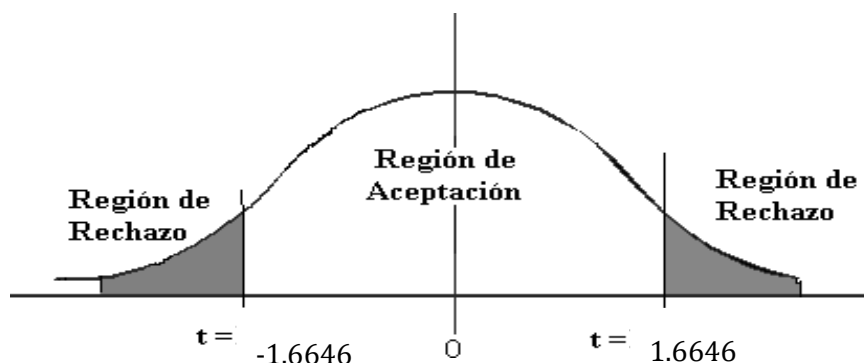
h) Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

$$t = \pm 0,721 \sqrt{\frac{78-2}{1-(0,721)^2}} = 9,07$$

i) Resumen de datos:

| Nivel de significancia | Estadística de prueba | Grado de libertad | Valor crítico | Valor calculado |
|------------------------|-----------------------|-------------------|------------------------------|-----------------|
| 0.05 | "t" Student | 78 | $1.6646 < t_c < 1.6646$ 6 | 9,07 |



valor calculado de t (9.07) es mayor que el valor crítico de t para el nivel de confianza y los grados de libertad correspondientes, lo que significa que el resultado cae fuera de la región de aceptación de la hipótesis nula ($-1.6646 < t_c < 1.6646$). Como resultado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

En este contexto, eso sugiere que hay una relación significativa entre la

Dimensión Información y Comunicación y la Variable Gestión del Talento Humano en la UNAMAD.

j) Justificación y decisión

Los resultados indican que el valor de t , que en este caso es 9.07, está fuera del rango de aceptación para la hipótesis nula ($-1.6646 < t_c < 1.6646$), lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Además, el “coeficiente de correlación” entre la dimensión y la variable es 0.721, esto señala una significativa correlación entre la Dimensión “Información y Comunicación y la Variable Gestión del Talento Humano”. Esta correlación, con un nivel de confianza del 95%, es positiva y moderada.

El coeficiente de determinación R cuadrado de 0.519 señala que el 51.90% de las variaciones en la Variable Gestión del Talento Humano pueden ser explicadas por las variaciones en la Dimensión Información y Comunicación. Esto sugiere que esta dimensión tiene un impacto significativo en la Gestión del Talento Humano en la UNAMAD.

Finalmente, el valor de $p=0.000$, que es menor al 5% de nivel de significancia, indica que el estándar de regresión lineal entre la dimensión y la variable estudiadas es adecuado, lo que refuerza la idea de que hay una relación significativa entre la Información y Comunicación y la Gestión del Talento Humano en la universidad.

4.2.2.3. Hipótesis Específica 5

HE₅ La Supervisión se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Ho₅ La Supervisión no se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Tabla 34

**Correlaciones entre la Dimensión Supervisión y la Variable
Gestión del Talento Humano**

| | | SUPERVISIÓN | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO |
|-------------------------------|------------------------|-------------|-------------------------------|
| SUPERVISIÓN | Correlación de Pearson | 1 | ,436** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 78 | 78 |
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Correlación de Pearson | ,436** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 78 | 78 |

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

Un coeficiente de correlación de Pearson de 0.436 indica una correlación positivamente moderada entre la Dimensión Supervisión y la Variable Gestión del Talento Humano en el contexto de la UNAMAD. Esto sugiere que hay una relación significativa entre la dimensión y la variable y que a medida que la Dimensión Supervisión incrementa, también tiende a incrementar la puntuación en la Variable “Gestión del Talento Humano”.

Tabla N° 35

**Resumen del Modelo entre la Dimensión Supervisión y la Variable
Gestión del Talento Humano**

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|-------------------|------------|------------------------|------------------------------------|
| 1 | ,436 ^a | ,190 | ,179 | 8,45938 |

a. Predictores: (Constante), SUPERVISIÓN

El coeficiente de determinación (R^2) de 0,190 significa que aproximadamente el 19% de las variaciones en la Variable Gestión del Talento Humano puede ser explicado por las variaciones en la Dimensión Supervisión. Esto implica que hay una relación sustancial entre estas dos variables, pero también

significa que el 81% restante de las variaciones en la Variable Gestión del Talento Humano no puede ser explicado por la Dimensión Supervisión y podría ser influenciado por otros factores o variables no considerados en el estudio.

Tabla 36
Anova entre la Dimensión Supervisión y
la Variable Gestión del Talento Humano

