



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

TESIS

**“CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, REQUENA
AÑO 2023”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADORA PÚBLICA**

PRESENTADO POR:

JHOANA MARILIA BERNUY ZAGACETA

ASESOR:

CPC. CARLOS AUGUSTO PINEDO HIDALGO, Mag.

IQUITOS, PERÚ

2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNAP

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
FACEN
"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS N°115-CCGyT-FACEN-UNAP-2024

En la ciudad de Iquitos, a los 27 días del mes de junio del año 2024, a horas: 05:00 p.m. se dio inicio haciendo uso de la plataforma Google Meet, la sustentación pública de la Tesis titulada: "CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, REQUENA AÑO 2023", autorizado mediante Resolución Decanal N°1252-2024-FACEN-UNAP presentado por la Bachiller en Ciencias Contables JHOANA MARILIA BERNUY ZAGACETA, para optar el Título Profesional de CONTADORA PÚBLICA que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

CPC. JORGE ALBERTO PÉREZ REÁTEGUI, Mag. (Presidente)
CPC. ROLAN RAMÍREZ GÓMEZ, Mag. (Miembro)
Lic.Educ. ERIKA RUBI VÁSQUEZ CARBAJAL, Mag. (Miembro)

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: **SATISFACTORIAMENTE**

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones:
La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADAS** con la calificación **BUENA** (16).

Estando la Bachiller apta para obtener el Título Profesional de Contadora Pública.

Siendo las 07:00 p.m. del 27 de junio del 2024, se dio por concluido el acto académico.

CPC. JORGE ALBERTO PÉREZ REÁTEGUI, Mag.
Presidente

CPC. ROLAN RAMÍREZ GÓMEZ, Mag.
Miembro

Lic. Educ. ERIKA RUBI VÁSQUEZ CARBAJAL, Mag.
Miembro

CPC. CARLOS AUGUSTO PINEDO HIDALGO, Mag.
Aesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



JURADO Y ASESOR

JURADO y ASESOR



CPC. JORGE ALBERTO PÉREZ REÁTEGUI, Mag.
Presidente
MATRICULA N° 10-0528



CPC. ROLAN RAMÍREZ GÓMEZ, Mag.
Miembro
MATRICULA N° 10-966



Lic. Educ. ERIKA RUBI VÁSQUEZ CARBAJAL, Mag.
Miembro
Registro N° 1742496540



CPC. CARLOS AUGUSTO PINEDO HIDALGO, Mag.
Asesor
MATRICULA N° 10-0267

RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
FACEN_TESIS_BERNUY ZAGACETA.pdf	JHOANA MARILIA BERNUY ZAGACETA

RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
5677 Words	30606 Characters

RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
35 Pages	779.2KB

FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Dec 4, 2023 11:17 AM GMT-5	Dec 4, 2023 11:18 AM GMT-5

● 25% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 21% Base de datos de Internet
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 20% Base de datos de trabajos entregados

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Resumen

DEDICATORIA

Le dedico el resultado de este trabajo a mi hija Fely Maiah pues sin ella no lo habría logrado. Eres el mayor tesoro de mi vida y la fuente de mi inspiración, por ti soy mejor persona y madre. Te amo.

AGRADECIMIENTO

Antes de todo agradezco a Dios. Por darme una maravillosa familia, quienes han estado conmigo y han creído en mí siempre. Gracias mamá y papá por brindarme su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos, ustedes son los que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis metas y no abandonarlas frente a las adversidades.

A mi hija y a mis hermanas. Gracias por tanto amor, cariño y comprensión en este proceso.

También expreso mi gratitud a la universidad por abrirme las puertas y brindarme la oportunidad para formarme como profesional.

Finalmente, gracias a todos los que fueron parte y contribuyeron con el desarrollo de este proyecto.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	2
1.1 Antecedentes	2
1.2 Bases teóricas	5
1.3 Definición de términos básicos	10
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	12
2.1 Formulación de la hipótesis	12
2.2 Variables y su operacionalización	12
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	15

3.1	Diseño metodológico	15
3.2	Diseño muestral	16
3.3	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.4	Procesamiento y análisis de la información	17
3.5	Aspectos éticos	17
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		18
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN		29
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES		31
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES		33
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN		35
ANEXOS		
1.	Matriz de consistencia	
2.	Instrumento de recolección de datos	
3.	Consentimiento informado	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1 Fiabilidad estadística de la Variable 1.	18
Tabla N° 2 Estadística de confiabilidad Variable 2	18
Tabla N° 3 Correlación entre variables	19
Tabla N° 4 Correlación de la Dimensión 1 con la Variable 2	19
Tabla N° 5 Correlación de la Dimensión 2 con la Variable 2	20
Tabla N° 6 Correlación de la Dimensión 3 con la Variable 2	20
Tabla N° 7 Frecuencia y porcentaje Variable 1	21
Tabla N° 8 Frecuencia y porcentaje Dimensión 1 de la variable 1	22
Tabla N° 9 Frecuencia y porcentaje Dimensión 2 de la variable 1	23
Tabla N° 10 Frecuencia y porcentaje Dimensión 3 de la variable 1	24
Tabla N° 11 Frecuencia y porcentaje Variable 2	25
Tabla N° 12 Frecuencia y porcentaje de la dimensión 1 Variable 2	26
Tabla N° 13 Frecuencia y porcentaje de la dimensión 2 de la Variable 2	27
Tabla N° 14 Frecuencia y porcentaje de la dimensión 3 de la Variable 2	28

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° 1 Variable Control interno	21
Gráfico N° 2 Dimensión 1	22
Gráfico N° 3 Dimensión 2	23
Gráfico N° 4 Dimensión 3	24
Gráfico N° 5 Variable Gestión de talento humano	25
Gráfico N° 6 Dimensión 1 Reclutamiento de la variable 2	26
Gráfico N° 7 Dimensión 2 Recompensa al personal de la variable 2	27
Gráfico N° 8 Dimensión 3 Desarrollo de talento humano de la variable 2	28

RESUMEN

El primordial objetivo de este informe fue determinar la relación entre control interno y gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Requena en el año 2023. Esta investigación adoptó un enfoque cuantitativo, lo que implicó la recopilación y análisis de datos numéricos para llegar a conclusiones específicas y bien definidas. Uno de los resultados más significativos de este estudio se encontró en la Tabla N° 3, donde se obtuvo la correlación de Pearson igual a 0,797., Lo que sugiere una fuerte relación positiva entre las variables escudriñadas. Además, el valor de sigma (bilateral) fue de 0,000, lo que sugiere una alta significancia estadística. Para confirmar la relación entre ambas variables, se calculó el Valor p. El Valor p resultó ser menor que 0.05, lo que llevó a la aceptación de la hipótesis (Hi) planteada en el estudio. En consecuencia, podemos afirmar que se ha aprobado la hipótesis que establece que "El control interno se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local, Requena 2023." Estos hallazgos respaldan la importancia de mantener una supervisión interina efectiva en la UGEL de Requena, por lo estrechamente relacionado con la gestión exitosa del talento humano en esta institución durante el año 2023.

Palabras Clave: Control Interno, Gestión del talento humano.

ABSTRACT

The main objective of this report was to determine the relationship between internal control and human talent management at the Local Educational Management Unit (UGEL) of Requena in the year 2023. This research adopted a quantitative approach, involving the collection and analysis of numerical data to reach specific and well-defined conclusions. One of the most significant findings of this study was in Table No. 3, where a Pearson correlation of 0.797 was obtained, suggesting a strong positive relationship between the examined variables. Additionally, the bilateral sigma value was 0.000, indicating high statistical significance. To confirm the relationship between both variables, the p-value was calculated. The p-value turned out to be less than 0.05, leading to the acceptance of the hypothesis (H1) proposed in the study. Consequently, we can affirm that the hypothesis stating "Internal control is significantly related to human talent management at the Local Educational Management Unit, Requena 2023" has been validated. These findings support the importance of maintaining effective internal oversight at UGEL Requena, as it is closely related to the successful management of human talent in this institution during the year 2023.

Keywords: Internal Control, Human Talent Management

INTRODUCCIÓN

La investigación tiene como objetivo principal precisar la relación entre el control interno y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Requena en el año 2023. Este estudio se basa en una perspectiva teórica con el propósito de enriquecer las teorías existentes sobre el estudio desarrollado (GTH), se reconoce que juega un papel preponderante y esencial en la evaluación adecuada de los procesos organizacionales. Es de enfoque cuantitativo, pues se presentarán los resultados en forma de datos numéricos con el fin de alcanzar conclusiones específicas y bien delimitadas. Como sugiere Hernández-Sampieri (2018), el enfoque cuantitativo se centra en obtener resultados concretos y precisos, lo que implica establecer parámetros y límites claramente definidos para la investigación, de manera que los hallazgos se basen en mediciones cuantitativas en lugar de observaciones subjetivas. La población objetivo de este estudio está compuesta por 20 empleados de la entidad que se estudió, que representan el grupo de interés principal en la relación entre el control interno y la gestión del talento humano en este contexto.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

El 2022, Se realizó un estudio de índole práctica, con un enfoque cuantitativo de naturaleza descriptiva y explicativa. El diseño de la investigación fue de tipo no experimental y de corte transversal, y su objetivo fue analizar la relación entre La valoración del manejo interno y la administración del capital humano en la Municipalidad Distrital de Ccatcca, Provincia de Quispicanchis, durante el período 2019. En este estudio, los participantes fueron los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ccatcca, a quienes se les administraron encuestas mediante cuestionarios. Los resultados mostraron una correlación positiva moderada de 0,470 en la tabla 28. Como consecuencia, La hipótesis nula H_0 fue descartada a favor de la hipótesis alternativa H_a , indicando que la evaluación del Control Interno tiene un impacto en la Gestión del Talento Humano en la mencionada municipalidad. El propósito de este estudio fue realizar investigaciones con el fin de contribuir al beneficio de la entidad. Su objetivo principal era identificar posibles deficiencias y errores en la gestión del talento humano mediante la evaluación del Control Interno, utilizando los componentes establecidos por el COSO. La relevancia de este estudio se relaciona con la tendencia a no destacar adecuadamente el componente humano en entidades y empresas en nuestra realidad nacional, a pesar de que en el extranjero se reconoce como el activo principal para el alcanzar metas. La administración efectiva del recurso humano se puede lograr mediante una adecuada implementación del control interno en la entidad. (Orihuela & Cardenas , 2022)

En el 2023, se realizó un estudio de tipo no experimental, con un diseño transversal, un enfoque cuantitativo y un nivel correlacional. El propósito fundamental de esta investigación fue identificar la conexión entre el manejo interno y la administración del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chugur, ubicada en Hualgayoc, en el año 2021. El grupo de estudio de esta investigación estuvo conformado por 30 colaboradores del municipio. Estos colaboradores conformaron la muestra para el estudio. Se utilizó la técnica de encuestas y se empleó un cuestionario como herramienta para recolectar la información necesaria. El cuestionario fue validado a través de la evaluación de tres expertos y exhibió una confiabilidad significativa, con coeficientes de Alfa de Cronbach de 0.851 y 0.921. Los resultados del análisis estadístico, basado en el coeficiente de correlación de Rho de Spearman indicó una relación positiva de 0.414 entre el Control Interno y la Gestión del Talento Humano. Además, esta correlación fue estadísticamente significativa, con un nivel de significancia de 0.023, el cual es inferior que el umbral comúnmente aceptado de 0.05. Este estudio determinó que la relación entre el Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Chugur es directa, moderada y significativa. Estos hallazgos proporcionan información valiosa en post de mejorar las decisiones y la supervisión de recursos humanos en la mencionada municipalidad. (Coronel , 2023)

En el año 2020, se llevó a cabo una tesis titulada 'Control Interno y Gestión del Talento Humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020'. El propósito de esta investigación fue analizar la relación entre el control interno de los empleados y la gestión del talento humano en dicha entidad. Esta investigación se enmarcó en un diseño no experimental de tipo aplicado

y utilizó la técnica de encuestas con un cuestionario como instrumento de recopilación de datos. La población de interés estaba compuesta por 13 trabajadores. La información recolectada se procesó utilizando el software SPSS 25. Estos hallazgos sugieren que, en general, existe una correlación positiva entre el control interno del personal y la gestión del talento humano. Esta correlación fue respaldada por una significancia bilateral de 0.001, que es inferior al nivel de significancia comúnmente aceptado de 0.05 ($p < 0.05$), y una correlación de Pearson de 0.786. (LLaja & Quispe, 2020)

El 2019, se realizó una investigación de tipo básico, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, de carácter descriptivo correlaciona. El estudio se centró en una muestra de 30 servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Huancavelica. Para la recopilación de datos, se utilizó un cuestionario de encuesta con una escala de Likert, que constaba de 55 ítems. Este cuestionario fue sometido a un proceso de validación realizado por tres expertos y demostró una excelente confiabilidad homogénea. El propósito de este estudio fue determinar la conexión entre el Control Interno y la Gestión del Talento Humano. Para lograrlo, se llevó a cabo un análisis estadístico utilizando la prueba Rho de Spearman en el software SPSS. Los resultados obtenidos indicaron una correlación positiva alta entre el Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la entidad. Específicamente, se encontró un valor de Sig.=0.000, que es inferior al nivel de significancia $\alpha=0.05$. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, lo que llevó a la conclusión de que existe una relación positiva y significativa entre el Control Interno y la Gestión del Talento Humano en este contexto. Estos hallazgos son de relevancia ya que respaldan la importancia

de un control interno efectivo en la gestión del talento humano en el ámbito de los servidores públicos de la UGEL de Huancavelica. La relación positiva y significativa encontrada sugiere que mejorar el control interno puede tener un impacto beneficioso en la gestión de recursos humanos en esta institución. (Condori , 2019)

1.2 Bases teóricas

CONTROL INTERNO

Proceso completo realizado por el líder u otros miembros de una organización, elaborado con el propósito de enfrentar los riesgos y asegurar un nivel adecuado de seguridad en la realización de la misión de la organización, garantizando el logro de los objetivos establecidos. En términos simples, el control interno se refiere a la administración misma enfocada en mitigar los riesgos, tal como fue descrito. (Leiva , 2014) Adicionalmente, (Alarcón , 2016) Describe el control interno como una serie de procesos diseñados para atender las demandas de supervisión en la entidad, alineados con los órganos del sistema. Involucra los esfuerzos emprendidos por la entidad pública para garantizar la apropiada y eficaz utilización de sus activos, operaciones y recursos. Práctica esencial que involucra la planificación y la implementación de medidas destinadas a garantizar que una organización alcance sus metas y objetivos mientras minimiza los riesgos. Se trata de un proceso que la entidad pública misma emplea para asegurar que sus recursos se gestionen de manera eficiente y eficaz.

Objetivos del control interno

Según Amador (2002), se destacan aspectos clave:

Información financiera verídica. - Es esencial asegurar que la información proporcionada a la alta dirección sea precisa y transparente;

Evitar fraudes. - Se enfoca en la implementación de medidas para evitar posibles actos fraudulentos;

Detección de faltas. - Implica la detección de carencias en las áreas de gestión tanto administrativa como financiera;

Eficiencia de personas. - Se busca motivar y mejorar la eficiencia del personal a través de informes detallados de actividades;

Protección de bienes. - El objetivo es preservar y resguardar el patrimonio y los bienes de la empresa

Dimensiones:

Ambiente de Control:

Este componente sienta las bases para el funcionamiento legal y completo organizacionalmente, rige el desenvolvimiento de sus operaciones y el efecto evaluativo. Representa la posición asumida por la dirección y todos los integrantes del equipo respecto al Control Interno. Consiste en un conjunto de prácticas óptimas relacionadas con las actividades generales que la administración lleva a cabo para lograr los objetivos institucionales. Este componente es esencial ya que establece las directrices y principios fundamentales que guían el funcionamiento y la integridad de toda la organización. Además, refleja la importancia que la dirección y todos los miembros de la organización otorgan al Control Interno. Es la base sobre la

cual se construyen y estructuran los demás elementos y prácticas relacionados con el Control Interno en la empresa (Carmenate , 2012).