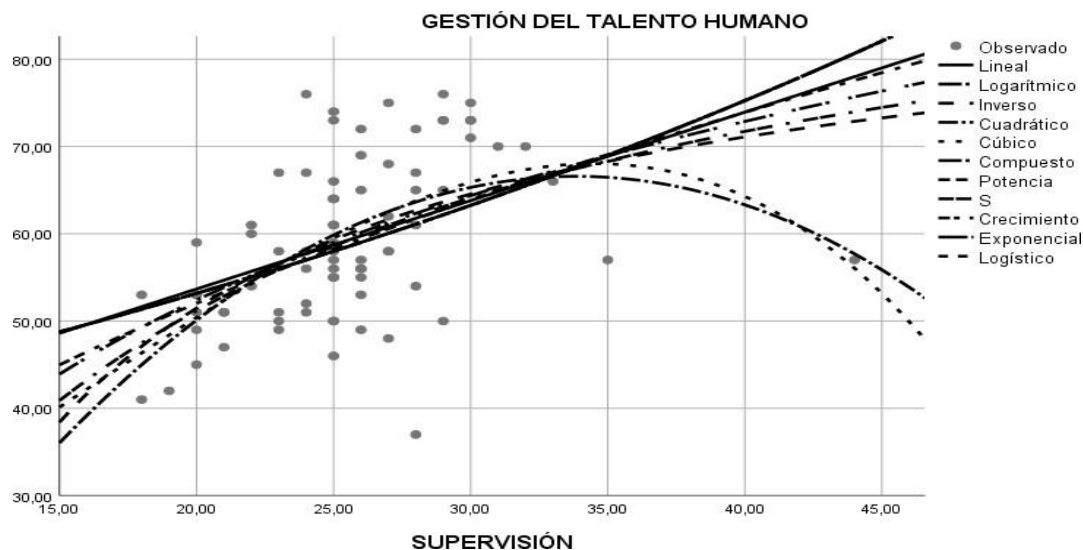
| Modelo | | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------|-----------|-------------------|----|------------------|--------|-------------------|
| 1 | Regresión | 1273,150 | 1 | 1273,150 | 17,791 | ,000 ^b |
| | Residuo | 5438,645 | 76 | 71,561 | | |
| | Total | 6711,795 | 77 | | | |

a. Variable de Estudio 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

b. Predictores: (Constante), SUPERVISIÓN

El valor p obtenido, que es $p = 0,000$, nos da a conocer que las probabilidades asociadas al estadístico son significativamente menores al nivel de significancia establecido, que es $\alpha = 0,05$. Esto conlleva a rechazar la hipótesis nula y a aceptar la hipótesis alternativa en este caso. En otras palabras, los resultados sugieren que hay una relación significativa entre la Dimensión Supervisión y la Variable Gestión del Talento Humano en la UNAMAD.

Figura 6
Dimensión Supervisión y la Variable Gestión del Talento Humano



En la figura 6 la función curvilínea se ajusta de manera adecuada al diagrama de dispersión, lo que sugiere que existe una relación discernible entre la Dimensión Supervisión y la Variable Gestión del Talento Humano. La dispersión en los datos puede ser explicada en un 19% por la variación en la Dimensión Supervisión, como indica el coeficiente de determinación ($r^2 = 0,190$). Esto respalda la idea de que a medida que la puntuación en Supervisión aumenta, también tiende a incrementar la puntuación en Gestión del Talento Humano en la UNAMAD.

k) Nivel de significación:

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de $\alpha = 0,05$.

l) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 78 grados, con $n-2$ grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1,6646|\}$$

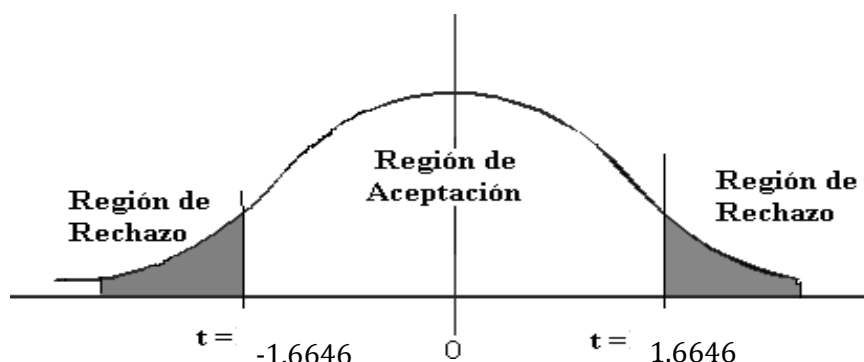
m) Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

$$t = \pm 0,436 \sqrt{\frac{78-2}{1-(0,436)^2}} = 4,22$$

n) Resumen de datos:

| Nivel de significancia | Estadística de prueba | Grado de libertad | Valor crítico | Valor calculado |
|------------------------|-----------------------|-------------------|--------------------------|-----------------|
| 0.05 | "t" Student | 78 | - 1.6646 < t < 1.6646 | 4,22 |



El valor de t para la dimensión Supervisión y la variable Gestión del Talento Humano de la "Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios" (4,22) es mayor que el valor crítico de 1,6646 ($4,22 > 1.6646$), lo que indica que está en una región donde se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Esto respalda aún más la idea de que existe una relación significativa entre la dimensión Supervisión y la Gestión del Talento Humano en la Universidad.

o) Justificación y decisión

Un valor de t de 4.22 que está fuera de la región de aceptación para H_0 y un coeficiente de correlación de 0.436 con un nivel de confianza del 95% sugieren que existe una correlación significativa entre la dimensión y la variable.

El coeficiente de determinación (R cuadrado) del 19% señala que aproximadamente el 19% de las variaciones observadas en la variable Gestión del Talento Humano pueden ser explicadas por las variaciones en la Dimensión Supervisión. Si bien este valor puede parecer relativamente bajo en comparación con otros, sigue siendo relevante y sugiere que la Dimensión Supervisión contribuye a explicar parte de las variaciones en la Gestión del Talento Humano.

El valor de p menor a 0.05 (significancia inferior al 5%) confirma la relevancia estadística de la relación y respalda tu conclusión de que existe una relación significativa entre la Supervisión y la Gestión del Talento Humano en la Universidad.