Actividades de Control:

(Carmenate , 2012) Afirma que en este momento se crean reglas y procesos controlados destinados principalmente a enriquecer la caída de la gestión y brindar un nivel adecuado de seguridad para alcanzar los objetivos y la misión de diversas entidades y organizaciones. Estas directrices son pertinentes para una amplia variedad de ámbitos y tienen como finalidad garantizar La integridad de los datos financieros y la observancia de las normativas legales específicas para cada sector de actividad. Además, contribuyen a la retroalimentación de las transacciones económicas que respaldan el logro de metas y objetivos.

Información y comunicación:

Este elemento tiene un papel fundamental en el logro de todos os objetivos del Control Interno. En su esencia, implica que la información debe ser de fácil identificación, recolección y comunicación en momentos oportunos para aplicar la supervisión y cumplir integralmente con las obligaciones. Los sistemas informáticos tienen la responsabilidad de producir informes que abarcan tanto la información operativa como la financiera, así como otros aspectos no financieros que están vinculados con la ejecución de las operaciones. Estos informes son cruciales para llevar a cabo un control efectivo. La comunicación eficaz se caracteriza por fluir en ambas direcciones dentro de la organización, considerando la estructura organizativa en su totalidad, como señala (Vanstapel, 2004)

GESTION DEL TALENTO HUMANO

Dimensiones

Reclutamiento

Este proceso tiene como resultado la creación de un grupo de candidatos que cumplen con los requisitos para un puesto específico. La organización debe anunciar públicamente las oportunidades de empleo y atraer a individuos con las capacidades necesarias para presentar sus candidaturas a los cargos disponibles, según lo indicado por (Gomez et al., 2008).

Complementado, (Vallejo, 2016) plantea que las organizaciones seleccionan a los individuos que desean tener como parte de su equipo, mientras que los individuos eligen las empresas en las que desean desempeñarse, contribuyendo con sus esfuerzos y habilidades. Este proceso de selección es recíproco y está influenciado por una serie de factores y contextos.

Recompensa al personal

La remuneración desempeña un papel esencial en la motivación y estímulo de los empleados en una organización. Se trata de un proceso que abarca distintas formas de compensación, que incluyen tres aspectos clave: el salario base, los incentivos y los beneficios sociales (Chiavenato, 2009)

Por otro lado, según (Gómez et al., 2008) se plantea que es fundamental que: Todos los empleados perciban la política salarial como justa y equitativa. Cada empleado debe recibir una compensación que refleje sus contribuciones y esfuerzos. Es de vital importancia que se explique de manera clara y

transparente el proceso utilizado para determinar el nivel de remuneración de los empleados.

- Además, es recomendable establecer un mecanismo de retroalimentación que permita a los empleados plantear reclamaciones o desacuerdos con respecto a las decisiones salariales. Cuando los empleados tienen la oportunidad de expresar sus inquietudes y descontento sobre las decisiones salariales a través de canales legales, es menos probable que surjan conflictos con sus superiores, colegas o clientes. Esta transparencia y acceso a canales de comunicación abiertos puede contribuir a mantener un ambiente de trabajo armonioso y a prevenir posibles tensiones en el entorno laboral.

Desarrollo del talento humano

(Vallejo, 2016) Este planteamiento resalta que la formación no se limita únicamente a proporcionar información con el propósito de adquirir conocimientos adicionales, habilidades frescas y destrezas renovadas. También implica la entrega de tareas fundamentales que permitan a los individuos desarrollar nuevas actitudes, concebir ideas y conceptos innovadores, ajustar sus hábitos y comportamientos, y ejecutar sus responsabilidades laborales de manera más eficaz. En esencia, la formación no solo enriquece el conocimiento y las habilidades, sino que también fomenta un cambio positivo en la mentalidad y en la forma en que se desempeñan las tareas, lo que se traduce en una mejora global en la eficiencia y efectividad laboral.

En palabras de (Chiavenato, 2009) "los seres humanos poseen una notable capacidad para aprender por sí mismos (...) las estrategias de desarrollo se fundamentan en tres categorías interconectadas que abarcan la capacitación, el crecimiento de los empleados y el fortalecimiento de la organización" (p. 366).

1.3 Definición de términos básicos

a. Gestión

Procedimientos y pasos implementados con el propósito de lograr metas específicas. Desde una perspectiva de administración, Se sostiene que, con el fin de alcanzar sus metas y llevar a cabo las actividades requeridas, una organización establece un proceso de interacción dinámica con su entorno en un momento y contexto específicos. Este proceso implica un enfoque administrativo integral de sistemas, que incluye la gestión, planificación, implementación y control, y se organiza alrededor de cuatro áreas fundamentales: Comercial, Operaciones, Recursos Humanos y Finanzas. (Koontz & Weihrich, 1994)

b. Control

Elemento esencial en el proceso de administración y se conecta con la evaluación de habilidades para verificar si se están cumpliendo los planes. Involucra la supervisión de las acciones para asegurarse de que estén en línea con lo que se había planificado y corregir cualquier desviación importante que pueda surgir. (Santillana , 2015).

c. Control Interno

(De Lara , 2007) lo define como un sistema organizacional comprendido por procedimientos y pasos estructurados para garantizar el cuidado adecuado del activo, asientos contables y eficaz operación de la alta dirección.

d. Contraloría

(Alarcon, 2016) establecer que la Contraloría General de la República es la institución técnica encargada de dirigir el Sistema Nacional de Control, con la facultad de fiscalizar la legalidad en la ejecución del presupuesto nacional, así como las transacciones relacionadas con la deuda pública y las acciones realizadas por las instituciones sujetas a su supervisión, la Contraloría General de la República ejerce una función fundamental en la supervisión y garantía de la legalidad en asuntos financieros y operativos a nivel nacional, contribuyendo a la transparencia y responsabilidad en la gestión de recursos públicos.

e. Talento humano

(Gary, 2020) establece que se refiere a la amalgama de aptitudes, saberes, vivencias y competencias que los individuos ostentan dentro de una entidad.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de la hipótesis

Hipótesis General

El control interno se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local, Requena 2023.

Hipótesis Específica

1. Existe notable relación entre el ambiente de control con la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local, Requena 2023.
2. Existe notable relación entre las actividades de control con la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local, Requena 2023.
3. Existe notable relación entre la información y comunicación con la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local, Requena 2023.

2.2 Variables y su operacionalización

Variable 1: Control interno

Variable 2: Gestión del talento humano

Cuadro de operacionalización de variables

Variables	Definición	Tipo por su naturaleza	Dimensiones	Indicador	Escala de medición	Categorías	Valores de las categorías	Medio de Verificación
Control Interno	El control interno se constituye como un procedimiento ininterrumpido que recae en manos de la dirección, la administración y demás miembros de una entidad gubernamental, de acuerdo con sus responsabilidades y habilidades, con el fin de asegurar un nivel adecuado de certeza sobre si se están alcanzando los objetivos previamente establecidos.” (Fonseca , 2007) (pág. 304)	Cuantitativo	Ambiente de control	Ítem 1, 2, 3, 4	Ordinal	Siempre	5	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
			Actividades de control	Ítem 5, 6, 7, 8		Casi Siempre	4	
			Información y comunicación	Ítem 9-10-11-12.		A veces	3	
						Casi nunca	2	
						Nunca	1	

Variables	Definición	Tipo por su naturaleza	Dimensiones	Indicador	Escala de medición	Categorías	Valores de las categorías	Medio de verificación
Gestión del Talento Humano	“La administración del talento humano desempeña un papel fundamental en el logro exitoso de la implementación, sostenimiento y perfeccionamiento del sistema de gestión de la calidad. Esto se debe a que los procedimientos relacionados con la prestación de servicios implican en gran medida la participación activa de los individuos.” (Calderón, 2005).(pág. 129)	Cualitativo	Reclutamiento	Ítem 1, 2, 3, 4	Ordinal	Siempre	5	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
			Recompensa al personal	Ítem 5,6,7,8		A veces	4	
			Desarrollo del talento humano	Ítem 9-10-11-12		Casi siempre	3	
						Nunca	2	
							1	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

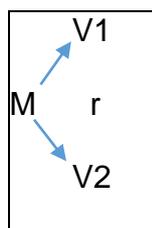
Tipo de Investigación

Este estudio adopta un método cuantitativo, dado que los resultados se exhibirán en formato de información numérica con el propósito de alcanzar conclusiones específicas y delimitadas, como lo sugiere (Hernández-Sampieri, 2018) El enfoque cuantitativo se centra en obtener resultados concretos y precisos, lo que implica establecer parámetros y límites bien definidos para la investigación, de manera que los hallazgos se basen en mediciones cuantitativas en lugar de en observaciones subjetivas.