CONCLUSIONES

Primero.- En los resultados conseguidos, se valida la hipótesis general, es decir, el Control Interno se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica MDD, 2022. El $t = 7,77$ se encuentra fuera de la franja de aceptación de la H_0 ($-1.6646 < t_c < 1.6646$), y se rechaza, del mismo modo el coeficiente de correlación de las dos variables es 0,743 indicándonos una correspondencia específica, el coeficiente de determinación R cuadrado 0,551, es decir el 55.10% de las variabilidades observadas en la variable Gestión del Talento Humano vienen a ser explicadas por las variaciones de la variable Control Interno.

Segundo.- El Ambiente de Control se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica MDD. El $t = 6,74$ está fuera de la región aceptable de la H_0 ($-1.6646 < t_c < 1.6646$), por lo tanto se rechaza, de la misma manera el “coeficiente de correlación” de la dimensión y la variable es 0,564 esto nos indica una significativa correlación, el coeficiente de determinación R cuadrado es 0,318, es decir el 31.80% de las variaciones observadas en la variable Gestión del Talento Humano serían explicadas por las variaciones de la dimensión Ambiente de Control.

Tercero.- La Evaluación de Riesgos se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano de la UNAMAD. El $t = 4,90$ está fuera de esa región aceptable de la H_0 ($-1.6646 < t_c < 1.6646$), por lo tanto, se rechaza, de la misma manera el “coeficiente de correlación” de la dimensión y la variable es 0,645 esto nos indica una significativa correlación, el coeficiente de determinación R cuadrado es 0,415, es decir el 41.50% de las variaciones observadas en la variable Gestión del Talento Humano serían explicadas por las variaciones de la dimensión Evaluación de Riesgos.

Cuarto.- Las Actividades de Control se relaciona de manera significativa con la Gestión del Talento Humano de la UNAMAD. El $t = 3,17$ está fuera de la región para aceptar la H_0 ($-1.6646 < t_c < 1.6646$), por lo tanto se rechaza, de la mismo manera el “coeficiente de correlación” entre la dimensión y la variable es 0,643 nos indica una significativa correlación, el coeficiente de determinación R cuadrado es 0,413, es decir el 41.30% de las variabilidades observadas en la variable Gestión del Talento Humano serian explicadas por las variaciones de la Dimensión Actividades de Control.

Quinto.- La Información y Comunicación se relaciona de manera significativa con la Gestión del Talento Humano de la UNAMAD. El $t = 9,07$ está fuera de esa región para aceptar la H_0 ($-1.6646 < t_c < 1.6646$), por lo tanto, se rechaza, de la misma manera el “coeficiente de correlación” entre la dimensión y la variable es 0,721 esto indica una significativa correlación, el coeficiente de determinación R cuadrado es 0,519, es decir el 51.90% de las variaciones observadas en la variable Gestión del Talento Humano serian explicadas por las variaciones de la Dimensión Información y Comunicación.

Sexto.- La Supervisión se relaciona de manera significativo con la Gestión del Talento Humano de la UNAMAD. El $t = 4,22$, está fuera de la región para aceptar la H_0 ($-1.6646 < t_c < 1.6646$), por lo tanto, se rechaza, de la misma manera el “coeficiente de correlación” entre la dimensión y la variable es 0,436 esto indica una significativa correlación, el coeficiente de determinación R cuadrado es 0,190, es decir el 19% de las variaciones observadas en la variable Gestión del Talento Humano serian explicadas por las variaciones de la Dimensión Supervisión.

SUGERENCIAS

Primero- Se sugiere a las autoridades universitarias establecer políticas y procedimientos claros para todas las áreas de la universidad, esto proporcionará un marco sólido para las actividades y operaciones, lo cual ayudará a minimizar el riesgo de errores y fraudes, implementándose una separación adecuada de funciones para prevenir conflictos de interés y posibles irregularidades, esto implica asegurarse de que una sola persona no tenga el control completo sobre una actividad. Asimismo, realizar acciones de control de forma periódica para identificar posibles debilidades en el sistema de control interno, lo cual permitirá corregir problemas pequeños antes de que se conviertan en problemas mayores, que permita identificar fortalezas y áreas de mejora de cada trabajador, lo cual permitirá diseñar programas de capacitación efectivos que brinden al personal las habilidades y conocimientos necesarios para realizar sus tareas de manera eficiente, por cuanto comprenderán la importancia de seguir los procedimientos y políticas establecidos. Establecer canales de comunicación que permitan informar y discutir las preocupaciones, sugerencias o problemas concernientes al control interno y la gestión del talento humano.

Segundo- Se sugiere a las autoridades universitarias que todas las políticas y normativas estén claramente definidas y comunicadas a todos los niveles de la Universidad, definiendo de manera clara los roles y responsabilidades de cada puesto en la universidad, lo cual ayudará a prevenir confusiones y asegurará que cada persona sepa qué se espera de ella, fomentando una cultura de comunicación abierta y transparente en todos los niveles, el personal debe sentirse cómodo al informar sobre problemas o preocupaciones o informar sobre posibles irregularidades sin temor a represalias, fomentando la participación activa del personal en la creación y mantenimiento de un ambiente de control sólido, mediante un sistema de feedback y evaluaciones

de desempeño que permita al personal recibir retroalimentación constructiva y establecer objetivos de mejora.

Tercera.- Se sugiere a las autoridades universitarias realizar las acciones necesarias para identificar todos los posibles riesgos en cada área y proceso de la universidad, actualizando constantemente la evaluación de riesgos, el cual debe ser un proceso continuo y adaptable. A medida que cambian las circunstancias y el entorno, es necesario revisar y actualizar regularmente la evaluación, buscando la opinión y experiencia de expertos en áreas específicas para identificar riesgos que puedan pasar desapercibidos para quienes no están familiarizados con esos procesos y una vez identificados los riesgos, es crucial implementar planes de acción específicos para mitigarlos y monitorear su efectividad a lo largo del tiempo, esto implica identificar y evaluar los riesgos asociados con la gestión de personal y tomar medidas para mitigarlos o aprovechar las oportunidades que puedan surgir. Motivar la participación y el trabajo en equipo entre los responsables de la gestión de personal y los profesionales de la gestión de riesgos.

Cuarto.- Se sugiere a las autoridades universitarias establecer procedimientos estándar claros y detallados para todas las operaciones clave de la universidad, esto ayudará a garantizar que se sigan procesos consistentes y eficientes, así como implementar procesos de autorización y aprobación formales para todas las transacciones financieras y operativas, esto ayudara a evitar gastos no autorizados y garantiza la transparencia, estableciendo procedimientos de verificación y conciliación periódica de cuentas, registros y documentos para asegurarte de que la información sea precisa y completa. Asimismo, fortalecer la selección de personal, para garantizar que se contrate a candidatos idóneos y con los valores adecuados para la universidad, debiendo mejorarse también los procesos de evaluación del desempeño para proporcionar retroalimentación valiosa y establecer objetivos claros para el crecimiento profesional e institucional.

Quinto.- Se sugiere a las autoridades universitarias implementar plataformas de comunicación interna efectivas, como intranet, correos electrónicos y aplicaciones de mensajería, para mantener a todo el personal informados y conectados, fomentando la transparencia en la comunicación, compartiendo información relevante sobre decisiones, cambios y proyectos que afectan al personal y a la universidad en su conjunto, estableciendo canales de retroalimentación para que el personal pueda expresar sus opiniones, hacer preguntas y compartir sugerencias. Asimismo, organizar reuniones regulares con los equipos y oficinas para revisar objetivos, compartir actualizaciones para mantener al personal informados sobre los cambios y las novedades en la universidad y brindar oportunidades para la interacción cara a cara y llegar a todo el personal de manera efectiva. Así como brindar capacitación en habilidades de comunicación a los directivos y al personal para asegurarse de que todos puedan transmitir sus ideas de manera clara y efectiva.

Sexto.- Se sugiere a las autoridades universitarias definir los roles y responsabilidades de los supervisores, los cuales deben estar claramente definidos para evitar confusiones y garantizar una supervisión efectiva, fomentando una comunicación abierta y transparente entre los supervisores y sus equipos, creando un ambiente en el que el personal se sientan cómodos compartiendo ideas y preocupaciones, promoviendo una cultura de retroalimentación constante, donde los supervisores proporcionen retroalimentación regular al personal para apoyar su desarrollo y crecimiento, implementando programas de reconocimiento para celebrar los logros y contribuciones del personal, fomentando un sentido de pertenencia y satisfacción. Recordemos que una supervisión efectiva y una sólida gestión del talento humano son esenciales para crear un ambiente de trabajo positivo y productivo en la universidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Al-Waeli, A. J., Hanoon, R. N., Ageeb, H. A. e Idan, H. Z. (2020). *Impacto del sistema de información contable en el desempeño financiero con el papel moderador del control interno en las empresas industriales iraquíes: un estudio analítico*. Revista de Investigación Avanzada en Sistemas de Control Dinámico, 12 (8), 246-261. <https://doi.org/10.5373/JARDCS/V12I8/20202471>.
- Armas Y., Llanos M. (2017) *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*, Universidad ECOTEC Samborondón – Ecuador
- Arboleda L., y Campues A. (2020) en la investigación “*Sistema de Control Interno para el Área de Talento Humano de la “Empresa Vasferri S.C.C” Cantón Otavalo, Provincia de Imbabura*” para la obtención del Título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, Contador Público Auditor de la Universidad Técnica del Norte — Ecuador.
- Balla I., y López K. (2018) en la investigación “*El Control Interno en la Gestión Administrativa de las Empresas del Ecuador*” para la obtención del Título de Ingeniera en Contaduría Pública y Auditoría CPA de la Universidad Estatal de Milagro — Ecuador.
- Benancio L. (2020) en la investigación “*El Control Interno y la Eficiencia del Personal del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco 2019*” para optar el Título Profesional de Contador Público de la Universidad de Huánuco.
- Cabrales, O. (2014). *La Gerencia del Talento Humano*. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión.
- Chalmers, K., Hay, D. y Khlif, H. (2019). *El control interno en la investigación contable: una revisión*. Revista de Literatura

Contable, 42, 80-103.
<https://doi.org/10.1016/j.acclit.2018.03.002>

Chan, K. C., Chen, Y. y Liu, B. (2020). *Los efectos lineales y no lineales del control interno y sus cinco componentes en la innovación corporativa: evidencia de empresas chinas que utilizan el marco COSO*. Revista

Europea de Contabilidad, 7(1), 1-33.
<https://doi.org/10.1080/09638180>.

2020.1776626.

Chang, S. I., Yen, D. C., Chang, I. C. y Jan, D. (2016). *Marco de control interno para un sistema ERP compatible. Gestión de la información*, 51(2), 187- 205.
<https://doi.org/10.1016/j.im.2013.11.002>

Chang, Y. T., Chen, H., Cheng, R. K. y Chi, W. (2019). *El impacto de los atributos de auditoría interna en la efectividad del control interno sobre las operaciones y el cumplimiento*. *Revista de Contabilidad y Economía Contemporáneas*, 15(1), 1-19.
<https://doi.org/10.1016/j.jcae.2018.11.002>.