Diseño de Investigación

Este estudio se clasifica como descriptivo y no experimental, lo que significa que se enfocó en describir las variables y dimensiones relacionadas con el tema de investigación. Las variables de estudio no serán objeto de manipulación deliberada; en su lugar, se recopilará información a través de la observación de estas variables con la finalidad de entender las posibles conexiones que puedan existir entre ellas. Además, este enfoque es correlacional, ya que se centrará en analizar y explicar las conexiones que se definen entre las variables investigadas. El objetivo fue reconocer el nivel de conexión que se presenta entre estas variables, lo que permitió obtener una comprensión más profunda de cómo se interrelacionan y cómo influyen mutuamente.

Diseño descriptiva – correlacional



Dónde:

M: Muestra, Trabajadores de la Unidad de gestión educativa local

V1: Control interno

V2: Gestión del talento humano.

r = relación entre variables.

3.2 Diseño muestral

Población

Abarca a 20 empleados de la Unidad de Gestión Local de Requena.

La muestra:

Es censal se consideró al total que son 20 trabajadores.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- **Técnica**

La metodología que se utilizó es la encuesta, la cual permitió la recopilación de datos a través de preguntas estructuradas y predefinidas en cuestionarios, con respuestas concretas y limitadas.

- **Instrumento**

La obtención de datos se llevó a cabo a través de un instrumento bajo la forma de un cuestionario con preguntas organizadas en una escala de calificación de cinco niveles.

3.4 Procesamiento y análisis de la información

Se procedió a organizar la data en tablas utilizando el software Excel. Luego, se llevó a cabo el procesamiento de esta información, introduciéndola en el software estadístico SPSS.

La evaluación de los datos se realizó a través de la utilización de técnicas estadísticas descriptivas. Los hallazgos se muestran en forma visual en tablas y gráficos que incluye detalles acerca de las relaciones entre las variables, frecuencias y categorías relevantes. De esta manera, se proporcionará una representación clara y detallada de los hallazgos obtenidos en el estudio.

3.5 Aspectos éticos

Este estudio siguió los principios éticos de investigación sólidos para garantizar que todas las decisiones tomadas cumplan con códigos que aseguren la integridad de la investigación. Se dio el debido reconocimiento a los autores cuyas ideas se incluyan en este trabajo mediante citas apropiadas, así como mediante el uso de paráfrasis en ocasiones. La investigación es objetiva porque se describió y analizó las variables y dimensiones relacionadas con los hechos estudiados en este trabajo. Para garantizar la confidencialidad, los instrumentos de recolección de datos que fueron destruidos una vez completado su procesamiento.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Después de analizar los datos en Excel y organizar tablas, introdujimos la información en el software estadístico SPSS. A partir de este proceso, se crearon las tablas y gráficos que se muestran a continuación, abarcando la estadística descriptiva e inferencial de las variables 1 y 2.

Tabla N° 1 Fiabilidad estadística de la Variable 1.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	12

La Tabla N° 1 señala que el coeficiente de confiabilidad, según el baremo para el Alfa de Cronbach, es de 0,941.

Tabla N° 2 Estadística de confiabilidad Variable 2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,623	12

La Tabla N° 2 muestra que el coeficiente de confiabilidad, medido por el Alfa de Cronbach, es de 0,623.

Correlaciones

Tabla N° 3 Correlación entre variables

		Variable 2: Gestión de talento humano
Variable 1: Control interno	Correlación de Pearson	,797**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	20

Esta tabla nos señala un valor correlativo de 0,797 indicando una correlación positiva muy fuerte, el valor de significancia (bilateral) es de 0,000. Confirmamos la aceptación de la hipótesis, porque $p < 0.05$.

Tabla N° 4 Correlación de la Dimensión 1 con la Variable 2

		Variable 2: Gestión de talento humano
Dimensión 1: Ambiente de control	Correlación de Pearson	,737**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	20

Esta tabla señala un valor correlativo de 0,737** indicando una correlación positiva considerable, el valor de significancia (bilateral) es de 0,000. Ratificamos la validez de la hipótesis.

Tabla N° 5 Correlación de la Dimensión 2 con la Variable 2

		Variable 2: Gestión de talento humano
Dimensión 2: Actividades de control	Correlación de Pearson	,905**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	20

Esta tabla presenta un valor de correlativo de 0,905 indicado una correlativo positivo considerable. Confirmamos la aceptación de la hipótesis del estudio.

Tabla N° 6 Correlación de la Dimensión 3 con la Variable 2

		Variable 2: Gestión de talento humano
Dimensión 3: Información y comunicación	Correlación de Pearson	,650**
	Sig. (bilateral)	,002
	N	20

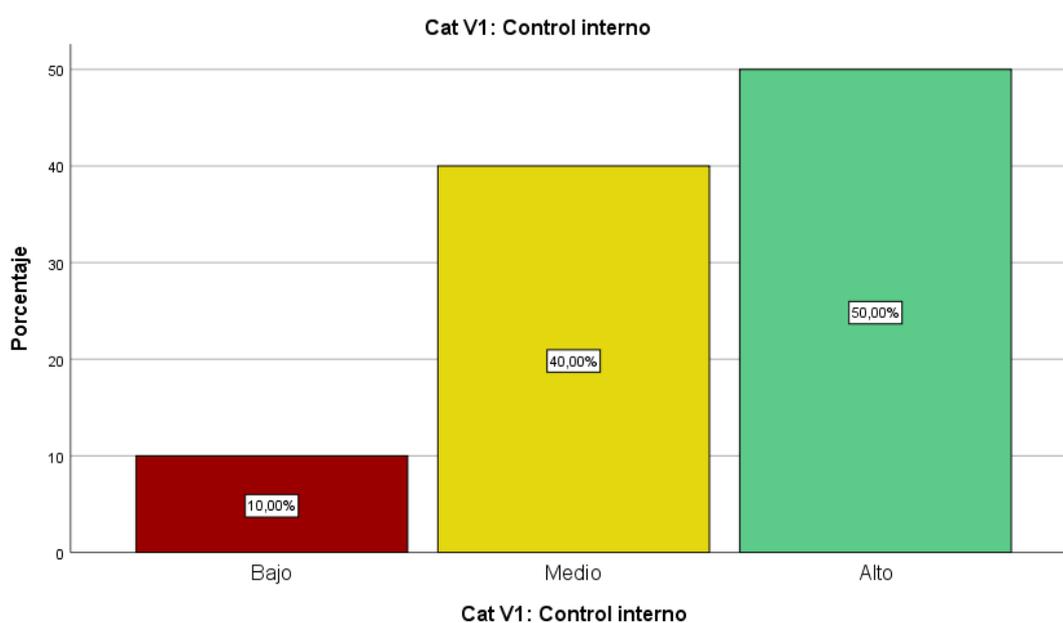
Esta tabla nos señala un valor de correlativo de 0,650** indicando un correlativo positivo considerable. Confirmamos la aceptación de la hipótesis propuesta.

Categorías de la variable 1, variable 2 y las dimensiones de la variable 1

Tabla N° 7 Frecuencia y porcentaje Variable 1

		Cat V1: Control interno			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	10,0	10,0	10,0
	Medio	8	40,0	40,0	50,0
	Alto	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico N° 1 Variable Control interno

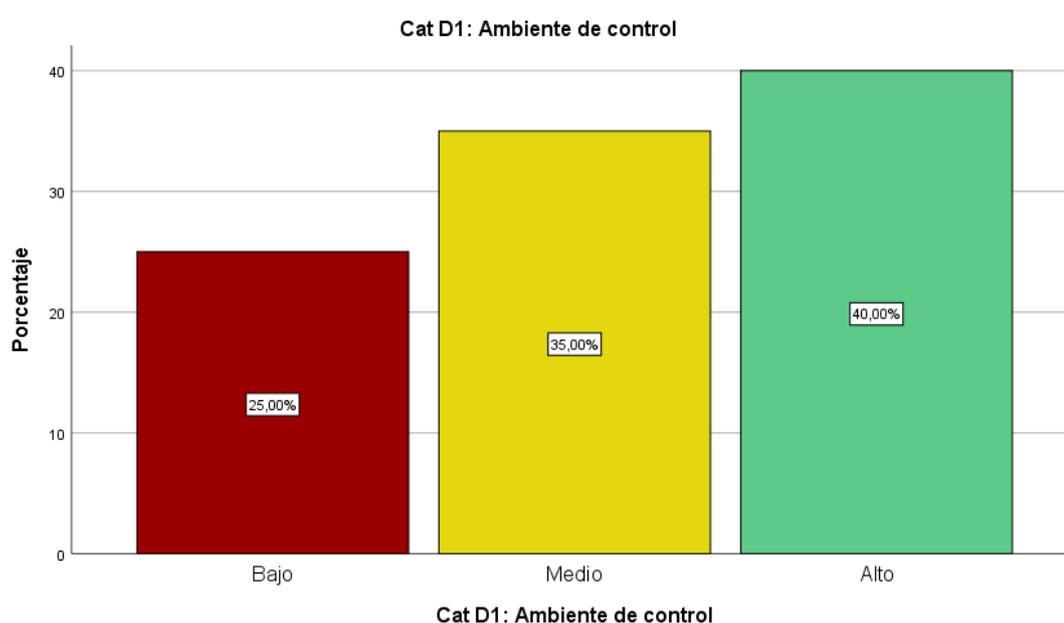


La Tabla N° 7 y Gráfico N° 01 ilustran que, según el promedio de respuestas de los encuestados acerca de la Variable 1 (Control interno), el 10.0%, equivalente a 2 personas, perciben que el control interno de la empresa es bajo. Por otro lado, el 40.0%, representado por 8 personas, lo considera en el rango de "medio", mientras que el 50.0%, conformado por 10 personas, lo clasifica como alto.

Tabla N° 8 Frecuencia y porcentaje Dimensión 1 de la variable 1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	25,0	25,0	25,0
	Medio	7	35,0	35,0	60,0
	Alto	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico N° 2 Dimensión 1

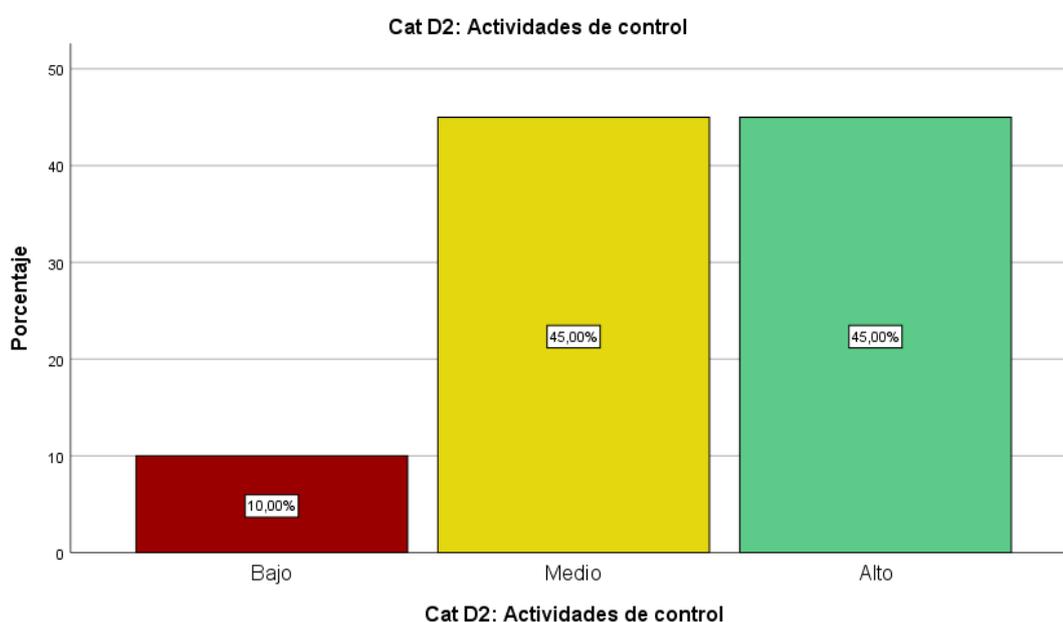


La Tabla N° 8 y Gráfico N° 02 presentan el promedio de las respuestas de los encuestados acerca de la Variable 1 - Control interno, específicamente en la Dimensión 1: Ambiente de control. Según este análisis, el 25.0%, equivalente a 5 personas, percibe que la dimensión Ambiente de control en la empresa es "baja". Por otro lado, el 35.0%, conformado por 7 personas, la clasifica en el rango de "medio", mientras que el 40.0%, representado por 8 personas, la considera "alta".

Tabla N° 9 Frecuencia y porcentaje Dimensión 2 de la variable 1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	10,0	10,0	10,0
	Medio	9	45,0	45,0	55,0
	Alto	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico N° 3 Dimensión 2



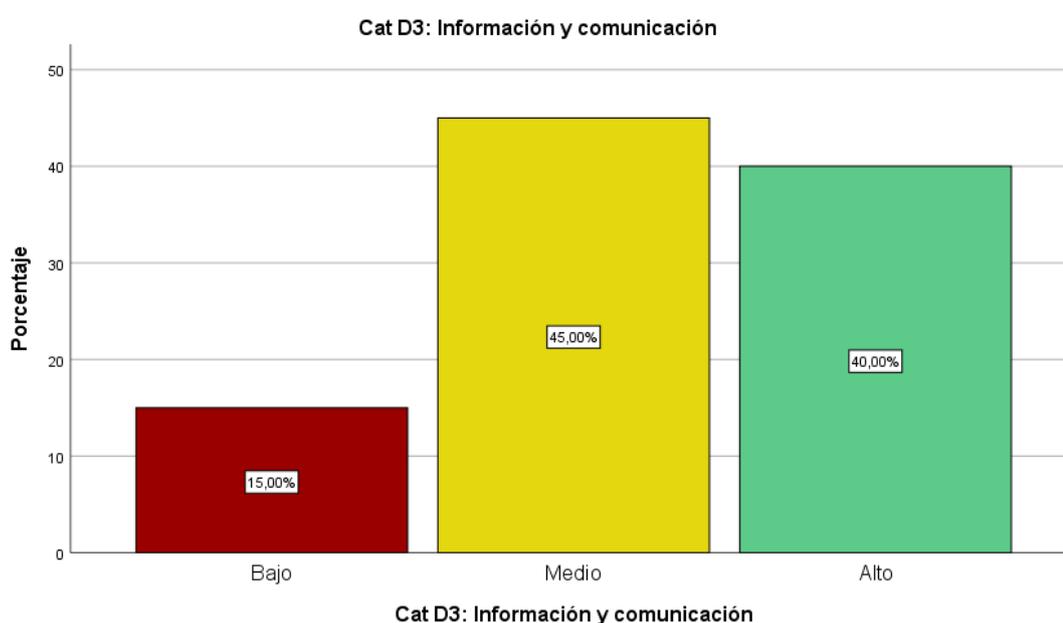
La Tabla N° 9 y Gráfico N° 03 exhiben el promedio de respuestas de los encuestados en relación con la Variable 1 - Control interno, específicamente en la Dimensión 2: Actividades de control. Según estos resultados, el 10.0%, equivalente a 2 personas, percibe que la dimensión Actividades de control en la empresa es "baja". Por otro lado, el 45.0%, conformado por 9 personas, la clasifica en el rango de "medio", mientras que otro 45.0%, representado por 9 personas, la considera "alta".