Checya A. (2020) en la investigación "*El Control Gubernamental y su Incidencia en la Gestión de Recursos y Bienes del Estado en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo del Departamento de Ucayali*" para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública de la Universidad Nacional de Ucayali.

Dimitrijevic, D., Milovanovic, V. y Stancic, V. (2017). *El papel del sistema de control interno de una empresa en la prevención del fraude*. *E-Finanse*, 11(3), 34-44.
<https://doi.org/10.1515/fiqf2016-0117>.

Elizabeth, G. T. (2017). *Los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las empresas retail en el Perú. Caso: Saga Falabella S.A sucursal open plaza - Piura*, 2016. Piura-Perú.

Elvira, P. C. (2015). "*Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la Unidad Educativa Bilingüe Cebi de la Ciudad de Ambato*". Ambato- Ecuador.

Gamboa Poveda, J., Puente Tituana, S.P. y Vera Franco, P.Y. (2016).

Importancia del control interno en el sector público.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2015). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Mexicana.

Hernández Sampieri & Mendoza Torres (2018) *Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mexicana. Mc Graw Hill Education.

- Huamán C., y Quispe M. (2017) en la investigación “*Control Interno Gubernamental en la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Yauyos de la Provincia de Jauja*” para optar el Título Profesional de Contador Público de la Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Jaspe, E. E. (2015). *Estrategia metodológica para el desarrollo curricular de la especialización en Gestión del Talento Humano en las organizaciones*. Habana: Editorial Universitaria.
- León A. (2017) en la investigación “*La Auditoría de Cumplimiento y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2016*” para optar el Grado de Maestro en Ciencias Económicas de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Li, X. (2020). *La eficacia del control interno y el rendimiento de la innovación: un efecto intermediario basado en la responsabilidad social empresarial*. Plós Uno, 15(6). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0234506>
- Li, Y., Li, X., Xiang, E. y Geri Djajadikerta, H. (2020). *Dificultades financieras, control interno y gestión de ganancias: Evidencia de China*. Revista de Contabilidad y Economía Contemporáneas, 16(3), 100210. <https://doi.org/10.1016/j.jcae.2020.100210>
- Louffat, E. (2017). Administración del Potencial Humano (págs. 26-29). Buenos Aires, Argentina: Cengage learning.
- Mamani A., y Roque L. (2020) en la investigación “*El Control Gubernamental y su Influencia en los Procesos Presupuestarios de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019*” para optar el Título Profesional de Contador Público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Meléndez Torres, J. B. (2016). *Control interno*. Ancash: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Mutambara, S. y Mutambara, J. (2017). *Gestión del talento en organizaciones humanitarias en Zimbabwe*. Revista de Investigación en Estudios Educativos de Psicología del Empleado. Vol. 1, núm. 6. Pp. 322-331

- Njiru, K. (2018). *Retos que enfrentan las prácticas de gestión de recursos humanos en Corporaciones estatales*, Revista de gestión. Vol 22, No. 1, págs.28-40
- Njoroge, N. (2017). *Prácticas de gestión del talento en corporaciones estatales comerciales en Kenia*, tesis no publicada, Universidad de Nairobi.
- Orizano D. (2019) en la investigación "*El Control Interno y su Relación con los Recursos Humanos en el Área de Seguridad Ciudadana de laMunicipalidad Distrital de Amarilis, Año 2017*" tesis para optar el Título Profesional de Contador Público de la Universidad de Huánuco.
- Ramón, O. H. (2016). *Importancia del control interno en mejora del área de recursos humanos de la Empresa Minera Muky S.A.A. San Borja - 2015*. Lima-Perú.
- Salnave M., y Lizarazo J. (2018) realizo la investigación "*El Sistema de Control Interno en el Estado Colombiano como Instancia Integradora de los Sistemas de Gestión y Control para Mejorar la Eficacia y Efectividad de la Gestión Pública al 2030*" investigación realizada por la Universidad Externado de Colombia
- Serrano, C.; Señalin, M.; Vega, J. & Herrera, P. (2018). *El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en empresas bananeras del cantón Machala* (Ecuador). Espacios, 2.
- Spira, L. F. y Page, M. (2003). *Gestión de riesgos: La reinención del control interno y el papel cambiante de la auditoría interna*. Revista de Contabilidad, Auditoría y Responsabilidad, 16(4), 640-661. <https://doi.org/10.1108/09513570310492335>
- Susanto, A. (2016). *El efecto del control interno en el sistema de información contable*. Gestión de Negocios Internacionales, 10(23), 5523-5529.

<https://doi.org/10.36478/ibm.2016.5523.5529>

Rahim, S. A. A., Nawawi, A. y Salin, A. S. A. P. (2017). *Debilidades de control interno en un organismo cooperativo: experiencia de Malasia*. Revista

internacional de práctica de gestión, 10 (2), 131-151.
<https://doi.org/10.1504/IJMP.2017.083082>

Tackett, J. A., Wolf, F. M. y Claypool, G. A. (2016). *Especialistas en fraude en auditorías independientes*. Revista de Investigación de Economía Empresarial, 4(7), 68-86.
<https://doi.org/10.19030/jber.v4i7.2686>

Tipantaxi J. (2019) en la investigación “*El Control Interno y la Administración del Talento Humano. Caso de Estudio: Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A.*” para obtener la Maestría en Auditoría Gubernamental y Control de la Universidad de Posgrado del Estado - Ecuador

Vallejo Chávez, L. (2016) *Gestión del talento humano*, Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Instituto de Investigaciones.

Vega T., y Villalta T. (2017) en la investigación “*Propuesta Control Interno para Optimizar la Gestión de Talento Humano en Disinagro*” para la obtención del Título de Contador Público de la Universidad de Guayaquil

Villegas Sáenz, M. (2016). Introducción al control interno. México:
[https://slide player.es/slide/9387219/](https://slideplayer.es/slide/9387219/)

ANEXOS

**Anexo N°
01: Matriz
de
Consisten
cia**

Título: “El Control Interno y su Relación con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019-2021”

PROBLEMA

OBJETIVOS

HIPOTESIS

VARIABLES/ DIMENS

METODOL

PROBLEMA GENERAL

¿Cómo se relaciona el Control Interno en la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2022?

PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE₁ ¿Cómo se relaciona el Ambiente de Control en la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?

PE₂ ¿Cómo se relaciona la Evaluación de Riesgos en la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?

PE₃ ¿Cómo se relaciona las Actividades de Control en la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?

PE₄ ¿Cómo se relaciona la Información y Comunicación en la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?

PE₅ ¿Cómo se relaciona la Supervisión en la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?

OBJETIVO GENERAL

Determinar cómo se relaciona el Control Interno en la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2022.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE₁. Determinar cómo se relaciona el Ambiente de Control en la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

OE₂. Determinar cómo se relaciona la Evaluación de Riesgos en la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

OE₃. Determinar cómo se relaciona las Actividades de Control en la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

OE₄. Determinar cómo se relaciona la Información y Comunicación en la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

OE₅. Determinar cómo se relaciona la Supervisión en la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

HIPÓTESIS GENERAL

H.G. El Control Interno se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2022.

HIPÓTESIS ESPECIFICAS

HE₁ El Ambiente de Control se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

HE₂ La Evaluación de Riesgos se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

HE₃ Las Actividades de Control se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

HE₄ La Información y Comunicación se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

HE₅ La Supervisión se relaciona significativamente con la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Variable 1:

Control Interno

Dimensiones:

- Ambiente de Control
- Evaluación de Riesgos
- Actividades de Control
- Información y Comunicación
- Supervisión

Variable 2:

Gestión del Talento Humano

Dimensiones:

- Reclutamiento y Selección del Personal
- Capacitación y Desempeño del Personal
- Desarrollo y Recompensas del Personal

Tipo de investigación: Básica
Nivel: Descripción
correlación transversal
Diseño de investigación: No experimental
Población: 900
Muestra: 78

Donde:

M : Muestra
V1 : Control Interno
V2 : Gestión del Talento Humano
r : correlación

Técnicas e instrumentos de datos:
Técnica: encuesta
Técnicas de análisis de datos:
Datos estadísticos
Cuadro de frecuencias

Anexo N° 02: Instrumentos

Cuestionario del Control Interno**Instrucciones:**

Considerado servidor, la encuesta siguiente tiene la intención de evaluar el Control Interno en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión administrativa, en lo que se pueda perfeccionar, eso es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja sólo una respuesta marcando con una (X) sobre la opción con la cual esté de acuerdo. Conteste absolutamente todas las preguntas evitando hacerlo al azar.

| Ítems | Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |
|--|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Ambiente de control | | | | | |
| 1. Se establecen jerárquicamente la jefatura de cada una de las áreas por parte de Gerencia | | | | | |
| 2. Existe compromiso profesional y valores éticos en la Universidad | | | | | |
| 3. Se cuenta con una buena comunicación organizacional en cuanto a las toma de decisiones | | | | | |
| 4. Se cuenta con una filosofía de administración en la gestión organizacional | | | | | |
| 5. Se fortalece la integridad y valores éticos, para mantener una conducta consistente | | | | | |
| 6. La Universidad establece una estructura organizacional, con responsabilidad claramente definidas en los colaboradores | | | | | |
| Evaluación de Riesgos | | | | | |
| 7. Los programas presupuestales y de Contabilidad que utiliza la Universidad son confiables. | | | | | |
| 8. Se realiza la Evaluación de Riesgo en las diversas áreas (presupuesto, abastecimiento, tesorería, contabilidad) | | | | | |
| 9. Realizan rotaciones de cargos al personal | | | | | |
| 10. En la Universidad se implementa estrategias para prevenir e identificar los riesgos | | | | | |
| 11. La Universidad realiza la valoración de riesgos empleando técnicas cualitativas y cuantitativas | | | | | |
| Actividades de Control | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 12. Se implementan actividades de control preventivo para controlar los | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| errores o irregulares en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios | | | | | |
| 13. Se realiza actividades de detección, para identificar los errores o irregulares | | | | | |
| 14. Se implementan controles para minimizar los riesgos y brindar seguridad | | | | | |
| 15. Las actividades que realiza el personal son delegadas y autorizadas por su jefe inmediato | | | | | |
| Información y Comunicación | | | | | |
| 16. Las verificaciones y conciliaciones de los registros se proceden en base a fuentes confiables y se realiza periódicamente | | | | | |
| 17. La tecnología de información y comunicación de la Universidad es apropiada para realizar adecuadamente el control de gestión | | | | | |
| 18. La Universidad cuenta con indicadores de gestión para la evaluación del desempeño | | | | | |
| 19. El personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios conoce con claridad la documentación de los procesos, actividades y tareas que se van a realizar | | | | | |
| Supervisión | | | | | |
| 20. Se realiza un seguimiento a las actividades por parte de los directivos que se encuentra a cargo de esas actividades | | | | | |
| 21. La Universidad promueve y realiza de manera periódica la autoevaluación sobre la gestión y la eficacia del control interno | | | | | |
| 22. Según el trabajo y los resultados del desempeño del personal, se planifica la supervisión y monitoreo | | | | | |
| 23. Las supervisiones habituales que se realizan en la Universidad, apoyan al mejoramiento de las funciones y tareas que ejecuta el personal | | | | | |