Tabla N° 10 Frecuencia y porcentaje Dimensión 3 de la variable 1

Cat D3: Información y comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	15,0	15,0	15,0
	Medio	9	45,0	45,0	60,0
	Alto	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico N° 4 Dimensión 3



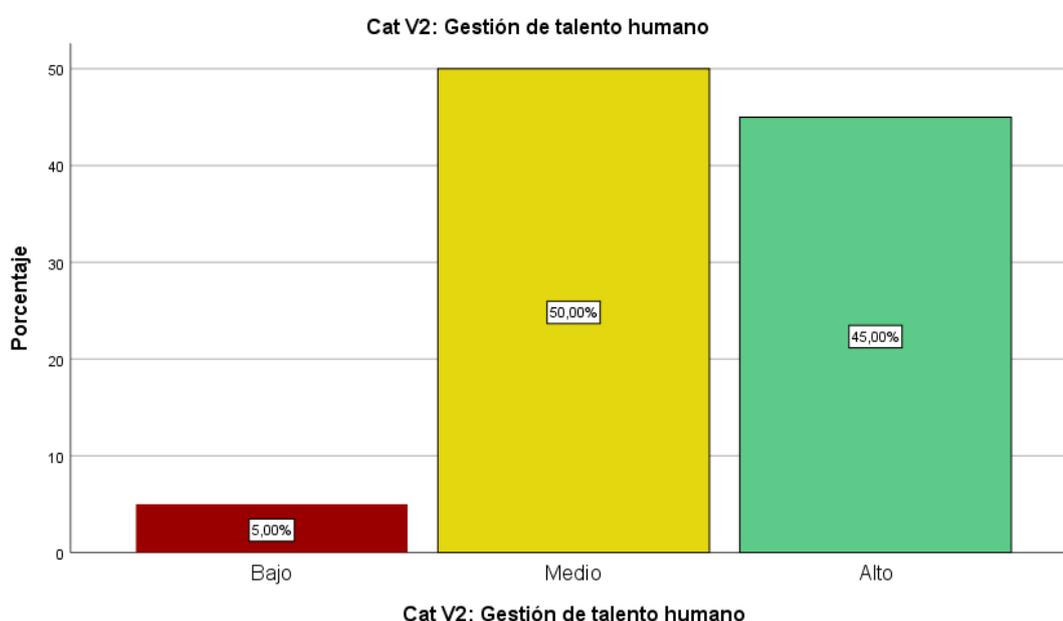
Según estos resultados, el 15.0%, equivalente a 3 personas, percibe que la dimensión Información y comunicación en la empresa es "baja". Por otro lado, el 45.0%, conformado por 9 personas, la clasifica en el rango de "media", mientras que el 40.0%, representado por 8 personas, la considera "alta".

Tabla N° 11 Frecuencia y porcentaje Variable 2

Cat V2: Gestión de talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	5,0	5,0	5,0
	Medio	10	50,0	50,0	55,0
	Alto	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico N° 5 Variable Gestión de talento humano



La Tabla N° 11 y Gráfico N° 05 ilustran el promedio de respuestas de los encuestados con respecto a la Variable 2: Gestión de talento humano. De acuerdo con estos datos, el 5.0%, equivalente a 1 persona, percibe que la gestión de talento humano en la empresa es "deficiente". Por otro lado, el 50.0%, conformado por 10 personas, la clasifica en el rango de "media", mientras que el 45.0%, representado por 9 personas, la considera "alta"

Tabla N° 12 Frecuencia y porcentaje de la dimensión 1 Variable 2

		Cat D01 Reclutamiento			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	5,0	5,0	5,0
	Medio	9	45,0	45,0	50,0
	Alto	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico N° 6 Dimensión 1 Reclutamiento de la variable 2

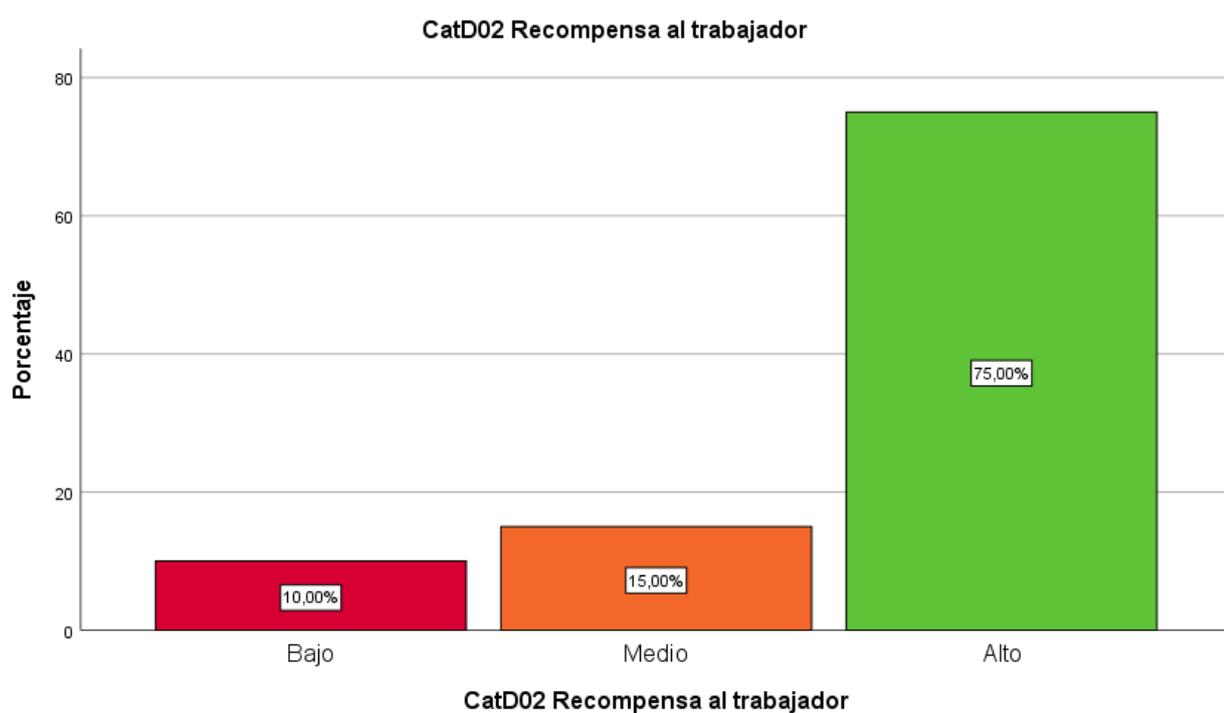


En la tabla 12 y gráfico 6, sobre la dimensión reclutamiento el 5% respondieron que es bajo, el 45% es medio y 50% es alto. Por lo que nos da a entender que hay un alto porcentaje aceptable.