Gestión del Talento Humano

La presente tiene como finalidad recabar información importante relacionada con la Gestión del Talento Humano de los Colaboradores Administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, en las preguntas que a continuación se presenta, sírvase elegir una alternativa, marcando con (X), esta técnica es anónima y se le agradece su participación.

| Ítems | Nunca | Casi Nunca | A Medio | Casi Siempre | Siempre |
|--|-------|---------------|------------|-----------------|---------|
| Reclutamiento y Selección del Personal | | | | | |
| 1. ¿Conoció las bases en cuanto al proceso de reclutamiento y convocatoria que realizó la Universidad? | | | | | |
| 2. ¿Considera que fue adecuado los medios por el cual se enteró de la existencia de la vacante? | | | | | |
| 3. ¿Considera que fue adecuado su proceso de reclutamiento? | | | | | |
| 4. ¿Considera que el proceso de selección que experimentó al ingresar a la Universidad fue el adecuado? | | | | | |
| 5. ¿Considera que es adecuado los métodos usados para la selección del personal? | | | | | |
| 6. ¿Considera que la asignación de personal en un cargo de cualquier nivel en la Universidad se realiza teniendo en cuenta una identificación previa de criterios, requisitos o perfiles del cargo? | | | | | |
| 7. ¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador? | | | | | |
| 8. ¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona? | | | | | |
| 9. ¿Está usted de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo? | | | | | |
| Capacitación y Desempeño del Personal | | | | | |
| 10. ¿Está usted de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación? | | | | | |
| 11. ¿Está usted de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado? | | | | | |
| 12. ¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia? | | | | | |
| 13. ¿Conoce la misión, visión, valores, organigrama de la Universidad? | | | | | |
| 14. ¿Cuándo ingresó a la Universidad le fue entregado algún documento donde se especifican los elementos indispensables para el desarrollo de las funciones del puesto, políticas y responsabilidades que le permitieran obtener un mejor desempeño de su labor? | | | | | |

| Ítems | Nunca | Casi Nunc | A | Casi Siempre | Siempre |
|--|-------|-----------|---|--------------|---------|
| 15. ¿Cree que los mecanismos de comunicación y diálogo son adecuados y permanentes que permitan mantener un ambiente laboral saludable en la Universidad? | | | | | |
| Desarrollo y Recompensas del Personal | | | | | |
| 16. ¿El proceso que se aplica para la medición de su desempeño es efectuado de manera técnica, objetiva y clara? | | | | | |
| 17. ¿Los periodos de aplicación de evaluación de su desempeño son frecuentes? | | | | | |
| 18. ¿La aplicación de la evaluación de su desempeño permite identificar niveles de actuación deseados, necesidades de formación y expectativas del personal de la Universidad? | | | | | |
| 19. ¿El objetivo de la evaluación es medir su desempeño como una continuación de una capacitación o entrenamiento? | | | | | |
| 20. ¿El programa de compensación económica es el adecuado? | | | | | |
| 21. ¿El programa de servicios sociales que maneja la Universidad le parece el más adecuado? | | | | | |

Anexo N° 03: Solicitud de Autorización para Realización del Estudio

"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CARGO

Puerto Maldonado 02 de Junio del 2021

SOLICITO: Autorización y/o permiso
para aplicar los
Instrumentos de nuestra
Investigación

SEÑORA:

CPCC Delia Magalid Cabrera Huamán
Directora de la Dirección General de Administración
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Ciudad.-



Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para expresarle un cordial saludo y poner de su conocimiento que venimos realizando la investigación titulada "El Control Interno y su Influencia en la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios" y requerimos aplicar los instrumentos al personal administrativo de las diversas oficinas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, motivo por el cual solicitamos a su despacho la autorización respectiva, el cual hará posible uno de nuestros grandes objetivos.

Con la seguridad de contar con su apoyo, expresamos a Usted nuestra especial consideración y personal estima.

Atentamente

Gueibi Pamela Llanco Huallpa
Carrera Profesional Contabilidad y Finanzas
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Jamil Romero Carpio
Carrera Profesional Contabilidad y Finanzas
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Anexo N° 04: Solicitud de Validación de Instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

FACULTAD DE ECOTURISMO

Puerto Maldonado 09 de junio del 2021

Carta N° 002- GPLLH/JRC-2021

Señor: **Dr. CPCC. Gyno Alberto Cruz Velasquez**
Director de la Unidad de Abastecimiento

Asunto: Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación

Ciudad. -

Es grato dirigimos a Usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en nuestra condición de estudiantes de la Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"El Control Interno y su Influencia en la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumentos de las variables

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,

Gueibi Pamela Llanco Hualpa
Carrera Profesional Contabilidad y Finanzas
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Jamil Romero Carpio
Carrera Profesional Contabilidad y Finanzas
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

FACULTAD DE ECOTURISMO

Puerto Maldonado 02 de junio del 2021

Carta N° 003- GPLLH/JRC-2021

Señor: **Mgt. CPCC. Ruth Marleni Serrano Checca**
Docente de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas.

Asunto: Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación

Ciudad.-

Es grato dirigirnos a Usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en nuestra condición de estudiantes de la Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"El Control Interno y su Influencia en la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumentos de las variables

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,

Gueibi Pamela Llanco Hualpa
Carrera Profesional Contabilidad y Finanzas
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Jamil Romero Carpio
Carrera Profesional Contabilidad y Finanzas
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

*Recibido
Ruth Marleni Serrano Checca
Recibido: 02/06/2021*

Anexo N° 05: Ficha de Validación



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS CUALITATIVO/CUANTITATIVO | DEFICIENTE | REGULAR | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE |
|---|---|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. CLARIDAD | Está formulado con un lenguaje apropiado | | | | | 95% |
| 2. OBJETIVIDAD | Está observado en conductas observables | | | | | 92% |
| 3. ACTUALIDAD | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología | | | | | 95% |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación | | | | | 95% |
| 5. SUFICIENCIA | Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad | | | | | 95% |
| 6. INTENCIONALIDAD | El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación | | | | | 95% |
| 7. CONSISTENCIA | Se basa en aspectos técnicos científicos de la investigación | | | | | 95% |
| 8. COHERENCIA | Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables | | | | | 95% |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico | | | | | 95% |
| 10. CONVENIENCIA | Adecuado para resolver el problema | | | | | 95% |
| 11. PLAUZIBILIDAD | Genera nuevas hipótesis para concluir una teoría | | | | | 95% |
| PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA | | | | | | 95% |

a) Valoración Cuantitativa: 95%
 b) Valoración Cualitativa: 95%
 c) Conclusión: Aplicable

Lugar y fecha: Pto Maldonado, 10 junio, 2021Firma: [Firma]Nombre: Ruth 91 Serrano CheccaDNI N°: 4233742

Deficiente: menor o igual 60%

Regular: 60% a 70%

Buena: 70% a 80%

Muy buena: 80% a 90%

Excelente: 90% a 100%



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS CUALITATIVO/CUANTITATIVO | DEFICIENTE | REGULAR | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE |
|---|--|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. CLARIDAD | Está formulado con un lenguaje apropiado. | | | | | 93 |
| 2. OBJETIVIDAD | Está observado en conductas observables. | | | | 86 | |
| 3. ACTUALIDAD | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | 86 | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación. | | | | | 94 |
| 5. SUFICIENCIA | Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad. | | | | 86 | |
| 6. INTENCIONALIDAD | El instrumento mide en forma pertinente al comportamiento de las variables de investigación. | | | | 85 | |
| 7. CONSISTENCIA | Se basa en aspectos técnicos científicos de la investigación. | | | | 86 | |
| 8. COHERENCIA | Existe coherencia entre los temas, indicadores, dimensiones y variables. | | | | 87 | |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico. | | | | 87 | |
| 10. CONVENIENCIA | Adecuado para resolver el problema. | | | | | 94 |
| 11. PLAUSIBILIDAD | Genera nuevas pistas para concluir una teoría. | | | | | 94 |
| PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA | | | | | | |

a) Valoración Cuantitativa:

89%

b) Valoración Cualitativa:

MUY BUENA

c) Conclusión:

APLIQUESE

Lugar y fecha:

Firma:

Nombre:

DNI N°:

Deficiencia: menor o igual 60%


Regular: 60% a 70%

Buena: 70% a 80%

Muy buena: 80% a 90%

Excelente: 90% a 100%

Lugar y fecha: _____

Firma: 

Nombre: Gilberto Cruz Velazquez

DNI N°: 74619631


UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS CUALITATIVO/CUANTITATIVO | DEFICIENTE | REGULAR | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE |
|---|--|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. CLARIDAD | Está formulado con un lenguaje apropiado. | | | X | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está observado en conductas observables | | | X | | |
| 3. ACTUALIDAD | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | X | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación | | | | X | |
| 5. SUFICIENCIA | Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad | | | | X | |
| 6. INTENCIONALIDAD | El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación. | | | | X | |
| 7. CONSISTENCIA | Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación. | | | | X | |
| 8. COHERENCIA | Existe coherencia entre los temas indicadores, dimensiones y variables. | | | | X | |
| 9. METODOLOGIA | La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico. | | | | X | |
| 10. CONVENIENCIA | Adecuado para resolver el problema. | | | | X | |
| 11. PLAUSIBILIDAD | Genera nuevas pautas para concluir una teoría. | | | | X | |
| PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA | | | | | | |

a) Valoración Cuantitativa:

84%

b) Valoración Cualitativa:

Muy bueno

c) Conclusión:

Aplicase

Lugar y fecha: _____

Firma: _____

 Nombre: Alejo Alejandro Flores

 DNI N°: 70600902
Deficiencia: menor o igual 60%

Regular: 60% a 70%

Buena: 70% a 80%

Muy buena: 80% a 90%

Excelente: 90% a 100%

Anexo N° 06: Consentimiento Informado



"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"
 "Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
 UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Puerto Maldonado, 04 de Junio del 2021.

CARTA N°112-2021-UNAMAD/R-DIGA-URH.

Señor (a):

GUEIBI PAMELA LLANCO HUALLPA
JAMIL ROMERO CARPIO

Estudiantes de la Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.
Ciudad.-

Asunto: Autorización Para Realizar Trabajo de Investigación.

Ref. : EXP. N°3852-DIGA.

.....

Por medio del presente, le hago llegar un cordial saludo y en atención al documento de referencia, se les AUTORIZA realizar el Trabajo de Investigación cuyo Título es:

"El Control Interno y su Influencia en la Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios"

Sin otro asunto sobre el particular, le reitero mis distinguidas consideraciones personales.

Atentamente,

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
 UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

 Abog. Milagros Álvarez Palma
 JEFA

C.E.
 ACH/URH
 MAR/JURH
 CYGT/IAK

AV. JORGE CHÁVEZ N° 1160

PUERTO MALDONADO- MADRE DE DIOS