Tabla N° 13 Frecuencia y porcentaje de la dimensión 2 de la Variable 2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	10,0	10,0	10,0
	Medio	3	15,0	15,0	25,0
	Alto	15	75,0	75,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico N° 7 Dimensión 2 Recompensa al personal de la variable 2



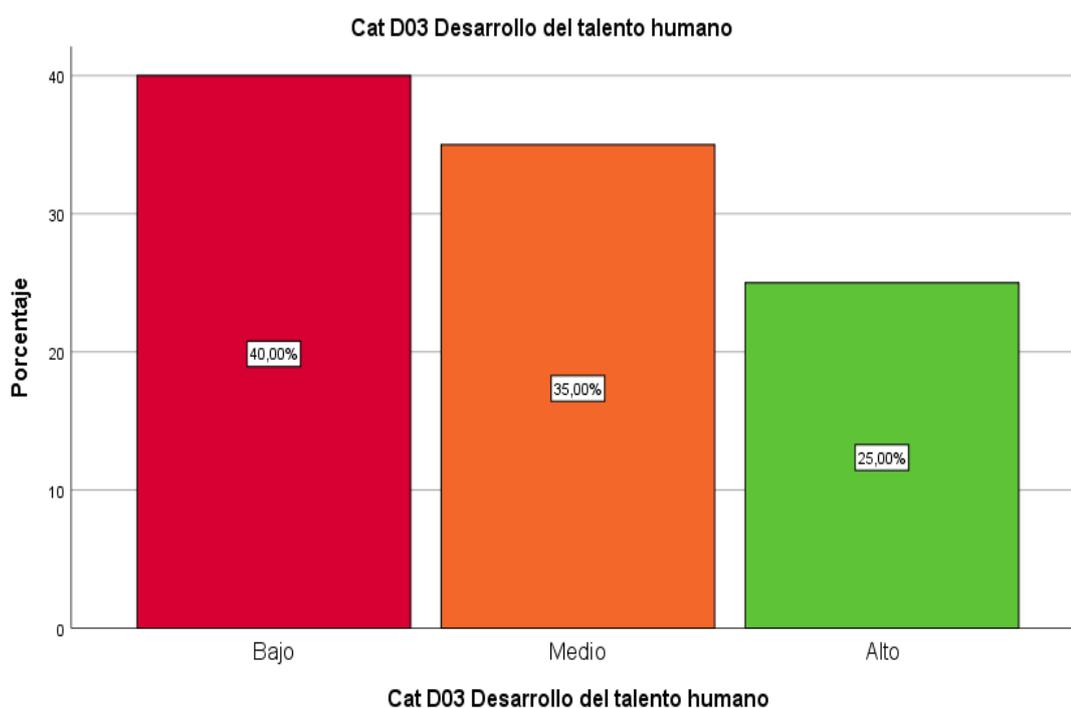
En la tabla 13 y gráfico 7 de la dimensión recompensa al personal, muestra los resultados de 2 trabajadores indicaron que es bajo (10%), 3 medio que representa (15%) y 15 indicaron que es alto (75%).

Tabla N° 14 Frecuencia y porcentaje de la dimensión 3 de la Variable 2

Cat D03 Desarrollo del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	40,0	40,0	40,0
	Medio	7	35,0	35,0	75,0
	Alto	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico N° 8 Dimensión 3 Desarrollo de talento humano de la variable 2



En la tabla 14 y gráfico 8, de la dimensión 3 desarrollo del talento humano, 8 trabajadores indicaron que es bajo que representa 40%, 7 dijeron que es medio que viene a ser el 35% y 5 trabajadores mencionaron que es el 25%.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

En la tesis de (Orihuela & Cardenas , 2022) los resultados mostraron una correlación positiva moderada de 0,470 en la tabla 28. Como consecuencia, se rechazó la hipótesis nula H_0 y se aceptó la hipótesis alterna H_a , lo que indica que la evaluación del Control Interno se relaciona con la Gestión del Talento Humano en la mencionada municipalidad.

De acuerdo con (Coronel , 2023) los resultados del análisis estadístico, basado en el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, revelaron una correlación positiva de 0.414 entre el Control Interno y la Gestión del Talento Humano. Además, esta correlación fue estadísticamente significativa, con un nivel de significancia de 0.023, que es menor que el umbral comúnmente aceptado de 0.05. Este estudio determinó que la relación entre el Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Chugur es directa, moderada y significativa.

Desde el punto de vista de (LLaja & Quispe, 2020) cuyos hallazgos sugieren que, en general, existe una correlación positiva entre el control interno del personal y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo en 2020. Esta correlación fue respaldada por una significancia bilateral de 0.001, que es inferior al nivel de significancia comúnmente aceptado de 0.05 ($p < 0.05$), y una correlación de Pearson de 0.786.

Todos los estudios, incluido el nuestro, indican correlaciones positivas entre el Control Interno y la Gestión del Talento Humano en diferentes organizaciones y contextos. Estos hallazgos son importantes porque sugieren

que un buen Control Interno está relacionado de manera positiva con una mejor Gestión del Talento Humano. Esto tuvo implicaciones significativas en la toma de decisiones organizativas, ya que una gestión más efectiva del talento humano contribuyó a un mejor rendimiento y eficiencia en las organizaciones. La diferencia en la fuerza de la correlación y los niveles de significancia en los estudios realizados pudo atribuirse a las particularidades de la institución estudiada, las metodologías utilizadas y el tamaño de la muestra. En general, los resultados respaldaron la idea de que el Control Interno fue un factor importante que influyó en la gestión exitosa del talento humano en la Unidad de gestión educativa local de Requena.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

Llegamos a la conclusión de que el control interno se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local, Requena 2023. Esta conclusión se encuentra fundamentada en el valor de correlación de Pearson (0.797**) que se calculó utilizando los datos recopilados para ambas variables. El coeficiente resultante, que es igual a 0.000, es inferior al umbral crítico de 0.05, lo que indica una relación fuerte y estadísticamente significativa. Mejorar el control interno puede tener un impacto positivo significativo en la gestión del talento humano. Por lo que se debe capacitar al personal administrativo en control interno. Futuras investigaciones podrían explorar otros factores influyentes o replicar el estudio

Concretamente, nuestros resultados específicos son los siguientes:

1. Hemos llegado a la conclusión de que existe relación significativa entre el ambiente de control con la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local, Requena 2023. Esta conclusión se basa en nuestra regla de decisión y en el análisis de valores coincidentes: la correlación de Pearson muestra un valor de 0.737** y el nivel de significancia bilateral es 0.000, lo cual es inferior a 0.05. motivo por la cual en la Institución tiene que seguir mejorando el ambiente de control.
2. Se concluye que existe relación significativa entre las actividades de control con la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local, Requena 2023. Esta conclusión se basa en nuestra regla de decisión y en el análisis de valores coincidentes: la correlación de Pearson muestra un valor de 0.905** y el nivel de significancia bilateral es 0.000, lo cual es inferior a 0.05. Un valor cercano a 1 implica

una fuerte presión positiva, y el Nivel de significancia es (0.000)**: Este valor es inferior a 0.05, lo cual indica que la relación observada no es debida al azar y es estadísticamente significativa. Estos resultados sugieren que mejorar las actividades de control puede mejorar significativamente la gestión del talento humano. Se concluyendo que se debe implementar programas de capacitación en actividades de control para el personal administrativo. Futuras investigaciones podrían explorar otros factores influyentes o replicar el estudio en diferentes contenidos.

3. De acuerdo con la regla de decisión, se concluye que existe relación significativa entre la información y comunicación con la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local, Requena 2023. Según el cálculo, el valor de correlación de Pearson para determinar que la relación entre la dimensión 3 de la variable 1 y la variable 2 es 0.650** y el valor de la significancia es igual a 0.002. Con estos resultados obtenidos se concluye fortalecer los canales de comunicación interna y ofrecer formación en habilidades comunicativas al personal. Futuras investigaciones podrían explorar otras dimensiones de esta relación en diferentes contextos.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

Sobre nuestras variables recomendamos fortalecer su control interno y su gestión del talento humano de manera integrada y eficiente. La implementación de un sistema de control que supervise y evalúe de manera continua la gestión de recursos humanos, incluyendo procesos de contratación, capacitación y evaluación del desempeño, es esencial para garantizar la calidad en la educación y el cumplimiento de los estándares de gobierno. Una gestión del talento humano efectiva respalda el logro de los objetivos educativos y el uso eficiente de los recursos, contribuyendo al éxito de la UGEL.

Recomendaciones de las dimensiones

1. Recomendamos que el establecimiento de un ambiente de control efectivo es esencial para gestionar el talento humano de manera eficiente en cualquier organización, incluyendo la UGEL. Esto implica la implementación de políticas y procedimientos claros, la promoción de una cultura organizacional que valore la ética y la responsabilidad, y la capacitación continua del personal en asuntos relacionados con el cumplimiento y la supervisión.
2. Para obtener mejores actividades de control recomendamos la implementación de auditorías internas, el establecimiento de indicadores de desempeño y la revisión continua de los procesos relacionados con el personal son prácticas clave para mejorar la supervisión y asegurar una gestión del talento humano efectiva y en línea con los objetivos estratégicos de la organización.

3. Sobre la información y comunicación se recomienda establecer canales de comunicación claros y efectivos con el personal, fomentando la retroalimentación y la transmisión de información relevante. Además, la implementación de sistemas de gestión de recursos humanos basados en tecnología puede facilitar el acceso y la distribución de información, mejorando así la toma de decisiones y la colaboración en la gestión del talento humano.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

Alarcón , E. (2016). *Servicios y Herramientas del Control Gubernamental*.

((1° ed.) ed.). Asociación Gráfica Educativa.

Calderón , J. (2005). *Gestión de auditoría de la calidad para organizaciones*

públicas. (U. d. Antioquia, Ed.) Colombia. Obtenido de

https://books.google.com.pe/books/about/Gesti%C3%B3n_y_auditor%C3%ADa_de_la_calidad_para.html?hl=es&id=EaDovpo6HF4C&redir_esc=y

Carmenate , Y. (2012). *Procedimientos a seguir para la aplicación práctica*

del Control Interno en las entidades Cubanas. Chaparra: Fundación

Universitaria Andaluza Inca Garcilaso. Fundación Universitaria

Andaluza Inca Garcilaso para eumed.net. Obtenido de

<https://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1245/index.htm>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento HUmano*. (3° ed.) ed.). México

D.F.: McGraw-Hill/Interamericana.

Condori , M. (2018). *Control interno y GTH en los servidores públicos de la*

Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018. Tesis de

Posgrado. Universidad César Vallejo, Huancavelica, Perú.,

Huancavelica. Obtenido de

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37230>

Coronel , C. (2023). *Control interno y gestión del talento Humano de la*

Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc - 2021. Universidad

Nacional Autónoma de Chota, Chota. Obtenido de
<http://www.repositorio.unach.edu.pe/handle/20.500.14142/368>

Fonseca , O. (2007). *Auditoría Gubernamental Moderna*. Lima: IICO.

Gomez , L., Balkin, D., & Cardy , R. (2008). *Gestión de recursos humanos*
((5ta Edic.) ed.). Madrid: Pearson Educación.

Gómez , L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*
((5° ed.) ed.). Madrid: Pearson Educación.

Hernández-Sampieri, R. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas
cuantitativa, cualitativa y mixta. En M. T. Paulina. Mexico: Mc graw hill
education.

Koontz, H., & Weihrich, H. (1994). *Elementos de administración*. México: Mc
Graw-Hill.

Leiva , D. (2014). Marco Conceptual del Control Interno. Contraloría General
de la República. *Contralori General de la Republica* . Obtenido de
[https://www.academia.edu/26516874/MARCO_CONCEPTUAL_DEL_](https://www.academia.edu/26516874/MARCO_CONCEPTUAL_DEL_CONTROL_INTERNO)
CONTROL_INTERNO

LLaja , A., & Quispe, N. (2020). *Control interno de personal y la gestión del*
talento humano en la oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto
Mayo, 2020, UCV,

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66195>.

Universidad Cesar Vallejo, Moyobamba. Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66195/LI](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66195/LIaja_DA-Quispe_FN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
aja_DA-Quispe_FN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Orihuela , M., & Cardenas , C. (2022). *Tesis: "El control interno y la gestión del talento humano de la municipalidad distrital de Ccatcca, provincia de Quispicanchis, periodo 2019.* Ccatcca. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12918/7355>

Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento HumanoTH (1° ed.)*.: . ((1era Edic.) ed.). (E. S. Chimborazo, Ed.) Riobamba.

Vanstapel, F. (2004). *Guía para las normas de control internodel sector público.* . Bélgica: Intosai.

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TIPO DE DISEÑO DE ESTUDIO	POBLACIÓN DE ESTUDIO Y PROCESAMIENTO	INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS
<p>CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, REQUENA 2023</p>	<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre el control interno y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local, Requena 2023?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona el ambiente de control con la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local, Requena 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona las actividades de control con la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local, Requena 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona la información y comunicación con la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local, Requena 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el control interno y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local, Requena 2023</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación entre el control interno y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local, Requena 2023.</p> <p>Objetivo específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Describir la relación entre el ambiente de control y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local, Requena 2023. 2. Identificar la relación entre las actividades de control y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local, Requena 2023. 3. Determinar la relación entre la información y comunicación y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local, Requena 2023. 	<p>General:</p> <p>El control interno se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local, Requena 2023.</p> <p>Específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe relación significativa entre el ambiente de control con la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local, Requena 2023. 2. Existe relación significativa entre las actividades de control con la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local, Requena 2023. 3. Existe relación significativa entre la información y comunicación con la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local, Requena 2023. 	<p>Tipo de investigación</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental, descriptiva, correlacional</p>	<p>Población:</p> <p>La población está conformada por s que son 20 trabajadores en total.</p> <p>La muestra:</p> <p>Se empleará como muestra al total de la población al no ser tan amplia. 20</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>

2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario dirigido a trabajadores sobre Control Interno y Gestión del talento humano.

El presente cuestionario tiene como objetivo recolectar información para la tesis titulada “El control interno y gestión del talento humano en la Unidad de Educativa Local, de Requena”, por lo que su opinión acerca de cómo se viene desarrollando la gestión de talento humano es de suma importancia para este estudio. Por este motivo me dirijo a usted con el propósito de solicitar su colaboración, respondiendo este cuestionario un aspa (X) en la alternativa que crea conveniente:

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
	VARIABLE: CONTROL INTERNO					
	AMBIENTE DE CONTROL					
1	Se promueve el cumplimiento de las normas de control interno de la institución.					
2	Se define y promueve los valores del código de ética de la gestión pública.					
3	La estructura organizacional autorizada está alineada con el manual de organización y funciones de la institución.					
4	La entidad cuenta con unidades y personas responsables para realizar y evaluar el control interno en cada área.					
	ACTIVIDADES DE CONTROL					
5	Los lineamientos que aplica el Control Interno permiten lograr la eficiencia en los procesos de la entidad.					
6	Cuenta con lineamientos del Control Interno que guie la aprobación y autorización de procesos					
7	La entidad cuenta con funciones definidas para cada área de trabajo.					

8	La entidad supervisa que las funciones de cada área de trabajo se cumplan como está definido en su ROF					
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN						
9	La información de cada área se selecciona, analiza, evalúa y sintetiza para la toma de decisiones					

10	Los conocimientos e información son transmitidos y compartidos a todos en su área.					
11	La comunicación interna es clara y fluida entre los colaboradores					
12	La comunicación externa es clara y fluida con los colaboradores					
DIMENSION: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
RECLUTAMIENTO						
01	Se fomenta el reclutamiento del personal a través de los medios de comunicación necesarios.					
02	La entidad fomenta políticas que permitan captar personal acorde a las necesidades de la institución.					
03	La entidad cuenta con políticas de selección de personal.					
04	La entidad cumple con todo un proceso de selección de personal para el correcto desempeño en sus funciones.					
RECOMPENSA AL PERSONAL						
05	Los incentivos se realizan de acuerdo a los perfiles y descripciones de los puestos de trabajos.					
06	La entidad cumple con pagar las prestaciones sociales en los plazos correspondientes.					
07	La institución cuenta dentro de sus políticas remunerativas brindar incentivos a sus trabajadores.					
08	En la institución se establece y evalúa medidas de desempeño e incentivos.					
DESARROLLO DE TALENTO HUMANO						
09	Se desarrolla actividades de capacitación para mejorar los desempeños laborales de los empleados.					
10	Se evalúa periódicamente las capacidades necesarias para el trabajo.					

11	Se lleva a cabo actividades de rotación en las diferentes áreas de la entidad.					
12	Se cumple con las disposiciones normativas para desarrollar la rotación de personal.					

3. Consentimiento informado

Yo....., acepto participar voluntariamente en el estudio **CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, REQUENA 2023.**

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido las condiciones de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

Firma Participante

Firma

Lugar y Fecha: