



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Manuel Condori Capani

ASESOR:

Dr. Nolberto Leyva Aguilar

SECCIÓN:

Humanidades

LÍNEA DE INVESTIGACION

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2019

Página del jurado

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Presidente

Dra. Gaby Esther Chunga Pingo
Secretaria

Dr. Nolberto Leyva Aguilar
Vocal

Dedicatoria

A la mujer que me dio la vida mi Madre, porque todo lo que soy y he logrado en mi vida se lo debo a ella.

A mi amada esposa, por todas sus atenciones, su incondicional amor, paciencia y contribución para seguir escalando en la vida profesional.

Manuel

Agradecimiento

A nuestra Alma Mater Universidad César Vallejo, principalmente a la Escuela de Post Grado de Educación, por ofrecernos esta maravillosa ocasión de escalar profesionalmente.

Al Dr. Nolberto Leyva Aguilar, por todas sus atenciones, enseñanzas y apoyo, como asesor el presente estudio.

A los directivos, jefes de unidad, servidores y servidoras de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica, que participaron en el desarrollo del estudio, quienes ha contribuido con sus opiniones para implementar el soporte del presente estudio.

A mis amigos y amigas por su contribución personal en la realización y culminación satisfactoria del presente proyecto.

Manuel.

Presentación

Señores miembros del jurado;

Presento a vuestra consideración la tesis titulada: “Control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018”, estudio realizado, con el propósito de obtener el Título de Maestro en Administración de la Educación, en concordancia a lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos y protocolos de Investigación de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El objetivo principal de la investigación fue, determinar la relación entre el control interno y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica,

Los resultados de la ejecución de las actividades programadas, la consecución de los objetivos y resultados obtenidos en la presente investigación están estructurados en siete capítulos. En el Capítulo I, Introducción, se realiza la descripción del sistema de control interno y la gestión del talento humano, el análisis trabajos previos a partir de las tesis que existen vinculados al tema de estudio, la formulación del problema, el análisis de la base teórica, la justificación del estudio, finalmente el planteamiento de las hipótesis y objetivos de la investigación. En el Capítulo II, Método, se establece el tipo de diseño de investigación, el tipo de estudio, la operacionalización de las variables, determinación de la población, muestra y el método de muestreo, definición las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el análisis de validez y confiabilidad, definición del método de análisis de datos y las consideraciones éticas en la elaboración del trabajo. En el Capítulo III, Resultados, se presenta el análisis, estadístico descriptivo y correlacional de la investigación, así como la comprobación de las hipótesis. En el Capítulo IV, Discusión, se presenta la confrontación de los resultados, con las teorías y trabajos previos. En los capítulos V y VI respectivamente se presentan las conclusiones y recomendaciones. Finalmente, en el Capítulo VII, Referencias, se presenta la bibliografía referenciada en la investigación

El autor

Índice

Contenido

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
RESUMEN	xiii
I. INTRODUCCION	15
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	24
1.4. Formulación del problema	39
1.5. Justificación del estudio.....	41
1.6. Hipótesis.....	42
1.7. Objetivos.....	43
II. MÉTODO	46
2.1. Diseño de investigación.....	46
2.2. Variables, operacionalización	46
2.3. Población y muestra	53
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	54
2.5. Métodos de análisis de datos	57

2.6. Aspectos éticos.....	57
III. RESULTADOS.....	58
3.1. Análisis descriptivo.....	58
3.2. Comprobación de hipótesis.....	67
IV. DISCUSIÓN.....	85
V. CONCLUSIONES.....	89
VI. RECOMENDACIONES.....	92
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	93
ANEXOS.....	96
Anexo 1. Instrumentos.....	96
Anexo 2. Ficha técnica.....	99
Anexo 3. Validez de los instrumentos.....	103
Anexo 4. Matriz de consistencia.....	124
Anexo 5. Constancia que acredita la realización del estudio.....	133
Otras evidencias.....	134
RESUMEN.....	137
INTRODUCCION.....	138
Realidad problemática.....	138
Teorías relacionadas al tema.....	140
MÉTODO.....	149
RESULTADOS.....	150
DISCUSIÓN.....	151
CONCLUSIONES.....	151
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	153

Índice de tablas

Tabla 1	Procesos de gestión del talento humano.....	34
Tabla 2	Dimensiones, indicadores y número de ítems variable 1	48
Tabla 3	Tabla de valoración variable control interno	50
Tabla 4	Dimensiones, indicadores y número de ítems variable 2	51
Tabla 5	Tabla de valoración, variable gestión del talento humano	52
Tabla 6	Valoración de la validez de contenido del instrumento de recojo de información.....	55
Tabla 7	Estadísticos de fiabilidad de instrumento 1, variable control interno	56
Tabla 8	Estadísticos de fiabilidad de instrumento 1, variable gestión del talento humano	56
Tabla 9	Estadísticos de fiabilidad del total del instrumento	56
Tabla 10	Distribución agrupada de la variable control interno	58
Tabla 11	Distribución agrupada de la variable gestión del talento humano	59
Tabla 12	Distribución agrupada de la dimensión ambiente de control	59
Tabla 13	Distribución agrupada de la dimensión evaluación del riesgo	60
Tabla 14	Distribución agrupada de la dimensión actividades de control	61
Tabla 15	Distribución agrupada de la dimensión información y comunicación ...	61
Tabla 16	Distribución agrupada de la dimensión supervisión del control	62
Tabla 17	Distribución agrupada de la dimensión integración de personas	63
Tabla 18	Distribución agrupada de la dimensión organización de personas.....	64
Tabla 19	Distribución agrupada de la dimensión motivación y compensación....	64
Tabla 20	Distribución agrupada de la dimensión desarrollo de personas	65
Tabla 21	Retención de personas.....	66
Tabla 22	Auditoria de personas.....	67

Tabla 23	Coeficiente de correlación y nivel de relación	68
Tabla 24	Correlación entre variables control interno y gestión del talento humano	69
Tabla 25	Correlación entre control interno e integración de personas	70
Tabla 26	Correlación y significancia entre control interno y organización de personas.....	71
Tabla 27	Correlación y significancia entre control interno y motivación y compensación	73
Tabla 28	Correlación y significancia entre control interno y desarrollo de personas	74
Tabla 29	Correlaciones entre control interno y retención de personas	75
Tabla 30	Control interno y auditoria de personas.....	77
Tabla 31	Correlación y significancia entre gestión del talento humano y ambiente de control.....	78
Tabla 32	Correlación y significancia entre gestión del talento humano y evaluación de riesgo.....	79
Tabla 33	Correlación y significancia entre gestión del talento humano y actividad de control.....	81
Tabla 34	Correlación y significancia entre gestión del talento humano e información y comunicación.....	82
Tabla 35	Correlación y significancia entre gestión del talento humano y supervisión del control interno.....	83
Tabla 36	Procesos de gestión del talento humano.....	146

Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Representación de la variable control interno	58
<i>Figura 2.</i> Representación de la variable gestión del talento humano	59
<i>Figura 3.</i> Representación de la dimensión ambiente de control.....	60
<i>Figura 4.</i> Representación de la dimensión evaluación del riesgo.....	60
<i>Figura 5.</i> Representación de la dimensión actividades de control.....	61
<i>Figura 6.</i> Representación de la dimensión información y comunicación	62
<i>Figura 7.</i> Representación de la dimensión supervisión del control.....	62
<i>Figura 8.</i> Representación de la dimensión integración de personas	63
<i>Figura 9.</i> Representación de la dimensión organización de personas	64
<i>Figura 10.</i> Representación de la dimensión motivación y compensación	65
<i>Figura 11.</i> Representación de la dimensión desarrollo de personas.....	65
<i>Figura 12.</i> Dimensión retención de personas	66
<i>Figura 13</i> Auditoria de personas	67
<i>Figura 14.</i> control interno y gestión del talento humano	69
<i>Figura 15.</i> Correlación entre control interno e integración de personas	71
<i>Figura 16.</i> Correlación entre control interno y organización de personas	72
<i>Figura 17.</i> Correlación entre control interno y motivación y compensación	73
<i>Figura 18.</i> Correlación entre control interno y desarrollo de personas	74
<i>Figura 19:</i> Control interno y retención de personas.....	76
<i>Figura 20:</i> Control interno y auditoria de personas.....	77
<i>Figura 21.</i> Gestión del talento humano y ambiente de control	78
<i>Figura 22.</i> Gestión del talento humano y evaluación de riesgo	80
<i>Figura 23.</i> Gestión del talento humano y actividad de control	81

<i>Figura 24.</i> Gestión del talento humano e información y comunicación	82
<i>Figura 25.</i> Gestión del talento humano y supervisión del control interno	84
<i>Figura 26.</i> Control interno y gestión del talento humano;	Error! Marcador no definido.

RESUMEN

La tesis: “Control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018”, fue realizado con el objetivo de determinar la relación entre el control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica, en el marco del enfoque cuantitativo no experimental, tipo básico descriptivo de diseño descriptivo correlacional, ejecutado en una muestra de 30 servidores públicos de la UGEL de Huancavelica, en los que se aplicó un cuestionario de encuesta tipo escala de Likert nivel ordinal de 55 ítems, validado por tres expertos y valorado a un nivel de confiabilidad homogénea excelente.

A partir del análisis estadístico realizado mediante la prueba Rho de Spearman en SPSS, se llegó a concluir, que existe una correlación positiva alta entre el control interno y la gestión del talento humano, encontrándose un de Sig.=0,000 que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, por lo cual se determinó que existe una relación positiva y significativa entre control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

Palabras claves: Control Interno; talento humano.

ABSTRACT

The thesis: "Internal control and management of human talent in public servants of the Local Educational Management Unit - Huancavelica, 2018", research carried out with the aim of determining the relationship between internal control and management of human talent in public servants of the Local Educational Management Unit of Huancavelica, within the framework of the non-experimental quantitative approach, descriptive basic type of descriptive correlational design, executed in a sample of 30 public servants of the UGEL of Huancavelica, in which a survey questionnaire was applied Likert scale type 55 item ordinal level, validated by three experts and rated at an excellent homogeneous reliability level.

From the statistical analysis, carried out using Spearman's Rho test in SPSS, it was concluded that there is a high positive correlation between internal control and human talent management, on the other hand, it was found that the calculated value of Sig. = 0,000 which is lower than the value of $\alpha = 0.05$, therefore, the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted, which determined that there is a positive and significant relationship between internal control and human talent management in public servants of the Local Educational Management Unit - Huancavelica.

Keywords: Internal Control; Human talent.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

Las tendencias del mundo actual complejo y cambiante, enmarcadas en: la globalización de la economía interdependiente entre países y poblaciones; el conocimiento como motor fundamental de la actividad económica, la prosperidad de las personas, organizaciones y de los países; los adelantos de la ciencia y tecnología principalmente de las TIC, la inteligencia artificial, la robótica, las herramientas de conectividad; la conciencia ambientalista por los problemas del calentamiento global, la aceleración de las privatizaciones, las alianzas estratégicas, etc., condicionan y determinan grandes desafíos de cambios ineludibles en todos los procesos de gestión de las organizacionales e instituciones, cualquiera sea la actividad que realizan o al sector a la que pertenecen (público o privado); las respuestas a las exigencias de estos cambios deben ser dinámicos y urgentes, deben responder a las necesidades de los ciudadanos, a la generación de bienestar colectivo y al desarrollo de los países, así como a la sostenibilidad, competitividad y continuidad de las organizaciones. (Castaño, 2005), (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2016) y (Deloitte, 2018).

En este contexto, se habla que el principal activo de todas las empresas en el siglo XXI es el talento humano (conocimientos, habilidades, destrezas y competencias de las personas o trabajadores) de una organización o institución. Como puntualiza, Hein (2008), las ideas es decir, el talento de los empleados de una organización se ha convertido en activos intangibles con mayor peso; los estudios publicados recientemente demuestran que las compañías que sepan gestionar adecuadamente el talento de sus empleados podrán cumplir sus objetivos más fácilmente y sobresalir frente a sus principales competidores. (pág. 10).

En este sentido, resulta importante considerar que las personas son las que poseen el talento, que en su conjunto constituyen el capital humano que las organizaciones requiere para lograr sus objetivos, estos deben ser considerados como un activo fundamental y ser gestionados adecuadamente en cuanto a su selección, desarrollo, control y retención de los mejores, para conseguir el éxito y consolidarse como referentes en el complejo mundo laboral actual.

Las organizaciones en el mundo global cuyo desarrollo se basa en la economía del conocimiento requieren nuevas capacidades y de talentos diferentes, en los recursos humanos, para mantenerse vigentes y posicionarse en el nuevo escenario, por ello frente a la gran demanda de las empresas para hacer frente a la globalización han iniciado procesos de expansión internacional en búsqueda de talento humano en los países menos desarrollados como el Perú, donde hay mucho talento humano que es muy poco valorado, ofreciendo mejores condiciones y ventajas profesionales, por los cuales, hay fuga de talentos. (Hein, 2008)

En nuestro país, la agenda de recursos humanos no está en marcha, no se prioriza el desarrollo del talento humano, no existen políticas de atracción, selección, formación y retención del talento, por tanto, existe una necesidad manifiesta de planificar la gestión del talento humano en los sectores públicos y privados, para hacer frente a las demandas de las organizaciones para atender las necesidades de las actividades a las que dedican. (Castaño, 2005).

Estos cambios, también han provocado cambios en las estructuras organizacionales y procesos de gestión, poniendo gran interés en los sistemas de control, como señala, Khanti (2007), citado en Salgado y Calderón (2014), “el cambiante medio ambiente ha provocado cambios en las estructuras organizacionales y procesos de negocios, así también, se ha puesto interés en los cambios en los sistemas de control de gestión y en los cambios en el desarrollo de la gestión”. (pág. 3)

De esta manera se puede señalar, que la función de control en una organización surge como un requisito obligado para comprender y

contrastar el modelo de negocio y evaluar el resultado de las decisiones delegadas, así como el interés y conveniencia de cada una de las actividades que componen la cartera de la empresa. En este sentido, es posible afirmar que, todas las organizaciones, independientemente de su tamaño o actividad, requieren de controles que les ayuden a lograr sus objetivos. (Liquidano , 2012)

Una mirada al contexto de las instituciones de gestión educativa intermedia como DRE y UGEL de Huancavelica, que son de gestión pública, también no están exentos a los procesos de cambio descritos, se pueden observar que estos aún no se acercan, no ajustan sus procesos internos de gestión a esta realidad imperante, esta situación es bastante notorio en la UGEL de Huancavelica, debido a que las prácticas directivas y de los mismos trabajadores no ha variado mucho, se sigue manejando las viejas estructuras de organización verticales normativos, antiguos procedimientos y trámites burocráticos centrados en la administración, en el cual, la preocupación central de los directivos son los resultados y no los procesos, se cree que el éxito de la institución depende exclusivamente de la gestión de los recursos económicos que en la mayoría de veces está plagado de la corrupción y gastos de mala calidad que se hacen por cumplir y evitar la reversión del presupuesto.

Por otro lado, en la gestión institucional, los procesos internos están basados en el cumplimiento de las funciones administrativos enmarcado principalmente en la planificación y algunas acciones no muy relevantes en la organización, dirección y control institucional; la organización institucional sigue siendo vertical, con clima laboral no muy favorable empañado por muchos conflictos internos por diversos intereses personales, escaso compromiso por el logro de los objetivos y metas institucionales; la dirección institucional se realiza burocráticamente, con muy poco liderazgo directivo que no motiva mucho al personal para realizar un trabajo armonioso, comprometido y colaborativo; finalmente el control interno está ocupado muchas veces en verificar o constatar el avance cuantitativo de los objetivos en cada área de gestión, sin tomar

en cuenta acciones de retroalimentación y planteamiento de acciones de mejora.

En cuanto a la gestión del talento humano, se observa que ésta se ubica en un segundo plano, no se apuesta mucho por una adecuada selección del personal de talento, porque este proceso se ve apañado por el favoritismo político, no se promueve acciones de bienestar y desarrollo de los trabajadores, así como del control de los mismos, no es muy notorio la aplicación de los procesos de control interno porque no se comunica o promueve el mismo.

No hay duda, que en estas situaciones en la que se gestiona la UGEL de Huancavelica, existan muchos trabajadores insatisfechos con su empleo actual o con la inoperancia de sus directivos, cuyas direcciones se han convertido en mesas de parte con muy poca iniciativa de cambio y eso se ha transformado en una preocupación para el personal y directivos.

Estas situaciones problemáticas que acontecen en la UGEL de Huancavelica, y por otro lado, los cambios que dan gran valor y preponderancia al control interno y la gestión del talento humano en las organizaciones e instituciones, que con el paso del tiempo se han tornado cada vez más importantes, han motivado la realización del presente estudio, descriptivo relacional, para lo cual, se planteó el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre el control interno y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018?.

1.2. Trabajos previos Internacional

Barreto (2012), Tesis Titulada: *Control Interno al área de Talento Humano y su incidencia en el cumplimiento de objetivos del colegio fiscal diurno “Cantón Archidona”, de la provincia de Napo, Cantón Archidona, del primer semestre del año 2011*, para obtener el grado de: Ingeniería en

Contabilidad y Auditoría CPA, de la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Contabilidad y Auditoría, Carrera de Contabilidad y Auditoría.

Un estudio en el enfoque cuantitativo, descriptivo, en una población de 100 personas constituidas personal administrativo y personal Docente, en una muestra de 70 seleccionadas mediante el método probabilístico aleatorio simple, en la que aplicó una encuesta, con la finalidad de determinar la incidencia del control interno en la administración del talento humano; para el cumplimiento eficaz y eficiente de los objetivos en el colegio Fiscal Diurno “Cantón Archidona”.

Arribando a las siguientes conclusiones principales: a). La institución no cuenta con un proceso claro de planificación estratégica que integre la calidad en todos los procesos internos, lo que impide identificar puntos críticos que requieren un urgente tratamiento, b). La poca importancia que se da al cumplimiento de requisitos internos para la contratación del personal docente no permite determinar cuáles de ellos no se cumplieron, puesto que formalmente no existen ningún documento historial de control, que muestren evidencia del cumplimiento de todos sus requisitos, c). La escasa evaluación del desempeño docente y la inexistencia de un formato claro y consensuado que determine claramente sus parámetros de evaluación, ocasionan que los docentes no conozcan su nivel de desempeño e incluso muchos de ellos no serán evaluados justamente, también las autoridades no puedan tener una estimación objetiva de los resultados obtenidos en las actividades que desarrolla cada empleado.

Bejarano (2013), Tesis Titulada: *Gestión de Talento Humano como estrategia para retención del personal*, para obtener el grado de: Especialista en Gestión del Talento Humano y la Productividad, de la Universidad de Medellín, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

Investigación descriptiva cuantitativa, realizada, con la finalidad explicar la importancia del potencial de la gestión de talento humano para retener

el capital humano estratégico de la organización para contribuir a la mejora de sus resultados organizativos y de su competitividad.

Arribando a las siguientes conclusiones principales: a). El talento humano es lo que genera ideas que son únicas de la empresa, logrando establecer la diferencia entre una empresa y otra. Por eso, el talento es actualmente la variable más competitiva de las organizaciones. En las organizaciones avanzadas del mundo, la lucha está en atraer, seleccionar y retener a los mejores talentos, b). En la generación de ventajas competitivas, los procesos de captación, desarrollo y retención del talento, son fundamentales para las empresas. De ellos, específicamente la retención del talento se ha convertido en el principal reto debido al crecimiento de las propias empresas y la escasez de talento en el mercado, c). Por lo general la gestión de talento está asociada con retener a aquellas personas con potencial para desarrollar una carrera dentro de la compañía y ocupar posiciones gerenciales en el futuro y, por lo mismo, son considerados en los cuadros de sucesión. Pero, la otra dimensión del talento son las posiciones técnicas y los conocimientos específicos, que están representados en las personas con un conocimiento particular y que son muy escasos en el mercado, y por lo tanto, encontrarlos implica un alto costo para la empresa.

Nacional

Baca (2017), presentó la tesis titulada: *Implementación del control interno y su efecto en la gestión financiera de las agencias de viajes en el distrito de Miraflores, Lima 2017*, para obtener el grado de: Contador Público, de la Universidad Autónoma del Perú, Facultad de Ciencias de Contabilidad, Escuela Profesional de Contabilidad.

La investigación fue realizada con el objetivo de determinar, si el control interno influye en la en la gestión de las pequeñas empresas en el distrito de Miraflores; investigación de tipo descriptiva – correlacional de diseño no experimental, en una población formada por 150 personas y una muestra de 130 personas definida a través de la fórmula de muestreo

aleatorio simple constituido por gerentes y personas que laboran en las agencias de viaje del distrito de Miraflores en Lima.

Arribando a las siguientes conclusiones principales: a). Se ha determinado que la implementación de un Sistema de Control Interno tiene un efecto favorable en la gestión financiera de las Agencias de viajes en el Distrito de Miraflores de Lima. En efecto las empresas en las cuales sí tienen implementado un Sistema de Control Interno presentan una eficiente gestión financiera, mientras que las que no han implantado el Control Interno presentan dificultades en su gestión financiera, tales como falta de liquidez debido a una deficiente política de pagos, sus inversiones no obedecen a un planeamiento financiero, ni se analiza la solvencia de la empresa ni el grado de apalancamiento, b). Las empresas que sí efectúan una evaluación de riesgos de sus operaciones con el propósito de lograr eficiencia y efectividad, han tenido una repercusión positiva en su gestión financiera; tales como, entre otros, el obtener información financiera suficiente y confiable sobre la cual respaldar sus decisiones y c). La supervisión y seguimiento efectuado por estas empresas les ha permitido tener un efecto favorable en la gestión financiera de las mismas. En cambio, las que no hicieron una adecuada Supervisión y seguimiento carecen de un planeamiento financiero, su política de pagos y de cobranzas no les permite obtener la suficiente liquidez, no se elabora un flujo de caja proyectado.

Allcchuamán (2015), presentó la tesis titulada: *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015*, para obtener el grado de: Licenciado en Administración de Empresas, de la Universidad Nacional José María Arguedas, Facultad de Ciencias de la Empresa, Escuela Profesional de Administración de Empresas.

Trabajo realizado con la finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015, en un enfoque cuantitativo no experimental de

diseños transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en una muestra de 104 trabajadores administrativos, elegido mediante el método no probabilística, no aleatorio, por convivencia, en las que se aplicó un cuestionario de 18 preguntas.

Arribando a las siguientes conclusiones principales: a). que existe una correlación positiva alta ($r=0.819$), entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador, b). existe una correlación positiva moderada ($r=0.640$), entre selección de personal y la calidad del trabajo, c). existe una correlación positiva moderada ($r=0.613$), entre selección de personal y el trabajo en equipo, d). existe una correlación positiva alta ($r=0.756$), entre capacitación de personal y la calidad del trabajo y e). existe una correlación positiva moderada ($r=0.672$), entre capacitación del personal y el trabajo en equipo.

Local

Almonacid y Rivera (2013), presentaron la tesis titulada: *El Control Interno como medio de influencia en la toma de decisiones del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Huancavelica" el año 2011*, para obtener el grado de Contador Público, de la Universidad Nacional de Huancavelica, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Contabilidad.

Investigación realizada con el objetivo de identificar y explicar en qué medida el control Interno constituye medio de influencia en la toma de decisiones del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Huancavelica, una investigación de tipo aplicada, nivel explicativa causal, de diseño no experimental, en una población y muestra de investigación constituida por todos los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Huancavelica", en las que se aplicaron un cuestionario de encuesta.

Arribando a las siguientes conclusiones principales: a). el desarrollo de actividades de control programados para el Instituto de Educación

Superior Tecnológico Público "Huancavelica" se desarrollan en un 48.3% (29) y que en un 45% (27) pocas veces las autoridades acuden a su experiencia para la toma de decisiones en las actividades institucionales lo que se muestra la falta de concientización en la aplicación de las normas de control interno y de un marco de referencia decisional en todas las actividades de gestión institucional, b). un 50% (30) de directivos y área administrativa raras veces aplican las normas de control interno en las actividades de gestión institucional, lo que nos indica, la ausencia de un ambiente destinado a la evaluación y verificación de los procesos de planeación, organización, ejecución y control en las actividades institucionales, c). Se apreció que un 55% (33) de directivos y personal responsable de la administración raras veces los cuentan con información certera, oportuna y fiable para la toma de decisiones en la solución de los problemas, lo que nos indica que existe dificultad en el manejo de información en el momento de la toma de decisiones de los directivos, imposibilitando la aplicación de las acciones correctivas estipulados por el control interno. Estos aspectos demuestran que la aplicación de las normas de control interno por los directivos, personal responsable de la administración de la entidad contribuye a la efectividad de las actividades académicas y contables.

Zuñiga y Zuñiga (2016), presentó la tesis titulada: *La integración estratégica y el desempeño del capital humano en la oficina de desarrollo humano del Gobierno Regional de Huancavelica – año 2015*, para obtener el grado de: Licenciado en Administración, de la Universidad Nacional de Huancavelica, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración.

Estudio realizado con el objetivo de conocer la relación de la integración estratégica y el desempeño del capital humano en la Oficina de Desarrollo Humano del Gobierno Regional de Huancavelica para el año 2015; la investigación fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo – correlacional, en una población y muestra de 44 empleados que laboran

en la Oficina de Desarrollo Humano del Gobierno Regional de Huancavelica, a los cuales se les aplicó un cuestionario de encuesta.

Arribando a las siguientes conclusiones principales: a). La intensidad de la relación hallada es de $r=0.80$ la cual resulta ser positiva fuerte, es decir a medida, que mejora la Integración Estratégica en la Oficina de Desarrollo Humano del Gobierno Regional de Huancavelica, mejora Correlativamente el Desempeño del Capital Humano, b). La intensidad de la relación hallada es de $r=0.60$ la cual resulta ser positiva media, es decir a medida, que mejora la Estrategia en la Oficina de Desarrollo Humano del Gobierno Regional de Huancavelica, mejora Correlativamente el Desempeño del Capital Humano, c). La intensidad de la relación hallada es de $r=0.71$ la cual resulta ser positiva media, es decir a medida, que mejora la Táctica en la Oficina de Desarrollo Humano del Gobierno Regional de Huancavelica, mejora Correlativamente el Desempeño del Capital Humano y d). La intensidad de la relación hallada es de $r=0.80$ la cual resulta ser positiva fuerte, es decir a medida, que mejora la Operativa en la Oficina de Desarrollo Humano del Gobierno Regional de Huancavelica, mejora Correlativamente el Desempeño del Capital Humano.

1.3. Teorías relacionadas al tema

El control interno y la gestión del talento humano, son dos procesos que toda organización implementa para lograr sus objetivos, por ello fue importante que esta parte del trabajo se abordó el tema de la organización.

La organización

El término organización suele utilizarse sin precisión: a veces se incluyen los comportamientos de todos los participantes, otras se considera todo el sistema de relaciones sociales y culturales, incluso hay unas en que el término se emplea como sinónimo de empresa, pero para la mayoría de los gerentes en funciones el término organización supone una estructura intencional y formal de funciones o puestos. (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012, pág. 200).

Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas. Chester (1971) citado por (Chiavenato I. , 2011, pág. 6). La cooperación entre estas personas es esencial para la existencia de la organización. Una organización existe sólo cuando: Hay personas capaces de comunicarse, que; están dispuestas a contribuir en una acción conjunta; a fi n de alcanzar un objetivo común.

Características de una organización

Robbins y Coulter (2010) señalan que una organización se caracteriza por lo siguiente: primero, una organización tiene un propósito definido. Este propósito generalmente se expresa a través de objetivos que la organización espera cumplir; segundo, cada organización está formada por personas. Cuenta con ellas para realizar el trabajo necesario para que la organización logre sus metas; tercero, todas las organizaciones crean una estructura deliberada dentro de la cual los miembros realizan su trabajo. Esa estructura puede ser abierta y flexible, sin deberes laborales específicos o un estricto apego a acuerdos de trabajo explícitos. (pág. 14).

En este marco, una organización, para alcanzar sus objetivos, requiere implementar una serie de procesos y recursos, elementos que, administrados o gestionados correctamente, facilitará el logro de sus objetivos. Entre los recursos podemos citar, a los recursos materiales, recursos técnicos, recursos económicos, recursos tecnológicos y el talento humano. Entre los procesos, están lo que toda organización realiza como función administrativa estos son: la planificación, organización, dirección y control.

En este sentido, se puede señalar que el control interno y la gestión del talento humano son dos procesos fundamentales dentro de la gestión de una organización, que los directivos deben conocer e implementar.

El Control

Es el proceso de monitoreo, comparación y corrección del desempeño laboral. Los controles efectivos garantizan que las tareas se completen de tal manera que se logren los objetivos. La efectividad de los controles se determina si se sabe qué tanto ayudan a los empleados y los gerentes a alcanzar sus objetivos. (Robbins & Coulter, 2010, pág. 299).

Control de gestión

Control de gestión es la actividad encargada de vigilar la calidad del desempeño, el cual se debe concentrar fundamentalmente en el ámbito económico, en el conjunto de medidas y en los indicadores, que se deben trazar para que todos visualicen una imagen común de eficiencia. (Maldonado, pág. 211)

Control de Gestión es "la intervención inteligente y sistemática realizada por personas sobre el conjunto de decisiones, acciones y recursos que requiere un ente para satisfacer sus propósitos, con la intención de coadyuvar a que sea exitoso en lo que se propone".

El Control interno

De acuerdo con la Contraloría General de la República del Perú, el control interno "es un proceso integral de gestión efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos en las operaciones de la gestión y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la entidad, se alcanzaran los objetivos de la misma, es decir, es la gestión misma orientada a minimizar los riesgos". (Contraloría General de la República, 2014, pág. 11).

Por otro lado, en el Art. 7 de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República N° 27785, "El control interno comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad de que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente. Su ejercicio es previo, simultáneo y posterior".

El control interno previo y simultáneo compete exclusivamente a las autoridades, funcionarios y servidores públicos de las entidades como responsabilidad propia de las funciones que le son inherentes, sobre la base de las normas que rigen las actividades de la organización y los procedimientos establecidos en sus planes, reglamentos, manuales y disposiciones institucionales, los que contienen las políticas y métodos de autorización, registro, verificación, evaluación, seguridad y protección.

El Control Interno de las entidades u organismos, comprende el plan de organización y el conjunto de métodos y medidas adoptadas para salvaguardar sus recursos, verificar la exactitud y veracidad de su información financiera y administrativa, promover la eficiencia en las operaciones, estimular la observancia de la política prescrita y lograr el cumplimiento de las metas y objetivos programados. (TCS, 2012, pág. 6).

El control interno ayuda a las organizaciones a detectar con oportunidad cualquier desviación significativa en el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos que pudieran afectar sus operaciones y, por lo tanto, las declaraciones contenidas en sus Estados Financieros. (Aguilar & Escutia , 2012, pág. 4).

Finalidad del control interno

La finalidad primordial del Control Interno es asegurar la máxima corrección de las operaciones realizadas por los organismos empresariales en todos los niveles. El Titular de una entidad y demás funcionarios necesitan disponer de procedimientos y métodos para el desarrollo de sus operaciones, para conseguir un grado razonable de corrección en las transacciones autorizadas. (TCS, 2012, pág. 6).

Sistema de control interno

De acuerdo a la Ley de Control Interno de las Entidades del Estado N° 28716, se denomina sistema de control interno al conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización,

procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y el personal, organizados e instituidos en cada entidad del Estado, que se realizan con los objetivos de: a). Promover y optimizar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta; b). Cuidar y resguardar los recursos y bienes del Estado contra cualquier forma de pérdida, deterioro, uso indebido y actos ilegales, así como, en general, contra todo hecho irregular o situación perjudicial que pudiera afectarlos; c). Cumplir la normatividad aplicable a la entidad y sus operaciones; d). Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información; e). Fomentar e impulsar la práctica de valores institucionales; f). Promover el cumplimiento de los funcionarios o servidores públicos de rendir cuenta por los fondos y bienes públicos a su cargo y/o por una misión u objetivo encargado y aceptado

Componentes del control interno

De conformidad con lo establecido por la Contraloría General de República del Perú, (Ley N° 28716, 2006), el control interno está constituido por siete componentes, sin embargo, la misma contraloría mediante Resolución de Contraloría. N° 320-2006-CG, agrupa las actividades de prevención y monitoreo, seguimiento de resultados y compromisos de mejoramiento dentro del componente de supervisión, actualmente la Contraloría General de la República ejecuta institucionalmente, cinco componentes que se detallan a continuación (Contraloría General de la República, 2014, págs. 33-44)

El ambiente de control

Entendido como el entorno organizacional favorable al ejercicio de prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas para el funcionamiento del control interno y una gestión escrupulosa;

La evaluación de riesgos

En cuya virtud deben identificarse, analizarse y administrarse los factores o eventos que puedan afectar adversamente el cumplimiento de los fines, metas, objetivos, actividades y operaciones institucionales;

Actividades de control gerencial

Son las políticas y procedimientos de control que imparte la dirección, gerencia y los niveles ejecutivos competentes, en relación con las funciones asignadas al personal, a fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos de la entidad;

Los sistemas de información y comunicación

A través de los cuales el registro, procesamiento, integración y divulgación de la información, con bases de datos y soluciones informáticas accesibles y modernas, sirva efectivamente para dotar de confiabilidad, transparencia y eficiencia a los procesos de gestión y control interno institucional;

Supervisión (que agrupa a las actividades de prevención y monitoreo, seguimiento de resultados y compromisos de mejoramiento).

Consistente en la revisión y verificación actualizadas sobre la atención y logros de las medidas de control interno implantadas, incluyendo la implementación de las recomendaciones formuladas en sus informes por los órganos del Sistema Nacional de Control.

Órganos de control interno

El órgano de control interno está formado por la administración y el órgano de control institucional.

El Órgano de Control Institucional (OCI)

Como estipula el MEF, (2019) El Órgano de Control Institucional, es el encargado de realizar los servicios de control simultáneo y posterior; así como los servicios relacionados, conforme al Plan Anual de Control y a las disposiciones aprobadas por la Contraloría General de la

República (CGR). Se ubica en el mayor nivel jerárquico de la estructura orgánica.

Depende funcionalmente de la CGR, ejerce sus funciones con sujeción a la normativa y a las disposiciones que emita la CGR en materia de control gubernamental. Depende administrativamente del Ministerio de Economía y Finanzas.

Procesos control básicos

El proceso de control básico, en cualquier lugar y para lo que sea que se controle, incluye tres pasos (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012, pág. 496).

a. Establecimiento de estándares

Los estándares constituyen los criterios de desempeño, los puntos seleccionados de todo un programa de planeación en los que se establecen medidas de desempeño para que los administradores reciban indicios sobre cómo van las cosas y no tengan que vigilar cada paso en la ejecución de los planes.

b. Medición del desempeño

Aun cuando no siempre sea posible, la medición del desempeño frente a los estándares debería hacerse apropiadamente de forma anticipada para detectar las desviaciones antes de que ocurran y evitarlas mediante acciones apropiadas. El administrador que está alerta y tiene visión de futuro puede, en ocasiones, predecir posibles desviaciones de los estándares; sin embargo, en ausencia de tal capacidad éstas deben descubrirse tan pronto como sea posible.

c. Corrección de desviaciones

La corrección de desviaciones es el punto en que el control puede verse como una parte de todo el sistema de administración y relacionarse con las otras funciones gerenciales. Los administradores pueden corregirlas al modificar sus planes o metas (ésta es una puesta en práctica del principio del cambio de rumbo en la navegación o evaluar planes derivados), o al ejercer su función de organización a

partir de la reasignación o aclaración de tareas; también pueden corregirlas mediante la asignación de personal adicional, una mejor selección y capacitación de los subordinados o, como última medida, el reajuste de personal, esto es, los despidos; otra forma es corregir a partir de una mejor dirección, esto es, una mayor explicación de las tareas o mediante técnicas de liderazgo más efectivas.

Talento humano

“Es el conjunto de saberes y haceres de los individuos y grupos de trabajo en las organizaciones, pero también a sus actitudes, habilidades, convicciones, aptitudes, valores, motivaciones y expectativas respecto al sistema individuo, organización, trabajo y sociedad”. (Ugarte, Mora, & Moncayo, 2018)

Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano, “es el conjunto racional y armónico de políticas, funciones y procedimientos orientados a mejorar la productividad y eficiencia del trabajador en el marco de las posibilidades que ofrece la utilización de los recursos materiales y técnicos para satisfacer los objetivos institucionales y aspiraciones de los trabajadores”. (Ugarte, Mora, & Moncayo, 2018)

De acuerdo a Dessler (1997), citado por Chiavenato (2009), gestión del talento humano “es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las “personas” o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño”. (pág. 9).

Más adelante el mismo Dessler reafirma que la gestión del talento humano “es una función administrativa dedicada a la integración, la formación, la evaluación y la remuneración de los empleados. Todos los administradores son, en cierto sentido, gerentes de recursos humanos, porque participan en actividades como el reclutamiento, las entrevistas, la selección y la formación.

Por otro lado, Dessler y Valera (2011) cuando hablan de la administración de recursos humanos señalan que esta “se refiere a las prácticas y a las políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial; en específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados de la organización”. (pág. 16).

Tales prácticas y políticas incluyen, por ejemplo: Realizar los análisis de puestos (determinar la naturaleza de la función de cada empleado), Planificar las necesidades de personal y reclutar a los candidatos para cada puesto, seleccionar a los candidatos para cada puesto, aplicar programas de inducción y capacitación para los nuevos trabajadores, evaluar el desempeño, administrar los sueldos y los salarios (remunerar), proporcionar incentivos y prestaciones, comunicar (entrevistar, asesorar, disciplinar), capacitar y desarrollar a los empleados actuales y fomentar el compromiso. (Dessler & Valera, 2011, pág. 16)

Finalmente, visto desde una perspectiva más actual, como señala Tobón (2017), la gestión del talento humano se refiere a generar las acciones necesarias para que la sociedad, las organizaciones y las personas trabajen en el desarrollo continuo del talento y lo apliquen en el logro de unas determinadas metas organizacionales, la consecución de objetivos socioeconómicos, el mejoramiento de la calidad de vida, el fortalecimiento de la convivencia, la realización personal y el aseguramiento de la sustentabilidad ambiental. Por consiguiente, no es solamente formar el talento sino también trabajar para que se aplique y contribuya a mejorar el entorno en interacción con otros. (pág. 83).

Objetivos de la gestión del talento humano

De acuerdo con el planteamiento de Chiavenato (2009), los objetivos de la administración de los recursos humanos son diversos;

generalmente están relacionados con el logro de los objetivos y la eficacia de una organización:

- a. El principal objetivo de la gestión del talento humano, es ayudar a una organización a alcanzar sus objetivos y a realizar su misión.
- b. Proporcionar competitividad a la organización, esto significa, saber crear, desarrollar y aplicar habilidades y competencias del personal; ser productivos.
- c. Proporcionar a la organización personas idóneas y motivadas, recluta y selecciona al personal más idóneo para retenerlo y mantenerlo motivado.
- d. Incrementar la satisfacción en el trabajo; las personas satisfechas son más productivas, pero las personas insatisfechas se desvinculan de la empresa, se ausentan con frecuencia, lo que provoca un índice de infelicidad. En cambio, los trabajadores internos felices constituyen el éxito de la empresa.
- e. Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo; a través de diferentes aspectos como: el estilo de administración, la libertad, la autonomía para tomar decisiones, el ambiente de trabajo agradable, la familiaridad, la seguridad en el empleo, las horas adecuadas de trabajo y las tareas significativas agradables.
- f. Administrar y generar cambios; es adaptarse a los cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Los cambios traen nuevos enfoques que son flexibles y ágiles, mismos que proponen nuevas estrategias, filosofías, programas, procedimientos y soluciones a los problemas actuales y tendencias del mercado.
- g. Mantener políticas éticas y de transparencia; rendición de cuentas que muestre la transparencia, que sea justa, confiable y ética.
- h. Sinergia; es trabajar todos para un mismo fin, un mismo objetivo, sean estos de la organización o personales. es decir, buscamos relaciones ganar-ganar; a esto se conoce como cultura corporativa o estilo de administración.

- i. Diseñar el trabajo individual y en equipo; el diseño de trabajo individual y grupal debe ser significativo, agradable y motivador, ofreciendo excelentes condiciones de trabajo, mejorando las condiciones de vida dentro de la organización.
- j. Recompensar a los talentos; es importante recompensar el cumplimiento de los objetivos de los trabajadores y recompensar, estimular su actuación dentro de la empresa.
- k. Evaluar su desempeño; la evaluación permite mejorar continuamente aspectos del capital humano y capital intelectual de las personas en la organización.

Procesos de gestión del talento humano

De acuerdo con Chiavenato, (2009), la gestión del talento humano está constituido por seis procesos, que se muestran en la tabla

Tabla 1
Procesos de gestión del talento humano

Procesos	Conceptos
Integrar a las personas	Procesos para incluir a nuevas personas, representan las actividades de ingreso a la organización de los candidatos que tienen características y competencias personales.
Organizar a las personas	Procesos para diseñar las actividades que las personas realizarán en la organización, para orientar y acompañar su desempeño.
Recompensar a las personas	Procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas.
Desarrollar a las personas	Procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal.
Retener a las personas	Procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas
Auditar a las personas	Procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados

Fuente: (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009)

Por otro lado, desde la socioformación propuesta por Sergio Tobón, la gestión del talento humano comprende los siguientes procesos básicos:

Trabajo colaborativo y en red

Comprende la apropiación de una visión compartida en la cual todos trabajen en su logro con acciones concretas y el mejoramiento continuo, como también el trabajo con base en proyectos que articulen las actividades de diferentes integrantes.

Reclutamiento selección e inducción de personas

Es el proceso a través del cual se buscan las personas con una serie de características mínimas en función de unos determinados retos o problemas, se identifica cuáles cumplen con estas características y se les acompaña en su integración al trabajo colaborativo hasta que logren articularse a las acciones previstas y puedan comenzar a contribuir en el logro de las metas.

Formación continua

Consiste en apoyar a las personas para que estén en un proceso continuo de formación, considerando los problemas y retos del equipo donde están.

Evaluación de desempeño.

Consiste en valorar los logros y necesidades de mejoramiento de las personas y equipos de trabajo para valorar los avances e implementar acciones de apoyo.

Reconocimiento y promoción

Se valoran los logros de los equipos y personas, como también se les brindan nuevas responsabilidades en función de estos.

Estas acciones se pueden implementar en toda comunidad, organización o equipo para gestionar el talento y poder lograr impacto en la resolución de problemas del entorno a través de metas a corto, mediano y largo plazo, en este sentido, pueden abordarse en una empresa, universidad, institución educativa o equipo de trabajo.

Fases de la gestión del talento humano

Las fases de gestión del talento humano que destacaron hechos, concepciones, prácticas, investigaciones, formas predominantes y que han trascendido en la administración de los recursos humanos, planteados por (Liquidano , 2012, pág. 30), son los siguientes:

Fase administrativa

Etapa relacionada con la época de la revolución industrial y la administración científica de Frederick Taylor y Henry Fayol.

En esta fase se concibe al hombre como un ser racional económico, pasivo motivado solo por los incentivos económicos. Su orientación es netamente productiva, donde prima la mano de obra y la situación de los factores humanos no es relevante. La percepción del administrador de recursos humanos, es que el personal es un costo a minimizar, su relación laboral está orientada al control y al estímulo de los rendimientos, centrada en la observación de las normas y las reglas.

Los procesos básicos de la gestión de recursos humanos son: selección, contratación, adiestramiento, despido, estudio de fórmulas salariales ligadas al rendimiento y análisis de puestos.

Fase de gestión

Etapa relacionada con los estudios Elton Mayo, época en la que trasciende la admisión de la motivación, la buena comunicación, la cultura organizacional que rodea al individuo y el salario.

En esta fase el hombre es considerado como “hombre social”, motivado por sus necesidades sociales y las relaciones o interacciones, que responde más a las fuerzas de los grupos a los que pertenece.

La orientación de la gestión de los recursos humanos es hacia la satisfacción de las necesidades sociales y psicológicas del personal.

Las funciones básicas de esta fase se identifican como: reclutamiento, contratación, administración de salarios, motivación, comunicación al personal, y formación del personal, relaciones laborales, análisis y evaluación de puestos. Se consideran las necesidades de tipo social y psicológica de las personas, y buscan la adaptación del hombre a la organización.

Fase de desarrollo

Esta fase en la historia de la administración, se ubica en las teorías de: proceso administrativo, sistemas, matemática, desarrollo organizacional, administración por objetivos y la teoría de contingencia o situacional.

La concepción del hombre se centra en la “autorrealización”, donde el individuo debe desplegar las capacidades que posee, con cierto grado de autonomía y autocontrol. Su orientación es hacia la eficiencia de la empresa. Administrativamente el personal es considerado como elemento determinante para el desarrollo de la empresa, como recurso que se tiene que optimizar.

Las funciones que se destacan en esta fase son: planeación de recursos humanos, reclutamiento, selección, contratación, integración, evaluación del desempeño, planeación de carreras, compensación, capacitación y desarrollo.

Fase de gestión estratégica

Esta etapa reconoce al hombre como “hombre complejo”, reflejada en su diferencia individual, dinamismo, su capacidad de evolución mediante la adquisición de nuevos conocimientos y experiencias pasadas que lo desarrollan personalmente.

La orientación es hacia la estrategia del negocio, donde se toma en cuenta la visión, misión, propósitos y valores de la empresa para la formulación de objetivos y estrategias sociales congruentes. El personal es considerado como un recurso a optimizar, así como factor determinante para la mejora de la posición competitiva de la empresa.

Las funciones que subyacen se constituyen por la planeación estratégica de recursos humanos, reclutamiento, selección, contratación, formación, capacitación y adiestramiento, desarrollo de personal, relaciones laborales y negociaciones colectivas, sueldos y salarios, diseño y proceso de trabajo, procedimiento de quejas, evaluación de actitudes, criterios de promoción, seguridad e higiene industrial, motivación al personal y comunicación, auditoría de recursos humanos, registros y controles administrativos y controles estratégicos, todos ellos basados en la visión, misión, propósitos y valores de la empresa.

Fase de gestión por competencias

En la fase de gestión por competencias el hombre se concibe como aquel que posee características de desempeño superior, constituidos por sus conocimientos, habilidades y capacidades para mantener la ventaja competitiva del negocio y su alineación con las necesidades estratégicas de la organización.

La orientación de la empresa es hacia la identificación, descripción y desarrollo de competencias individuales para impulsar a nivel de excelencia, hacia los resultados; administrativamente se concibe al personal como el capital humano para el mantenimiento de la ventaja competitiva.

Las funciones básicas en la fase de gestión por competencias son: identificación, clasificación y descripción de las competencias, desarrollo de competencias en el trabajo y competencias globales, dirección estratégica de recursos humanos, Análisis y descripción de puestos, atracción o reclutamiento, selección, contratación, desarrollo de planes de carrera, capacitación y entrenamiento, evaluación del desempeño, remuneraciones y beneficios, sistemas de estímulos y recompensas, procesos de evaluación por competencias, procesos de certificación por competencias.

La relación laboral, está basado en el desarrollo, evaluación y certificación de las competencias en el trabajo y para el trabajo.

De acuerdo con Alles (2007). este modelo apunta al desarrollo de competencias, y se basa en tres subsistemas: Selección, para que a partir de la puesta en marcha sólo ingresen personas que tengan las competencias deseadas; Evaluación del desempeño, para conocer los grados de competencias de cada integrante de la organización; y el fundamental, el Desarrollo de las mismas. (pág. 11).

Fase de gestión del conocimiento

En la fase de gestión del conocimiento la concepción del hombre es el talento clave para la empresa, es investigador, participativo, con facilidad de aprendizaje, que requiere menos dirección y control para actuar.

La orientación de la empresa en esta fase, es hacia el aprendizaje, retención y motivación del conocimiento de los trabajadores, hacia la generación del conocimiento, ligándolo a los objetivos del negocio. La percepción del personal es como capital humano y social.

Las funciones básicas de esta fase son: gestión del conocimiento (adquisición, documentación, transferencia, creación y aplicación del conocimiento), entrenamiento, toma de decisiones, evaluación del desempeño, premios y compensaciones.

La relación laboral se basa en retener y motivar el conocimiento de los trabajadores, así como el conocimiento del trabajo y congruencia del capital humano y social hacia el aprendizaje de la organización, adoptando las mejores prácticas de la administración de recursos humanos.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre el control interno y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre el control interno y la dimensión integración del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre el control interno y la dimensión organización del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre el control interno y la dimensión motivación, compensación en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre el control interno y la dimensión desarrollo del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018?

Problema específico 5

¿Cuál es la relación entre el control interno y la dimensión retención a las personas en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018?

Problema específico 6

¿Cuál es la relación entre el control interno y la dimensión auditoria a las personas en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018?

Problema específico 7

¿Cuál es la relación entre la dimensión ambiente de control y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018? Y así sucesivamente para los demás problemas específicos.

Problema específico 8

¿Cuál es la relación entre la dimensión evaluación de riesgo y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018?

Problema específico 9

¿Cuál es la relación entre la dimensión actividades de control y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018?

Problema específico 10

¿Cuál es la relación entre la dimensión información y comunicación y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018?

Problema específico 11

¿Cuál es la relación entre la dimensión supervisión del control interno y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Considerando la gran importancia y trascendencia que tiene tanto la gestión del talento humano y así como el control interno en el éxito y el logro de los objetivos de una organización y/o institución, independientemente al tamaño, a la actividad que realiza y al tipo de gestión a la que pertenece.

Por otro lado, considerando las exigencias del contexto a las que deben asumir las organizaciones e instituciones de nuestro medio como la UGEL de Huancavelica, y a los problemas descritos, que tienen que ser abordados para buscar alternativas de solución; la investigación realizada se justifica, porque:

Brinda información actual sobre las tendencias de la gestión del talento humano y el control interno, que sirvan como fuentes para comprender el valor y la importancia de la gestión del talento humano y el control interno e iniciar investigaciones enfocadas a la solución de problemas prácticos que mejoran la gestión del talento humano y el control interno en la institución de gestión educativa intermedios y de base como las UGEL, las DRE y las instituciones educativas.

Propone un marco teórico para la aplicación de la metodología del proceso de gestión del talento humano que contribuirá en la selección, desarrollo, retención y control del talento humano, que conlleve al logro eficiente de los objetivos institucionales.

Busca comprender y valorar las potencialidades y dificultades de la UGEL Huancavelica en la práctica de la gestión del recurso humano y el control interno generando un instrumento de recojo de información válido y confiable.

Promueve la reflexión y despierta interés en los directivos encargados de la gestión de la UGEL Huancavelica y otros niveles de gestión educativa,

para favorecer la institucionalización y el empoderamiento de la gestión del talento humano y el control interno.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la dimensión integración del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Hipótesis específica 2

Existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la dimensión organización del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Hipótesis específica 3

Existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la dimensión motivación, compensación en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Hipótesis específica 4

Existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la dimensión desarrollo del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Hipótesis específica 5

Existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la dimensión retención a las personas en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Hipótesis específica 6

Existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la dimensión auditoría a las personas en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018

Hipótesis específica 7

Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión ambiente de control y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Hipótesis específica 8

Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión evaluación de riesgo en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Hipótesis específica 9

Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión actividades de control y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Hipótesis específica 10

Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión información y comunicación y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Hipótesis específica 11

Existe una relación positiva y significativa la dimensión supervisión del control interno y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre el control interno y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre el control interno y la dimensión integración del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre el control interno y la dimensión organización del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre el control interno y la dimensión motivación, compensación en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre el control interno y la dimensión desarrollo del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Objetivo específico 5

Determinar la relación entre el control interno y la dimensión retención a las personas en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Objetivo específico 6

Determinar la relación entre el control interno y la dimensión auditoría a las personas en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Objetivo específico 7

Determinar la relación entre la dimensión ambiente de control y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Objetivo específico 8

Determinar la relación entre la dimensión evaluación de riesgo y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Objetivo específico 9

Determinar la relación entre la dimensión actividades de control y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Objetivo específico 10

Determinar la relación entre la dimensión información y comunicación y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Objetivo específico 11

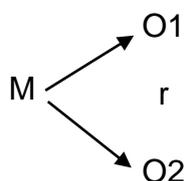
Determinar la relación entre la dimensión supervisión del control interno y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.cativa Local – Huancavelica, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Como señala Ander (2011), el diseño de investigación “es el esbozo, esquema, prototipo o modelo que indica el conjunto de decisiones, pasos, actividades y tareas necesarias para guiar el proceso de una investigación” (pág. 91).

Considerando que la presente investigación corresponde al enfoque cuantitativo, se utilizó el diseño descriptivo correlacional para analizar la certeza de las hipótesis formuladas (Hernandez, Fernández, & Batista, 2014), el mismo que se representó de la siguiente manera:



Donde:

M = Muestra de estudio (servidores de la UGEL Huancavelica)

O1 = Variable 1: Control interno

O2 = Variable 2: Gestión del talento humano

R = relación

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Control interno

El Control Interno “es un proceso integral de gestión efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos en las operaciones de la gestión y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la entidad, se alcancen los objetivos de la misma, es decir, es la gestión misma orientada a minimizar los riesgos”. (Contraloría General de la República, 2014, pág. 11).

Variable 2: Gestión del talento humano

(...) “es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las “personas” o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño. Dessler (1997), citado por (Chiavenato, 2009).

Tabla 2
Dimensiones, indicadores y número de ítems variable 1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valoración					ESCALA DE MEDICIÓN
						Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	
Control interno	El Control Interno “es un proceso integral de gestión efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos en las operaciones de la gestión y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la entidad, se alcanzaran los objetivos de la misma, es decir, es la gestión misma orientada a minimizar los riesgos”. (Contraloría General de la República, 2014, pág. 11)	Para medir cada dimensión e indicadores de cada variable se aplicará un cuestionario tipo escala Likert constituida por 35 ítems acorde a las dimensiones, que se aplicará a la muestra de estudio constituido por 30 servidores públicos	Ambiente de control	Compromiso con los principios del servicio público y Valores éticos	1. El personal conoce los objetivos, las atribuciones, los procesos y proyectos de la institución.	1	2	3	4	5	Ordinar interválica Malo (1) Regular (2) Bueno (3) Muy bueno (4) Excelente (5)
					2. Se fomenta la integración del personal en un clima ético que contribuye a la efectividad de las políticas institucionales.	1	2	3	4	5	
					3. Se define y promueve los valores del código de ética de la gestión pública.	1	2	3	4	5	
					4. Se promueve el cumplimiento de las Normas de control Interno de la institución	1	2	3	4	5	
				Independencia de la supervisión y control interno	5. La supervisión y el control interno se realizan de forma independiente a través de los comités de control interno.	1	2	3	4	5	
					6. La supervisión se lleva a cabo a través de la aplicación de conocimientos y habilidades especializadas.	1	2	3	4	5	
				Estructura organizacional apropiada para objetivos	7. La estructura organizacional autorizada está alineada con manual de organización y funciones de la institución	1	2	3	4	5	
					8. Los perfiles y descripciones de los puestos de trabajo están definidos y alineados a las funciones y a los objetivos institucionales.	1	2	3	4	5	
				Competencia profesional	9. Se evalúa periódicamente las capacidades necesarias para el trabajo.	1	2	3	4	5	
					10. Se desarrolla actividades de capacitación para mejorar los desempeños laborales de los empleados.	1	2	3	4	5	
					11. Se cumple con las disposiciones normativas para seleccionar, desarrollar y retener al personal competente.	1	2	3	4	5	
					12. La institución cuenta con unidades y/o personas responsables para realizar y evaluar el control interno.	1	2	3	4	5	

	Responsables del control interno	13. En la institución se establece y evalúa medidas de desempeño, incentivos y sanciones.	1	2	3	4	5
Evaluación del riesgo	Definición de objetivos	14. Se define y difunde los objetivos y metas de los principales procesos y proyectos de la institución.	1	2	3	4	5
		15. Se considera el cumplimiento de los objetivos de acuerdo a las actividades de la institución.	1	2	3	4	5
	Identificación de riesgos.	16. Se analiza y documenta los riesgos en el logro de los objetivos institucionales.	1	2	3	4	5
		17. Se promueve una cultura de administración de riesgos a través de acciones de capacitación del personal responsable de los procesos institucionales.	1	2	3	4	5
	Estimación y cuantificación de la exposición al riesgo.	18. Se considera la existencia de posibilidad de fraude en la evaluación de riesgos de los principales proyectos y procesos institucionales.	1	2	3	4	5
		19. Los principales proyectos y procesos institucionales cuentan con sus correspondientes matrices de administración de riesgos.	1	2	3	4	5
Actividades de Control	Definición de tareas y actividades.	20. La institución define y desarrolla actividades de control para la mitigación de riesgos y cumplir con sus objetivos.	1	2	3	4	5
		21. El control se aplica a todas instancias empleado un registro de indicadores de desempeño para procesos, procedimientos, actividades y tareas institucionales.	1	2	3	4	5
	Coordinación de tareas.	22. Las actividades de control están claramente definidas documentadas en planes y el manual de procedimientos.	1	2	3	4	5
		23. El plan de control interno y los indicadores son difundidos y comunicados formalmente a todo el personal de la institución.	1	2	3	4	5
	Despliegue de actividades de control	24. Se realizan instrucciones de control a los funcionarios de la institución por escrito o por otro medio formalmente aceptado	1	2	3	4	5
25. Las actividades de control son realizadas con debido y cuidado por personal competente.		1	2	3	4	5	
Información y comunicación	Identificar, recopilar y comunicar información pertinente.	26. Se produce información oportuna, actualizada, precisa, completa, accesible y verificable.	1	2	3	4	5
		27. Las actividades de control contribuyen a que la información que utiliza y genera sea de calidad, pertinente, veraz, oportuna, accesible, transparente, objetiva e independiente.	1	2	3	4	5

Información y responsabilidad.	28. Se captura información, se procesa y reporta para la mejora del control interno.	1	2	3	4	5	
	29. Se cumple con los principios Institucionales de seguridad de la Información	1	2	3	4	5	
Canales de comunicación.	30. Se establece canales de comunicación e información con el personal para difundir los programas, metas y objetivos institucionales.	1	2	3	4	5	
	31. Se establece canales de comunicación con entidades del estado, ciudadanos, proveedores, auditores externos, reguladores y otros para mejorar el control interno y los resultados de la institución.	1	2	3	4	5	
Supervisión del control interno	Evaluación del sistema de control interno.	32. Las evaluaciones al control interno están articuladas con los procesos más importantes de la institución.	1	2	3	4	5
		33. Los encargados de la evaluación del control interno poseen conocimientos suficientes para comprender lo que están evaluando.	1	2	3	4	5
	Eficacia del sistema de control interno.	34. Se evalúa periódicamente la efectividad de las actividades de control interno implementadas.	1	2	3	4	5
		35. Se comunica oportunamente las deficiencias del control interno para tomar acciones correctivas.	1	2	3	4	5

Fuente: Matriz de consistencia

Tabla 3
Tabla de valoración variable control interno

Valoración cualitativa	Valoración cuantitativa
Malo	01-35
Regular	36-70
Bueno	71-105
Muy Bueno	106-140
Excelente	141-175

Tabla 4
Dimensiones, indicadores y número de ítems variable 2

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valoración					ESCALA DE MEDICIÓN
						Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	
Gestión del talento humano	La gestión de recursos humanos, "es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las "personas" o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño. Dessler (1997), citado por (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009).	Para medir cada dimensión e indicadores de cada variable se aplicará un cuestionario tipo escala Likert constituida por 29 ítems acorde a las dimensiones	Integración de personas	Reclutamiento de personas	1. Se realizan las acciones pertinentes oportunas para localizar y contactar con los candidatos que requerimos.	1	2	3	4	5	Ordinar interválica Malo (1) Regular (2) Bueno (3) Muy bueno (4) Excelente (5)
					2. La institución ofrece oportunidades para candidatos internos y externos en los puestos vacantes	1	2	3	4	5	
				Selección de personas	3. Existen procedimientos y herramientas claramente establecidas para la selección de personal dentro de la institución.	1	2	3	4	5	
			Organización de personas	Diseño de los puestos	4. Se evalúa a los candidatos internos y candidatos externos para cubrir los puestos existentes.	1	2	3	4	5	
					5. Se analiza los requisitos de los cargos, las características importantes de los puestos.	1	2	3	4	5	
				Evaluación del desempeño	6. Se detalla los conocimientos, habilidades y destrezas personales necesarias para desempeñar correctamente el puesto.	1	2	3	4	5	
					7. Se valora sistemáticamente la actuación de cada servidor en función a las actividades que desempeña, metas, resultados, competencias y su potencial desarrollo	1	2	3	4	5	
					8. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los servidores	1	2	3	4	5	
			Motivación y compensación	Beneficios	9. Se retribuye, premia, reconoce y recompensa al personal por el buen desempeño, alcanzando metas y resultados institucionales.	1	2	3	4	5	
					10. Se definen planes de compensación para mejorar la calidad del personal y alentar el desempeño adecuado.	1	2	3	4	5	
			Compensación		11. Se desarrolla un sistema de recompensa para atraer, retener y motivar a los trabajadores.	1	2	3	4	5	
					12. Se estima el valor de cada puesto de trabajo de la institución y la compensación correspondiente.	1	2	3	4	5	
			Desarrollo de personas	Capacitación	13. Se realiza programas de capacitación de desarrollo capacidades requeridas para el desempeño y productividad del personal.	1	2	3	4	5	

Retención a las personas	Desarrollo	14. Se evalúa el programa de capacitación para conocer su eficacia, la satisfacción de las necesidades de la institución, los servidores y los clientes.	1	2	3	4	5
		15. El programa de capacitación provoca cambios las capacidades del aprendiz y mejora sus competencias personales.	1	2	3	4	5
		16. Se promueve el desarrollo del personal mediante la rotación en el puesto, asignación de asesorías, jefaturas, comisiones, participación en cursos fuera de la institución, etc.	1	2	3	4	5
	Prestaciones	17. Se implementa oportunamente las prestaciones de ley son las que exige la legislación laboral (vacaciones, aguinaldo, jubilación, seguro, etc.).	1	2	3	4	5
		18. Se brinda actividades recreativas que buscan proporcionar al trabajador las condiciones físicas y psicológicas para su reposo, diversión, recreación, salud mental y uso de tiempo libre.	1	2	3	4	5
	Auditoria a las personas	Administración del conocimiento	19. Existe capacidad para identificar, recuperar, crear, compartir y utilizar del conocimiento dentro de la institución	1	2	3	4
20. Se orienta la organización de información en los distintos niveles institucionales a efecto de generar, incrementar, desarrollar y compartir el conocimiento.			1	2	3	4	5

Fuente: Matriz de consistencia

Tabla 5
Tabla de valoración, variable gestión del talento humano

Valoración cualitativa	Valoración cuantitativa
Malo	01-20
Regular	21-40
Bueno	41-60
Muy Bueno	61-80
Excelente	81-100

Fuente: Matriz de consistencia

2.3. Población y muestra

Población de estudio

La población considerada como el “conjunto de elementos de los que se quiere conocer o investigar algunas de sus características”. (Ander, 2011, pág. 106). Estuvo constituido por 30 servidores públicos que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica.

Área	N° servidores
Gestión institucional	10
Gestión Pedagógica	08
Gestión administrativa	12
Total:	30

La muestra

Por tratarse de un estudio que involucra a todos los integrantes de la población, la muestra de estudio estuvo constituido por los 30 servidores públicos de las áreas de gestión institucional, pedagógica y administrativa que constituyen la población de estudio.

Muestreo

Con la finalidad de evitar exclusiones en la recolección de datos, la selección de la muestra se realizó a través de la técnica de muestreo no probabilístico censal, en la que se incluye a toda la población de estudio.

Criterios de inclusión.

- Servidores públicos hombres y mujeres de todas las especialidades y a cargo de distintas áreas.
- Servidores públicos hombres y mujeres, con condición laboral nombrados y contratados.
- Servidores públicos hombres y mujeres, cuyo tiempo de servicio es igual o mayor de uno año.

Criterios de exclusión

- Servidores públicos hombres y mujeres que han solicitado licencia.

- Servidores públicos hombres y mujeres que no desean participar en la investigación

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

El proceso de recolección, de datos requiere del empleo de técnicas e instrumentos que permitan accederá la información necesaria durante la investigación.

Las técnicas

Las técnicas comprenden procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener la información necesaria para dar respuesta a su pregunta de investigación. (Hurtado de Barrera, 2010, pág. 790).

Consulta documental

Es una técnica a través del cual se ponerse en contacto con el conocimiento acumulado acerca del tema o problema que vamos a investigar, a través de lo que otros vieron o estudiaron. Para el logro de este propósito se recurre a lo que se denomina “consulta y recopilación documental”, tarea que se lleva a cabo principalmente mediante la detección, consulta y recopilación documental.

La encuesta

Por otro lado, la otra técnica empleada fue la encuesta, “que corresponde a un ejercicio de búsqueda de información acerca del evento de estudio, mediante preguntas directas, a varias unidades, o fuentes” (Hurtado de Barrera, 2010, pág. 875).

Instrumentos

El principal instrumento utilizado para la recolección de información, fue el cuestionario de encuesta de tipo Escala de Likert de 55 ítems (35 ítems para medir la variable control interno y 20 ítems para medir la variable gestión del talento humano).

Validez de instrumentos

La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir. (Hernandez, Fernández, & Batista, 2014, pág. 200)

De acuerdo con Thorndike (1980), citado por Hurtado de Barrera (2010), “La validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide lo que pretende medir, mide todo lo que el investigador quiere medir y mide sólo lo que se quiere medir”. (pág. 790).

El procedimiento por la cual se validaron los instrumentos fue el juicio de expertos, a través del cual, como señala Hurtado de Barrera (2010), “se buscó corroborar si existe consenso, o por lo menos un porcentaje aceptable de acuerdo, entre el investigador y los expertos, con respecto a la pertenencia de cada ítem a las respectivas sinergias del evento”. (pág. 792).

Para realizar la validación del instrumento se ejecutaron las siguientes acciones: elaboración de la matriz de consistencia y matriz de validación de instrumentos. Seleccionar a los expertos que van a validar los instrumentos. Valoración de los instrumentos por los expertos. Consolidación de valoración que se detalla en la tabla 5.

Tabla 6

Valoración de la validez de contenido del instrumento de recojo de información

Experto	Especialista	Dictamen
Mg. Ángel Cayllahua Ccora	Temático	Aplicable
Dr. Juan Lizana Palomino	Temático	Aplicable
Mg. Clidy Robert Carrizales Galindo	Metodológico	Aplicable

Fuente: Resultados de matriz de validación de instrumentos

Confiabilidad del instrumento

Por otro lado, “la confiabilidad se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento a las mismas unidades de estudio, en idénticas condiciones, produce iguales resultados, dando por hecho que el evento medido se mantiene”. (Hurtado de Barrera, 2010, pág. 808).

En este sentido, para medir el nivel confiabilidad de los 55 ítems del cuestionario de encuesta elaborado como instrumento para el recojo de información, se aplicó el instrumento en una muestra piloto de 10 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Acobamba, cuyos resultados se analizaron a través del estadístico de coeficiente de Alfa de Cronbach, que se muestran en las tablas 6 7 y 8.

Tabla 7

Estadísticos de fiabilidad de instrumento 1, variable control interno

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	35

Fuente: Resultados de la prueba coeficiente de Alpha de Cronbach

En la tabla 6, se muestra el nivel de confiabilidad del instrumento 1 que mide la variable Control interno, alcanzó un coeficiente de 0,780, el cual presenta un nivel aceptable de confiabilidad. George y Mallery (2003) en Castillo, González y Olaya.

Tabla 8

Estadísticos de fiabilidad de instrumento 1, variable gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,770	20

Fuente: Resultados de la prueba coeficiente de Alpha de Cronbach

En la tabla 7, se muestra el nivel de confiabilidad del instrumento 2 que mide la variable Gestión del talento humano, que alcanzó un coeficiente de 0,770, el cual presenta un nivel aceptable de confiabilidad. George y Mallery (2003) en Castillo, González y Olaya.

Tabla 9

Estadísticos de fiabilidad del total del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	55

Fuente: Resultados de la prueba coeficiente de Alpha de Cronbach

En la tabla 8, se muestra el nivel de confiabilidad del total del instrumento que mide las variables control interno y gestión del talento humano, que alcanzó un coeficiente de 0,922, el cual presenta un nivel excelente de confiabilidad. George y Mallery (2003) en Castillo, González y Olaya

2.5. Métodos de análisis de datos

Tratamiento de la información

La información recogida de la muestra de estudio, producto de la aplicación del cuestionario, fue revisado, ordenado y calificado, luego se ha elaborado una base de datos por cada variable en SPSS24.

Método estadístico

El análisis de los datos, se ha realizado utilizando estadísticos descriptivos (frecuencias y porcentajes) y relacionales (Rho de Spearman para valorar el nivel de correlación y la comprobación de hipótesis) los mismos que se han procesado empleando el programa estadístico SPSS 24.

2.6. Aspectos éticos

La elaboración del trabajo de investigación en todas sus etapas ha cuidado el uso y manejo de algunos principios éticos que se detallan a continuación:

La investigación se ha realizado tomando en cuenta los criterios propios establecidos para la realización de la investigación ajustada a las normas éticas en la misma. (Hurtado de Barrera, 2010)

La participación de los trabajadores de la UGEL seleccionado como muestra de estudio ha sido voluntaria e informado de la intencionalidad de la investigación y el uso que se realizó de las opiniones vertidas en el cuestionario.

En cuanto al uso de la información proveniente de diferentes fuentes como la revisión de información en internet, se realizó siguiendo las normas establecidas por la APA, evitando el plagio y copia.

III. RESULTADOS

Los resultados de la investigación, presenta una parte que corresponde al análisis descriptivo y otra al análisis correlacional y de comprobación de la hipótesis general y específicas, de acuerdo a los objetivos, variables y dimensiones planteadas.

3.1. Análisis descriptivo

A continuación, se describe los resultados de la aplicación de la encuesta de opinión respecto al control interno y gestión del talento humano en los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica, que se han representado en tablas y figuras.

Tabla 10
Distribución agrupada de la variable control interno

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bueno	4	13,3	13,3	13,3
	Muy bueno	26	86,7	86,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia. Base de datos en SPSS24

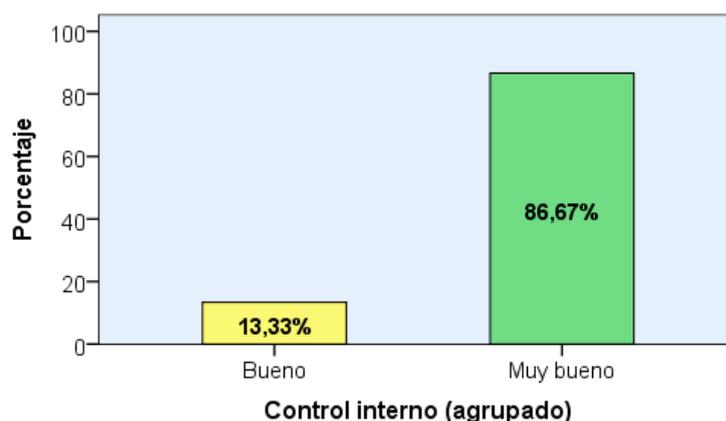


Figura 1. Representación de la variable control interno

En la tabla 10 y figura 1, se observa, que, de los 30 servidores públicos de la UGEL Huancavelica, involucrados en la investigación, 26(86,7%) consideran que el

control interno en la UGEL de Huancavelica es muy bueno y el restante 4(13,3%) considera que es bueno.

Tabla 11

Distribución agrupada de la variable gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bueno	6	20,0	20,0	20,0
	Muy bueno	24	80,0	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia. Base de datos en SPSS24

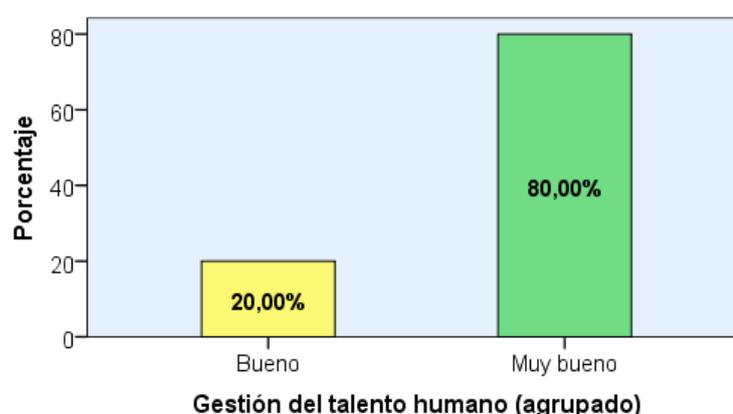


Figura 2. Representación de la variable gestión del talento humano

En la tabla 11 y figura 2, se observa, que, de los 30 servidores públicos de la UGEL Huancavelica, involucrados en la investigación, 24(80,0%) consideran que la gestión del talento humano en la UGEL de Huancavelica es muy buena y el restante 6(20,0%) considera que es bueno.

Tabla 12

Distribución agrupada de la dimensión ambiente de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bueno	3	10,0	10,0	10,0
	Muy bueno	26	86,7	86,7	96,7
	Excelente	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia. Base de datos en SPSS24

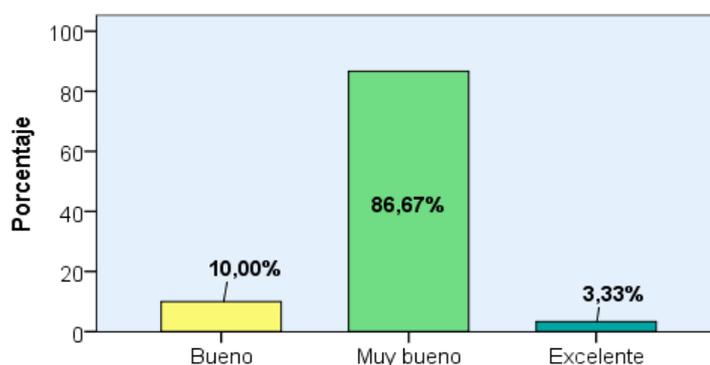


Figura 3. Representación de la dimensión ambiente de control

En la tabla 12 y figura 3, se observa, que, de los 30 servidores públicos de la UGEL Huancavelica, involucrados en la investigación, 1(3,3%), considera que el ambiente de control en la UGEL de Huancavelica es excelente, mientras 26(86,67%) considera que es muy buena, y el restante 3(10,0%) considera que es bueno.

Tabla 13

Distribución agrupada de la dimensión evaluación del riesgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bueno	9	30,0	30,0
	Muy bueno	14	46,7	76,7
	Excelente	7	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia. Base de datos en SPSS24

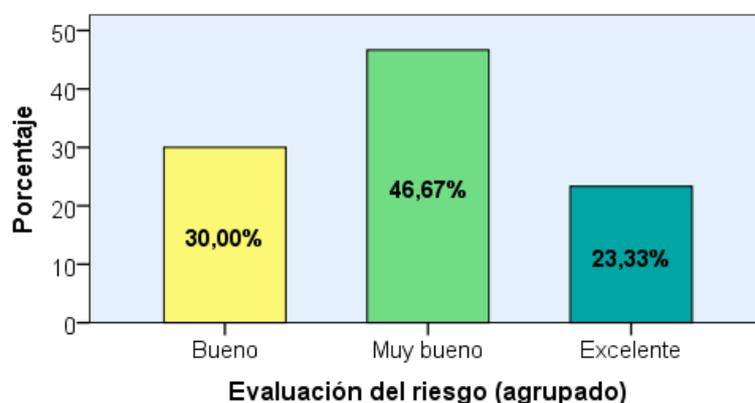


Figura 4. Representación de la dimensión evaluación del riesgo

En la tabla 13 y figura 4, se observa, que, de los 30 servidores públicos de la UGEL Huancavelica, involucrados en la investigación, 7(23,3%), consideran que la evaluación del riesgo en la UGEL de Huancavelica es excelente, mientras 14(46,67%) considera que es muy buena, y el restante 9(30,0%) considera que es bueno.

Tabla 14

Distribución agrupada de la dimensión actividades de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bueno	4	13,3	13,3	13,3
	Muy bueno	25	83,3	83,3	96,7
	Excelente	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia. Base de datos en SPSS24

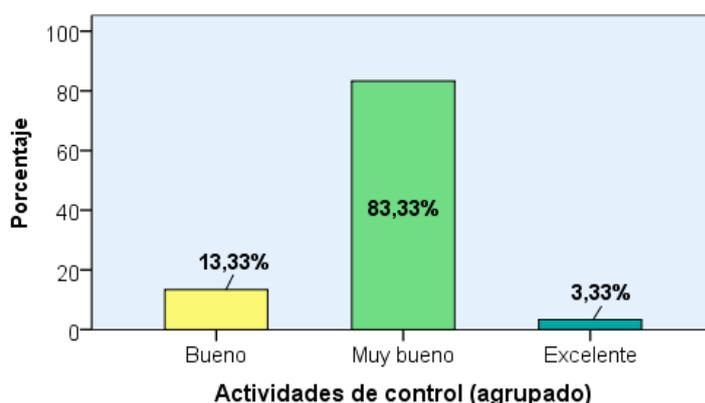


Figura 5. Representación de la dimensión actividades de control

En la tabla 14 y figura 5, se observa, que, de los 30 servidores públicos de la UGEL Huancavelica, involucrados en la investigación, 1(3,3%), considera que actividades de control en la UGEL de Huancavelica es excelente, mientras 25(83,33%) considera que es muy buena, y el restante 4(13,3%) considera que es bueno.

Tabla 15

Distribución agrupada de la dimensión información y comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bueno	9	30,0	30,0	30,0
	Muy bueno	21	70,0	70,0	100,0

Total	30	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Nota: Elaboración propia. Base de datos en SPSS24

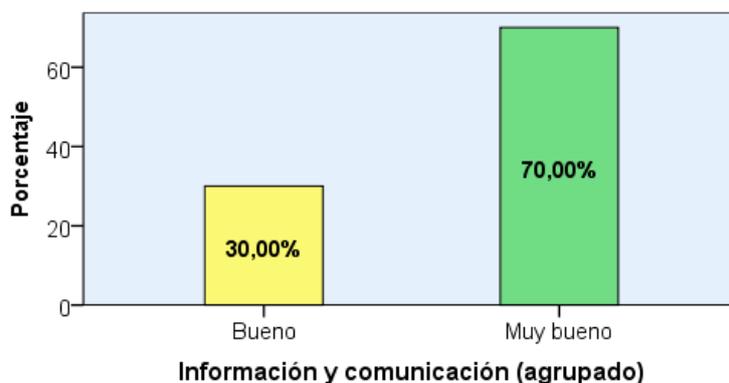


Figura 6. Representación de la dimensión información y comunicación

En la tabla 15 y figura 6, se observa, que, de los 30 servidores públicos de la UGEL Huancavelica, involucrados en la investigación, 21(70,0%), considera que la información y comunicación en la UGEL de Huancavelica es muy buena y mientras 9(30,0%) considera que es buena.

Tabla 16

Distribución agrupada de la dimensión supervisión del control

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Buena	4	13,3	13,3
	Muy buena	24	80,0	93,3
	Excelente	2	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia. Base de datos en SPSS24

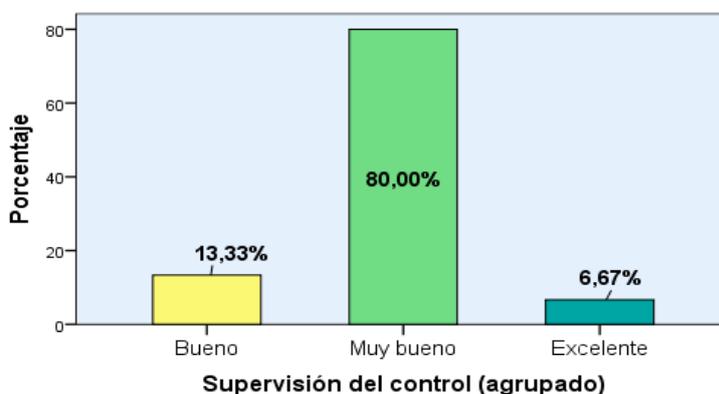


Figura 7. Representación de la dimensión supervisión del control

En la tabla 16 y figura 6, se observa, que, de los 30 servidores públicos de la UGEL Huancavelica, involucrados en la investigación, 2(6,7%), considera que la supervisión del control interno en la UGEL de Huancavelica es excelente, mientras 24(80,0%) considera que es muy buena, y el restante 4(13,3%) considera que es bueno.

Tabla 17

Distribución agrupada de la dimensión integración de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bueno	3	10,0	10,0	10,0
	Muy bueno	26	86,7	86,7	96,7
	Excelente	1	3,3	3,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia. Base de datos en SPSS24

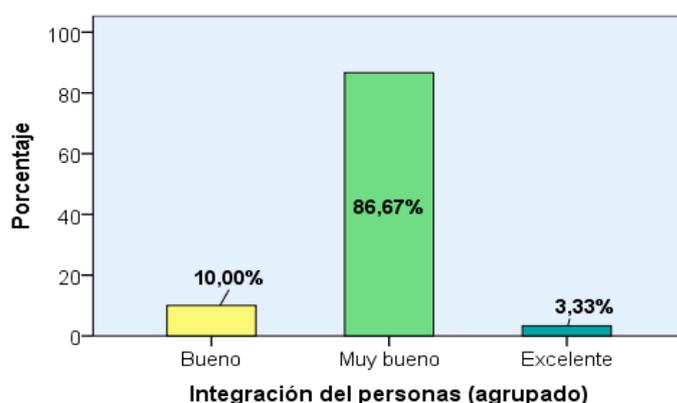


Figura 8. Representación de la dimensión integración de personas

En la tabla 17 y figura 7, se observa, que, de los 30 servidores públicos de la UGEL Huancavelica, involucrados en la investigación, 1(3,3%), considera que la integración de las personas en la UGEL de Huancavelica es excelente, mientras 26(86,7%) considera que es muy buena, y el restante 3(10,0%) considera que es bueno.

Tabla 18

Distribución agrupada de la dimensión organización de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bueno	10	33,3	33,3	33,3
	Muy bueno	17	56,7	56,7	90,0
	Excelente	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia. Base de datos en SPSS24

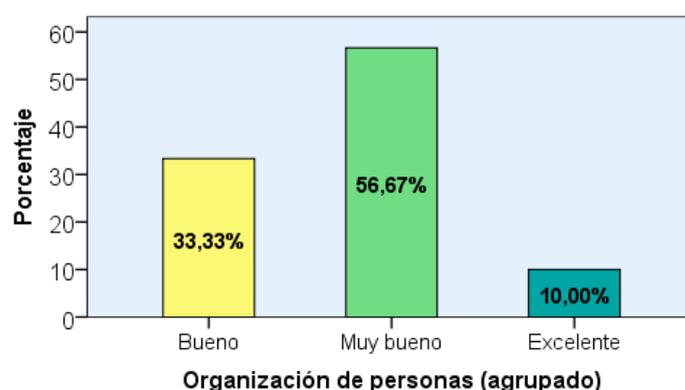


Figura 9. Representación de la dimensión organización de personas

En la tabla 18 y figura 9, se observa, que, de los 30 servidores públicos de la UGEL Huancavelica, involucrados en la investigación, 3(10,0%), considera que la organización de personas en la UGEL de Huancavelica es excelente, mientras 17(56,7%) considera que es muy buena, y el restante 10(33,3%) considera que es bueno.

Tabla 19

Distribución agrupada de la dimensión motivación y compensación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bueno	8	26,7	26,7	26,7
	Muy bueno	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia. Base de datos en SPSS24

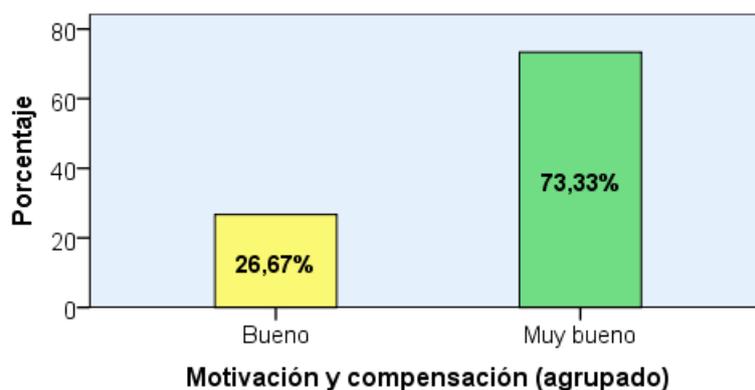


Figura 10. Representación de la dimensión motivación y compensación

En la tabla 19 y figura 10, se observa, que, de los 30 servidores públicos de la UGEL Huancavelica, involucrados en la investigación, 22(73,33%), considera que la organización de personas en la UGEL de Huancavelica es muy buena y mientras 8(26,7%) considera que es buena.

Tabla 20

Distribución agrupada de la dimensión desarrollo de personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Regular	1	3,3	3,3
	Buena	7	23,3	26,7
Válidos	Muy buena	20	66,7	93,3
	Excelente	2	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia. Base de datos en SPSS24

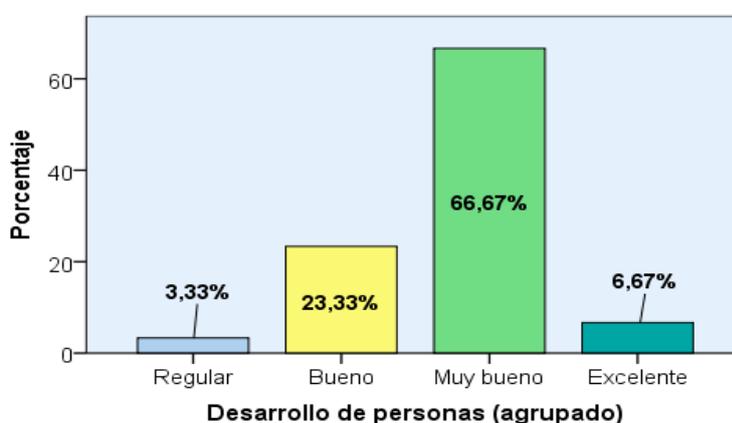


Figura 11. Representación de la dimensión desarrollo de personas

En la tabla 20 y figura 11, se observa, que, de los 30 servidores públicos de la UGEL Huancavelica, involucrados en la investigación, 2(6,7%), considera que el desarrollo de personas en la UGEL de Huancavelica es excelente, 20(66,7%) considera que es muy buena, 7(23,3%) considera que es buena y el restante 1(3,33%) señala que es regular.

Tabla 21
Retención de personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	4	13,3	13,3
	Bueno	8	26,7	40,0
	Muy bueno	18	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia. Base de datos en SPSS24

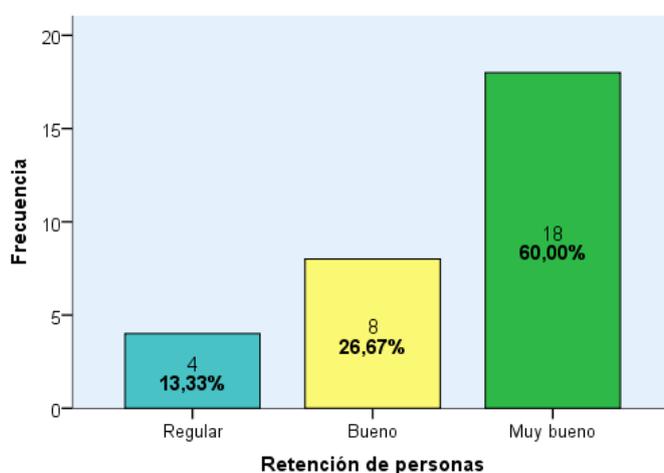


Figura 12. Dimensión retención de personas

En la tabla 21 y figura 12, se observa, que, de los 30 servidores públicos de la UGEL Huancavelica, involucrados en la investigación, 18(60%), considera que la retención de personas en la UGEL de Huancavelica es Muy buena, 8(26,77%) considera que es bueno y el restante 4(13,33%) indican que es regular.

Tabla 22
Auditoria de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	2	6,7	6,7	6,7
	Bueno	4	13,3	13,3	20,0
	Muy bueno	24	80,0	80,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia. Base de datos en SPSS24

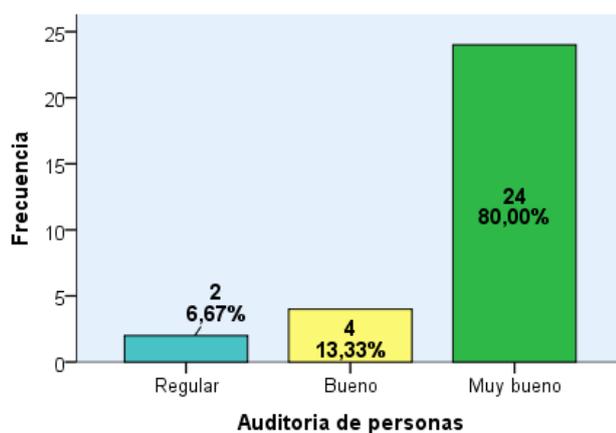


Figura 13 Auditoria de personas

En la tabla 22 y figura 13, se observa, que, de los 30 servidores públicos de la UGEL Huancavelica, involucrados en la investigación, 24(80%), considera que la auditoria a las personas en la UGEL de Huancavelica es Muy bueno, 4(13,33%) considera que es bueno y solamente 2(6,67%) señalan que es regular.

3.2. Comprobación de hipótesis

Para realizar el análisis correlacional se ha empleado el coeficiente de correlación y nivel de relación propuesto por Hernandez, Fernández, y Batista (2014), que se observa en la tabla 23.

Para la prueba de hipótesis se ha considerado ejecutar el siguiente procedimiento:

- Formulación de la hipótesis: H_a y H_o

- Nivel de significancia = 0,05 = 5% (máximo porcentaje de error que se puede aceptar).
- Determinación del Estadístico de prueba, Rho Spearman
- Cálculo de la prueba
- Toma de decisión

Tabla 23
Coefficiente de correlación y nivel de relación

Rango	Nivel de correlación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: (Hernandez, Fernández, & Batista, 2014, pág. 305)

Comprobación de la hipótesis general

Formulación de la hipótesis

Ha: Existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Ho: No existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Nivel de significancia = 0,05 = 5% (máximo porcentaje de error que se puede aceptar).

Estadístico de prueba, Rho Spearman

Resultado del cálculo de la prueba

Tabla 24

Correlación entre variables control interno y gestión del talento humano

		Variable 1 Control interno	Variable 2 Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Variable 1	Coefficiente de correlación	1,000
	Control interno	Sig. (bilateral)	,804**
		N	30
	Variable 2	Coefficiente de correlación	,804**
	Gestión del talento humano	Sig. (bilateral)	1,000
		N	30

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

Nota: Resultados de la prueba Rho de Spearman en SPSS24

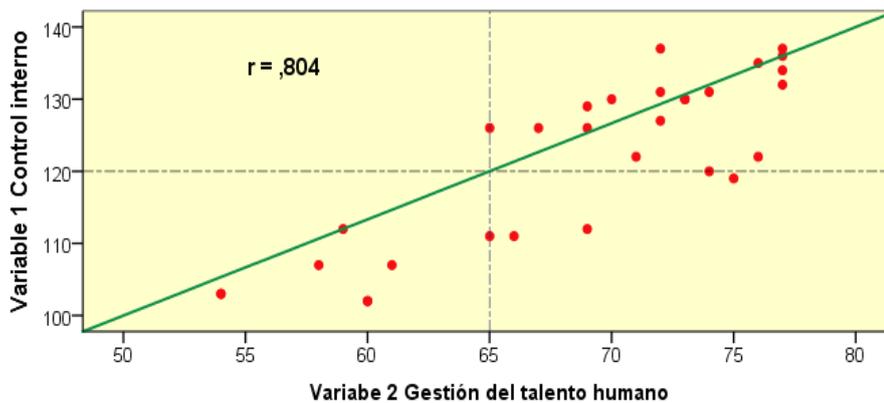


Figura 14. control interno y gestión del talento humano

Toma de decisión

En la tabla 24 y figura 14, se observa el valor calculado del coeficiente de correlación =0,804 y el valor calculado de Sig.=0,000 que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en efecto, esto significa que existe una relación positiva considerable y significativa

entre control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

Comprobación de las Hipótesis específicas

Comprobación de la Hipótesis específica 1

Formulación de la hipótesis

Ha: Existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la dimensión integración del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Ho: No existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la dimensión integración del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Nivel de significancia = 0,05 = 5% (máximo porcentaje de error que se puede aceptar).

Estadístico de prueba, Rho Spearman

Resultado del cálculo de la prueba

Tabla 25

Correlación entre control interno e integración de personas

		Variable 1	Integración
		Control interno	de personas
Rho de Spearman	Variable 1	Coeficiente de correlación	1,000
	Control	Sig. (bilateral)	,000
	interno	N	30
	Integración	Coeficiente de correlación	,741**
	de	Sig. (bilateral)	,000
	personas	N	30

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

Nota: Resultados de la prueba Rho de Spearman en SPSS24

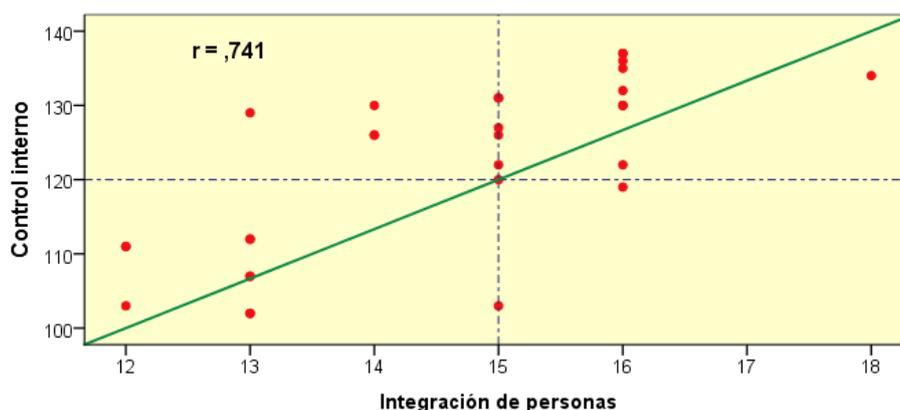


Figura 15. Correlación entre control interno e integración de personas

Toma de decisión

En la tabla 25 y figura 15, se observa el valor calculado del coeficiente de correlación =0,741 y el valor calculado de Sig.=0,000 es menor que al valor de $\alpha=0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, esto significa que existe una relación positiva y significativa entre control interno y la integración de personas en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

Comprobación de la Hipótesis específica 2

Formulación de la hipótesis

Ha: Existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la dimensión organización del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Ho: No existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la dimensión organización del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Nivel de significancia = 0,05 = 5% (máximo porcentaje de error que se puede aceptar).

Estadístico de prueba, Rho Spearman

Resultado del cálculo de la prueba

Tabla 26

Correlación y significancia entre control interno y organización de personas

			Control interno	Organización de personas
Rho de Spearman	Control interno	Coeficiente de correlación	1,000	,770**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
		Coeficiente de correlación	,770**	1,000

Organización de personas	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

Nota: Resultados de la prueba Rho de Spearman en SPSS24

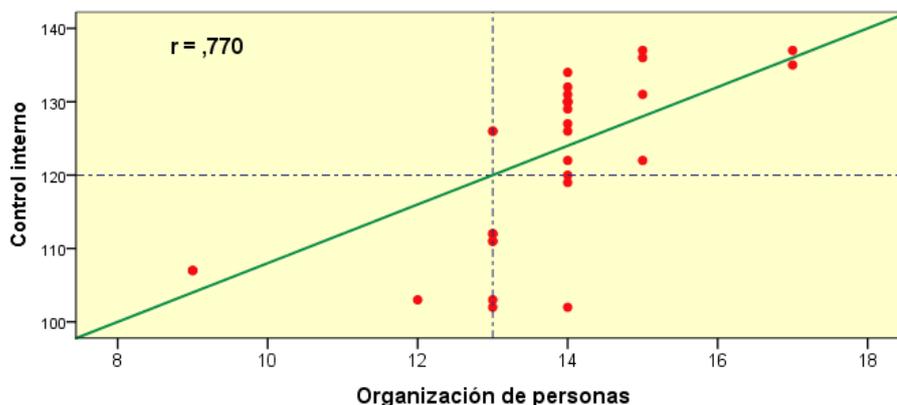


Figura 16. Correlación entre control interno y organización de personas

Toma de decisión

En la tabla 26 y figura 16, se observa el valor calculado del coeficiente de correlación $r = 0,770$ y el valor calculado de Sig. $= 0,000$ que es menor al valor de $\alpha = 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en efecto, esto significa que existe una relación positiva y significativa entre control interno y organización de personas en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

Comprobación de la Hipótesis específica 3

Formulación de la hipótesis

Ha: Existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la dimensión motivación, compensación en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Ho: No existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la dimensión motivación, compensación en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Nivel de significancia = $0,05 = 5\%$ (máximo porcentaje de error que se puede aceptar).

Estadístico de prueba, Rho Spearman

Resultado del cálculo de la prueba

Tabla 27

Correlación y significancia entre control interno y motivación y compensación

			Control interno	Motivación y compensación
Rho de Spearman	Control interno	Coeficiente de correlación	1,000	,697**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Motivación y compensación	Coeficiente de correlación	,697**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Nota: Resultados de la prueba Rho de Spearman en SPSS24

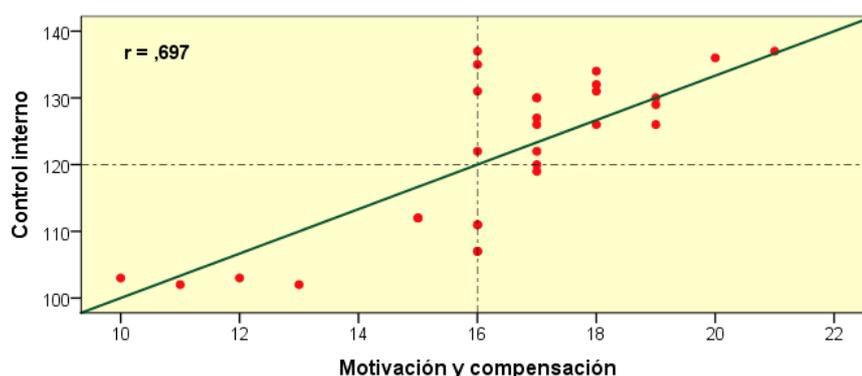


Figura 17. Correlación entre control interno y motivación y compensación

Toma de decisión

En la tabla 27 y figura 17, se observa el valor calculado del coeficiente de correlación $=0,697$ y el valor calculado de Sig. $=0,000$ que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en efecto, esto significa que existe una relación positiva y significativa entre control interno y la motivación y compensación en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

Comprobación de la Hipótesis específica 4

Formulación de la hipótesis

Ha: Existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la dimensión desarrollo del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Ho: No existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la dimensión desarrollo del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Nivel de significancia = 0,05 = 5% (máximo porcentaje de error que se puede aceptar).

Estadístico de prueba, Rho Spearman

Resultado del cálculo de la prueba

Tabla 28

Correlación y significancia entre control interno y desarrollo de personas

			Control interno	Desarrollo de personas
Rho de Spearman	Control interno	Coefficiente de correlación	1,000	,408*
		Sig. (bilateral)	.	,025
		N	30	30
	Desarrollo de personas	Coefficiente de correlación	,408*	1,000
		Sig. (bilateral)	,025	.
		N	30	30

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

Nota: Resultados de la prueba Rho de Spearman en SPSS24

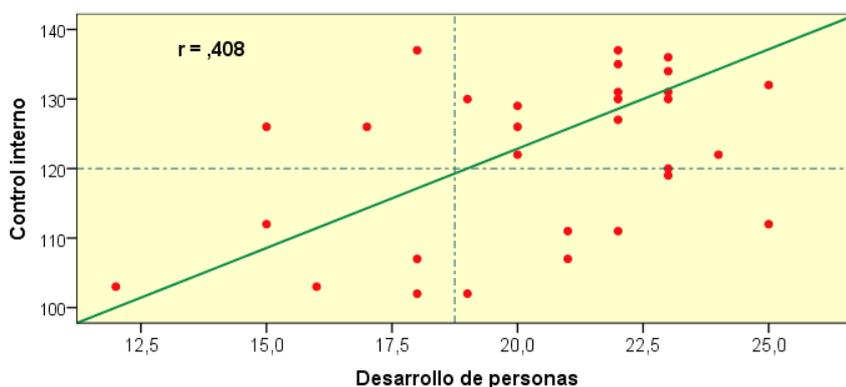


Figura 18. Correlación entre control interno y desarrollo de personas

Toma de decisión

En la tabla 28 y figura 18, se observa el valor calculado del coeficiente de correlación =0,408 y el valor calculado de Sig.=0,025 que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en efecto, esto significa que existe una relación positiva débil entre control interno el desarrollo de personas en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

Comprobación de la Hipótesis específica 5

Formulación de la hipótesis

Ha: Existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la dimensión retención a las personas en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Ho: No existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la dimensión retención a las personas en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Nivel de significancia = 0,05 = 5% (máximo porcentaje de error que se puede aceptar).

Estadístico de prueba, Rho Spearman

Resultado del cálculo de la prueba

Tabla 29

Correlaciones entre control interno y retención de personas

		Control interno	Retención de personas
Rho de Spearman	Control interno		
	Coeficiente de correlación	1,000	,524
	Sig. (bilateral)	.	,003
	N	30	30
Rho de Spearman	Retención de personas		
	Coeficiente de correlación	,524	1,000
	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	30	30

Nota: Resultados de la prueba Rho de Spearman en SPSS24

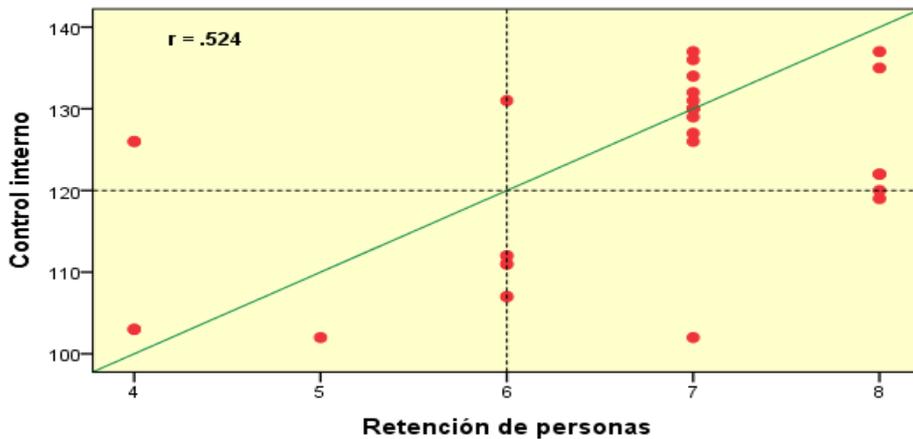


Figura 19: Control interno y retención de personas

Toma de decisión

En la tabla 29 y figura 19, se observa el valor calculado del coeficiente de correlación $r = 0,524$ y el valor calculado de Sig. $= 0,003$ que es menor al valor de $\alpha = 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en efecto, esto significa que existe una relación positiva débil entre control interno y la dimensión retención de personas en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

Comprobación de la Hipótesis específica 6

Formulación de la hipótesis

Ha: Existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la dimensión retención a las personas en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Ho: No existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la dimensión retención a las personas en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Resultado del cálculo de la prueba

Tabla 30
Control interno y auditoria de personas

		Control interno	Auditoria de personas
Rho de Spearman	Control interno	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30
	Auditoria de personas	Coeficiente de correlación	,813**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

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

Nota: Resultados de la prueba Rho de Spearman en SPSS24

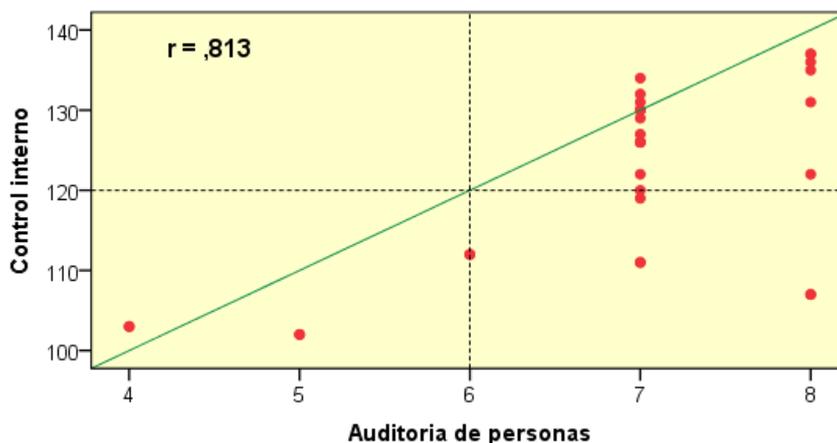


Figura 20: Control interno y auditoria de personas

Toma de decisión

En la tabla 30 y figura 20, se observa el valor calculado del coeficiente de correlación =0,813 y el valor calculado de Sig.=0,000 que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en efecto, esto significa que existe una relación positiva considerable entre control interno y la dimensión auditoria de érsonas en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

Comprobación de la Hipótesis específica 7

Formulación de la hipótesis

Ha: Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión ambiente de control en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Ho: No existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión ambiente de control en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Nivel de significancia = 0,05 = 5% (máximo porcentaje de error que se puede aceptar).

Estadístico de prueba, Rho Spearman

Resultado del cálculo de la prueba

Tabla 31
Correlación y significancia entre gestión del talento humano y ambiente de control

		Gestión del talento humano	Ambiente de control
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,735**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	Ambiente de control	Coefficiente de correlación	,735**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

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

Nota: Resultados de la prueba Rho de Spearman en SPSS24

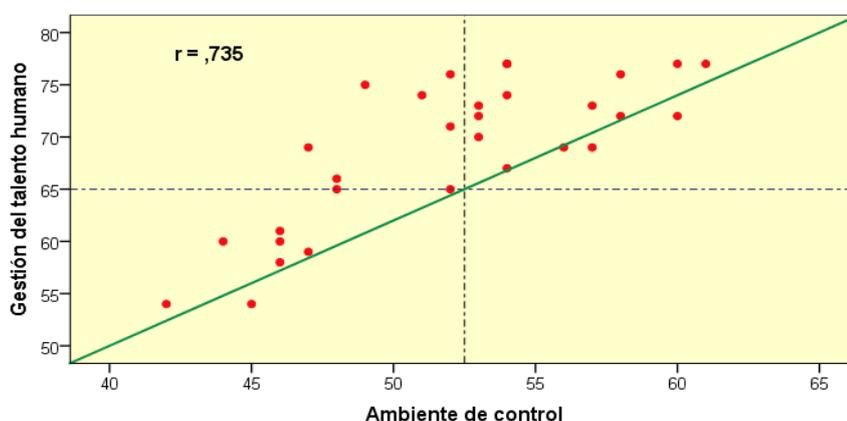


Figura 21. Gestión del talento humano y ambiente de control

Toma de decisión

En la tabla 31 y figura 21, se observa el valor calculado del coeficiente de correlación =0,735 y el valor calculado de Sig.=0,000 que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en efecto, esto significa que existe una relación positiva significativa entre la gestión del talento humano y el ambiente de control en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

Comprobación de la Hipótesis específica 8

Formulación de la hipótesis

Ha: Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión evaluación de riesgo en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Ho: No existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión evaluación de riesgo en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Nivel de significancia = 0,05 = 5% (máximo porcentaje de error que se puede aceptar).

Estadístico de prueba, Rho Spearman

Resultado del cálculo de la prueba

Tabla 32
Correlación y significancia entre gestión del talento humano y evaluación de riesgo

		Gestión del talento humano	Evaluación de riesgo
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,383*
	Evaluación de riesgo	N	30
		Coeficiente de correlación	,383*
	Sig. (bilateral)	,037	

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

Nota: Resultados de la prueba Rho de Spearman en SPSS24

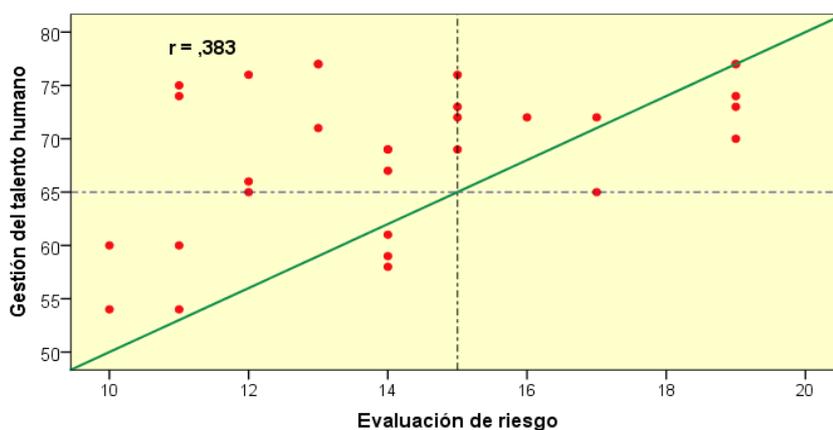


Figura 22. Gestión del talento humano y evaluación de riesgo

Toma de decisión

En la tabla 32 y figura 22, se observa el valor calculado del coeficiente de correlación $=0,383$ y el valor calculado de $\text{Sig.}=0,037$ que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en efecto, esto significa que existe una relación positiva débil entre la gestión del talento humano y la evaluación del riesgo en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

Comprobación de la Hipótesis específica 9

Formulación de la hipótesis

Ha: Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión actividades de control en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Ho: No existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión actividades de control en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Nivel de significancia = $0,05 = 5\%$ (máximo porcentaje de error que se puede aceptar).

Estadístico de prueba, Rho Spearman

Resultado del cálculo de la prueba

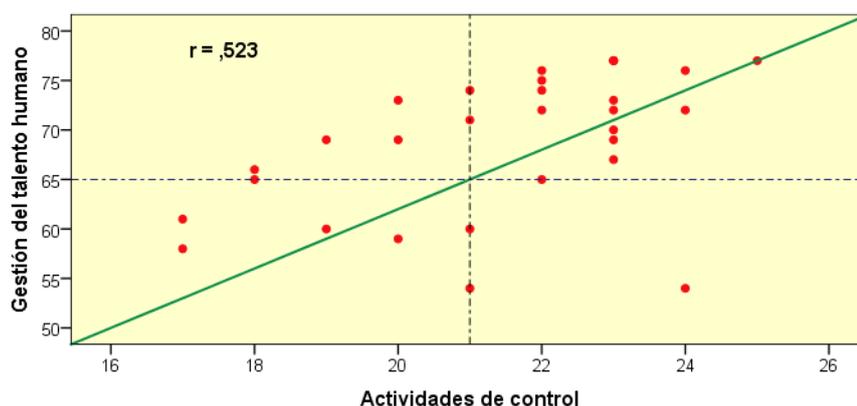
Tabla 33

Correlación y significancia entre gestión del talento humano y actividad de control

			Gestión del talento humano	Actividades de control
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,523**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	30	30
	Actividades de control	Coeficiente de correlación	,523**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	30	30

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

Nota: Resultados de la prueba Rho de Spearman en SPSS24



Toma *Figura 23.* Gestión del talento humano y actividad de control

En la tabla 33 y figura 23, se observa el valor calculado del coeficiente de correlación $=0,523$ y el valor calculado de Sig. $=0,003$ que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en efecto, esto significa que existe una relación positiva media entre la gestión del talento humano y las actividades de control en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

Comprobación de la Hipótesis específica 10

Formulación de la hipótesis

Ha: Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión información y comunicación en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Ho: No existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión información y comunicación en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Nivel de significancia = 0,05 = 5% (máximo porcentaje de error que se puede aceptar).

Estadístico de prueba, Rho Spearman

Resultado del cálculo de la prueba

Tabla 34

Correlación y significancia entre gestión del talento humano e información y comunicación

			Gestión del talento humano	Información y comunicación
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Información y comunicación	Coeficiente de correlación	,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Nota: Resultados de la prueba Rho de Spearman en SPSS24

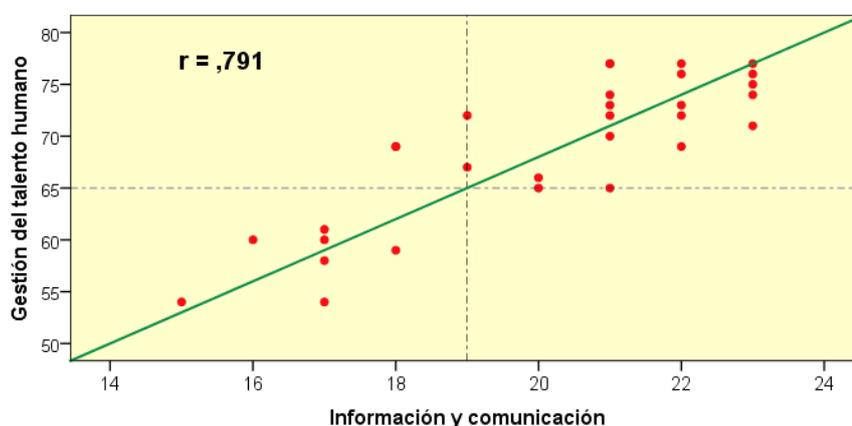


Figura 24. Gestión del talento humano e información y comunicación

Toma de decisión

En la tabla 34 y figura 24, se observa el valor calculado del coeficiente de correlación =0,791 y el valor calculado de Sig.=0,000 que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en efecto, esto significa que existe una relación positiva significativa considerable entre la gestión del talento humano y la información y comunicación en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

Comprobación de la Hipótesis específica 11

Formulación de la hipótesis

Ha: Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión supervisión del control interno en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Ho: No existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión supervisión del control interno en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Nivel de significancia = 0,05 = 5% (máximo porcentaje de error que se puede aceptar).

Estadístico de prueba, Rho Spearman

Resultado del cálculo de la prueba

Tabla 35

Correlación y significancia entre gestión del talento humano y supervisión del control interno

		Gestión del talento humano	Supervisión del control interno	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,697**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30	
	Supervisión del control interno	Coeficiente de correlación	,697**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30	

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

Nota: Resultados de la prueba Rho de Spearman en SPSS24

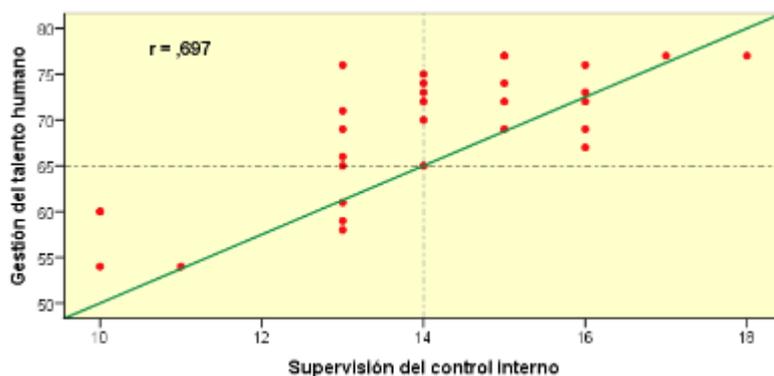


Figura 25. Gestión del talento humano y supervisión del control interno

Toma de decisión

En la tabla 35 y figura 25, se observa el valor calculado del coeficiente de correlación $=0,697$ y el valor calculado de $\text{Sig.}=0,000$ que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en efecto, esto significa que existe una relación positiva significativa media entre la gestión del talento humano y la supervisión del control interno en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

IV. DISCUSIÓN

A partir de los resultados de la investigación relacionados con la variable Control Interno en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local de Huancavelica, y de acuerdo a los datos obtenidos analizados por dimensiones, en el análisis descriptivo de la variable control interno, se observó que, de los 30 servidores públicos de la UGEL Huancavelica, involucrados en la investigación, 26(86,7%) consideran que el control interno en la UGEL de Huancavelica es muy bueno y el restante 4(13,3%) considera que es bueno, En el análisis por dimensiones, en la dimensión evaluación del riesgo, 7(23,3%), consideran que la evaluación del riesgo es excelente, mientras 14(46,67%) considera que es muy buena, y el restante 9(30,0%) considera que es bueno; por otro lado, en la dimensión actividades de control 1(3,3%), considera que actividades de control es excelente, mientras 25(83,33%) considera que es muy buena, y el restante 4(13,3%) considera que es bueno; en relación a la dimensión información y comunicación, 21(70,0%), considera que la información y comunicación es muy buena y mientras 9(30,0%) considera que es buena; finalmente en la dimensión supervisión del control interno, 2(6,7%), considera que la supervisión del control interno es excelente, mientras 24(80,0%) considera que es muy buena, y el restante 4(13,3%) considera que es bueno.

En cuanto al análisis de la variable gestión del talento humano, se observó, que, de los 30 servidores públicos de la UGEL Huancavelica, involucrados en la investigación, 24(80,0%) consideran que la gestión del talento humano es muy buena y el restante 6(20,0%) considera que es bueno. Mientras que, en el análisis de las dimensiones, en la dimensión integración de personas se observó que 1(3,3%), considera que la integración de las personas es excelente, mientras 26(86,7%) considera que es muy buena, y el restante 3(10,0%) considera que es bueno; por otro lado en la dimensión organización de personas se observó que 3(10,0%), considera que la organización de personas es excelente, mientras 17(56,7%) considera que es muy buena, y el restante 10(33,3%) considera que es bueno, en lo que concierne a la dimensión desarrollo de personas, se observó que 2(6,7%), considera que el desarrollo de personas en la UGEL de Huancavelica es excelente, 20(66,7%) considera que es muy buena, 7(23,3%) considera que es

buena y el restante 1(3,33%) señala que es regular, por otro lado, en relación a la dimensión de retención de personas, el 18(60%), consideran es Muy buena, el 8(26,77%) considera que es bueno y el restante 4(13,33%) indican que es regular, finalmente, en lo que respecta a la dimensión de la auditoría de personas el 24(80%), considera que la auditoria a las personas es muy bueno, el 4(13,33%) considera que es bueno y solamente 2(6,67%) señalan que es regular.

En resumen, tomando como base el análisis descriptivo, de las variables control interno y gestión del talento humano y sus respectivas dimensiones, en general, se puede decir que de acuerdo a la opinión del 100% de los trabajadores, el control interno que se realiza en la UGEL de Huancavelica es considerado entre muy bueno y bueno, por otro lado, por lo menos el 80% de trabajadores consideran que la gestión del talento humano que se realiza en la UGEL de Huancavelica, está en una situación que oscila entre muy buena y buena. Finalmente, esto significa que aproximadamente un promedio del 90% de trabajadores la UGEL de Huancavelica involucrados en la investigación consideran que el control interno y la gestión del talento humano realizada, en esta institución se encuentra en una situación categorizada entre muy buena y buena.

En cuanto al nivel de relación del control interno y la gestión del talento humano, se encontró un coeficiente de correlación de Rho Spearman equivalente a $r=0,804$ y el valor calculado de Sig.=0,000 menor al valor de significancia $\alpha=0.05$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, determinando que existe una relación positiva y significativa entre control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

Por lo tanto, estos resultados reflejan el buen funcionamiento y administración de los procesos de control interno y la gestión del talento humano que contribuyen en el logro de los objetivos y metas de la UGEL de Huancavelica, que se ajustan con los planteamientos de Aguilar y Escutia (2012) que señalan que el control interno ayuda a las organizaciones a detectar con oportunidad cualquier desviación significativa en el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos y la buena gestión del talento humano, ayuda a una organización a alcanzar sus objetivos y a realizar su misión, Chiavenato (2009),

Significa también, que el control interno asegura la corrección de las operaciones realizadas por la institución en todos los niveles, que el titular de la institución entidad y demás funcionarios disponen de procedimientos y métodos para el desarrollo de sus operaciones, para conseguir un grado razonable de corrección en las transacciones autorizadas. (TCS, 2012, pág. 6).

Por otro lado, el desarrollo de la gestión del talento humano, se realiza tomando en cuenta los procesos de trabajo colaborativo y en red, reclutamiento selección e inducción de personas, formación continua, evaluación de desempeño, Tobón (2017).

Por otro lado, tomando en cuenta el resultado estadístico general encontrado, en cuanto a la correlación del control interno y la gestión del talento humano equivalente a un valor de 0,804, determina objetivamente que existe una relación estadística positiva significativa entre control interno y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, lo que significa que tanto el control interno y la gestión de talento humano que imparte la dirección general y los niveles ejecutivos, se llevan a cabo de acuerdo a como está establecido a en cada uno de sus componentes y procesos, un control interno así como en la gestión del talento humano, a partir de la prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas, que facilite analizar y administrar los factores que afectan adversamente el cumplimiento los objetivos, actividades y operaciones institucionales; adoptadas en el marco del desempeño y las funciones asignadas, cuidando la idoneidad y calidad, de resultados y medidas de control adoptados, a través de la realización de autoevaluaciones conducentes al mejor desarrollo del control interno, para evitar desviaciones y establecer correcciones dando cumplimiento a las disposiciones o recomendaciones que se formulen para la mejora u optimización de sus labores, (Contraloría General de la República, 2014).

Finalmente, este resultado, explicita claramente que la gestión del talento en la UGEL de Huancavelica ayuda a la institución a alcanzar sus objetivos y a realizar su misión, esto significa, que los servidores desarrollan y aplican habilidades y competencias en beneficio del logro de los objetivos institucionales, que se valoran

a través del control interno, que permite la mejora continua del talento humano en la institución. (Chiavenato, 2009)

V. CONCLUSIONES

Primero: En relación al objetivo e hipótesis general (Tabla 24), se encontró un valor de Sig.=0,000 que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo que se determina, que existe una relación estadística positiva significativa de 0,804 entre control interno y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

Segundo: En cuanto al objetivo e hipótesis específico 1, (Tabla 25), se encontró un valor de Sig.=0,000 que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo que se determina, que existe una relación positiva significativa de 0,741 entre control interno y la integración de personas en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

Tercero: En cuanto al objetivo e hipótesis específico 2, (Tabla 26), se encontró un valor de Sig.=0,000 que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo que también se determina, que existe una relación positiva significativa de 0,770 entre control interno y la organización de personas en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

Cuarto: En cuanto al objetivo e hipótesis específico 3, (Tabla 27), se encontró un valor de Sig.=0,000 que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo que se determina, que existe una relación positiva significativa media de 0,697 entre control interno y la motivación y compensación en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

Quinto: En cuanto al objetivo e hipótesis específico 4, (Tabla 28), se encontró un valor de Sig.=0,025 que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo que se determina, que existe una relación positiva significativa baja de 0,408 entre control interno el desarrollo de personas en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

Sexto: En cuanto al objetivo específico 5, (Tabla 29), se encontró un valor calculado de Sig.=0,003 que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo que se determina, que existe una relación positiva significativa baja de 0,524

entre control interno y la dimensión retención de personas en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

Sétimo: En cuanto al objetivo específico 6, (Tabla 30), se encontró un valor calculado de Sig.=0,000 que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo que se determina, que existe una relación positiva significativa considerable de 0,813 entre control interno y la dimensión auditoria de personas en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

Octavo: En cuanto al objetivo e hipótesis específico 7, (Tabla 31), se encontró un valor de Sig.=0,025 que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo que se determina, que existe una relación positiva significativa considerable de 0,735 entre la gestión del talento humano y el ambiente de control en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

Noveno: En cuanto al objetivo e hipótesis específico 8, (Tabla 32), se encontró un valor de de Sig.=0,037 que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo que se determina, que existe una relación positiva significativa débil de 0,383 entre la gestión del talento humano y la evaluación del riesgo en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

Décimo: En cuanto al objetivo e hipótesis específico 9, (Tabla 33), se encontrón un valor de Sig.=0,003 que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo que se determina, que existe una relación positiva significativa media de 0,523 entre la gestión del talento humano y las actividades de control en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

Undécimo: En cuanto al objetivo e hipótesis específico 10, (Tabla 34), se encontró un valor de Sig.=0,000 que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo que se determina, que existe una relación positiva significativa considerable de 0,791 entre la gestión del talento humano y la

información y comunicación en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

Duodécimo: Finalmente, en relación al objetivo e hipótesis específico 11, (Tabla 35), se encontró un valor de Sig.=0,000 que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo que determina, que existe una relación positiva significativa media de 0,697 entre la gestión del talento humano y la supervisión del control interno en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda que las instancias de gestión educativa intermedia y local (DRE y UGEL Huancavelica), deben fortalecer la implementación de la evaluación del desempeño de su personal y el control periódico de sus actividades y procesos, definiendo estándares e indicadores que permitan medir las desviaciones o riesgos que ocurren en sus procesos para garantizar el logro de sus objetivos institucionales, incorporando estrategias vinculados a la gestión por competencias y del conocimiento del talento humano.

Segundo: Es recomendable que las instituciones de gestión educativa intermedia y local (DRE y UGEL Huancavelica) consideren en su planificación y destinen un porcentaje de presupuesto para la realización de investigaciones e innovaciones aplicadas, relacionados a los procesos, estrategias, formas de gestionar el control interno, el recurso, talento y capital humano, así como de los procesos administrativos.

Tercero: Como producto de los resultados de los procesos de control interno, el órgano de control interno (OCI) de la UGEL Huancavelica, debe implementar acciones de retroalimentación y asesoramiento, proponer planes de mejora e implementar talleres de capacitación, para superar las dificultades, corregir riesgos y fortalecer las capacidades personales e institucionales.

Cuarto: La dirección de la UGEL Huancavelica debe planificar e implementar un sistema integral de monitoreo, evaluación y supervisión continua de la aplicación de todas las dimensiones que conforman el control interno y la gestión del talento humano, de acuerdo con el desempeño profesional, técnico o administrativo.

Quinto: Se recomienda que la dirección de la UGEL Huancavelica debe establecer estrategias de evaluación del desempeño de cada trabajador, relacionado con la eficiencia, aportes la misión, a los objetivos y en general a las al desarrollo y competitividad de la institución.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, R. E., & Escutia, J. (2012). *Sistemas de control interno*. México: Universidad Autónoma de México.
- Allcchuamán, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Almonacid, B., & Rivera, R. (2013). *El Control Interno como medio de influencia en la toma de decisiones del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Huancavelica" el año 2011*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Ander, E. (2011). *Aprender a investigar. Nociones básicas de la investigación social*. Argentina: Editorial Brujas.
- Baca, L. E. (2017). *Implementación del control interno y su efecto en la gestión financiera de las agencias de viajes en el distrito de Miraflores, Lima 2017*. Lima: Universidad Autónoma del Perú.
- Barreto, A. (2012). *Control Interno al área de Talento Humano y su incidencia en el cumplimiento de objetivos del colegio fiscal diurno "Cantón Archidona", de la provincia de Napo, Cantón Archidona, del primer semestre del año 2011*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Castaño, R. (2005). *Gestión integral de recursos humanos*. Halcalá de Henares: Mnemon Consultores.
- CGR. (2014). *Marco conceptual del control interno*. Lima: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Deloitte. (2018). *El auge de la empresa social. Estudio "Tendencias Globales de Capital Humano 2018"*. Costa Rica.: Deloitte .
- Hein, J. (04 de Mayo de 2008). La globalización del talento. *País*, pág. 10.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Batista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hurtado de Barrera, J. (2010). *Metodología de la investigación : guía para una comprensión holística de la ciencia* . Caracas: Centro Internacional de Estudios Avanzados Sypal y Ediciones Quirón S. A.
- Koontz, H., Wehrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Maldonado, J. A. (s.f.). *Control integrado de gestión*. Honduras.
- MEF. (10 de Febrero de 2019). *Ministerio de Economía y Finanzas*. Obtenido de Órgano de Control Institucional: <https://www.mef.gob.pe/es/quienes-somos/organizacion/organo-de-control--defensa-juridica?id=555:organo-de-control-institucional&catid=310>
- OCDE, OIE-UNESCO, UNICEF. (2016). *La naturaleza del aprendizaje: Usando la investigación para inspirar la práctica*. Panamá: Tinto Estudio, S.A.
- Palmero, F., Guerrero, C., Gómez, C., Carpi, A. y Gorayeb, R. (2011). *Manual de teorías emocionales y motivacionales*. España: Publicacions de la Universitat Jaume I.
- Pedro, B. G. (2013). *Gestión de Talento Humano como estrategia para retención del personal*. Medellín: Universidad de Medellín.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Salgado, J. A., & Calderón, L. T. (2014). Sistema de control de gestión y desempeño organizacional: Una revisión conceptual. *XIX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática* (págs. 2-17). México: ANFECA.

TCS. (2012). *Manual de control interno*. Mangua: Telecomunicaciones y Sistemas, S.A.

Ugarte, T. J., Mora, Y., & Moncayo, D. (10 de Enero de 2018). *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. Obtenido de La administración del talento humano: <http://www.eumed.net/rev/caribe/2015/10/talento-humano.html>

Zuñiga, D. F., & Zuñiga, J. M. (2016). Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.

Zuñiga, D. F., & Zuñiga, J. M. (2016). *La integración estratégica y el desempeño del capital humano en la oficina de desarrollo humano del Gobierno Regional de Huancavelica – año 2015*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos



Control interno en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018

Cuestionario N° 01 dirigido Servidores públicos

Estimado señor (a) el presente cuestionario, tiene por finalidad recoger la apreciación de los servidores públicos que laboran en la UGEL de Huancavelica, respecto al control interno institucional, cuyos resultados se utilizarán conservando su confidencialidad, exclusivamente en la realización de la tesis: Control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Por lo mismo, suplico a usted, responder con sinceridad los ítems que a continuación se presenta, señalando con un aspa (x) o encerando en un círculo, la opción de la escala que mejor refleje lo que usted percibe que sucede en su institución con relación al control interno.

DATOS GENERALES:

Edad: 48..... Sexo: 1. Mujer Hombre Tiempo de servicio: 15.....

Condición laboral: 1. Nombrado 2. Contratado 3. Destacado

Carrera profesional: DOCENTE.....

Área o dependencia donde labora: AREA DE GESTION PEDAGOGICA.....

Función que cumple: ESPECIALISTA EN EDUCACION.....

Dimensiones	Ítems Variable: Control Interno	VALORACIÓN				
		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
Ambiente de control	1. El personal conoce los objetivos, las atribuciones, los procesos y proyectos de la institución.	1	2	3	4	⑤
	2. Se fomenta la integración del personal en un clima ético que contribuye a la efectividad de las políticas institucionales.	1	2	3	4	⑤
	3. Se define y promueve los valores del código de ética de la gestión pública institucionales.	1	2	3	4	⑤
	4. Se promueve el cumplimiento de las Normas de control Interno de la institución	1	2	3	④	5
	5. La supervisión y el control interno se realizan de forma independiente a través de los comités de control interno.	1	2	③	4	5
	6. La supervisión se lleva a cabo a través de la aplicación de conocimientos y habilidades especializadas.	1	2	3	4	⑤
	7. La estructura organizacional autorizada está alineada con manual de organización y funciones de la institución	1	2	3	4	⑤
	8. Los perfiles y descripciones de los puestos están definidos y alineados a las funciones a los objetivos	1	2	3	4	⑤
	9. Se evalúa periódicamente las capacidades necesarias para el trabajo	1	2	3	④	5

	10. Se desarrolla actividades de capacitación para mejorar los desempeños laborales de los empleados.	1	2	③	4	5
	11. Se cumple con las disposiciones normativas para seleccionar, desarrollar y retener al personal competente.	1	2	3	4	⑤
	12. La institución cuenta con unidades y/o personas responsables para realizar el control interno y evaluar el control interno	1	2	3	4	⑤
	13. En la institución se establece y evalúa medidas de desempeño, incentivos y sanciones.	1	2	3	4	⑤
	14. Se define y difunde los objetivos y metas de los principales procesos y proyectos de la institución.	1	2	3	④	5
	15. Se considera el cumplimiento de los objetivos de acuerdo a las actividades de la institución.	1	2	③	4	5
Evaluación del riesgo	16. Se analiza y documenta los riesgos en el logro de los objetivos institucionales.	1	2	3	4	⑤
	17. Se promueve una cultura de administración de riesgos a través de acciones de capacitación del personal responsable de los procesos	1	2	3	4	⑤
	18. Se considera la existencia de posibilidad de fraude en la evaluación de riesgos de los principales proyectos y procesos	1	2	3	4	⑤
	19. Los principales proyectos y procesos cuentan con sus correspondientes matrices de administración de riesgos.	1	2	3	④	5
Actividades de Control	20. La institución define y desarrolla actividades de control para la mitigación de riesgos y cumplir con sus objetivos.	1	2	③	4	5
	21. El control se aplica a todas instancias empleado un registro de indicadores de desempeño para procesos, procedimientos, actividades y tareas, que establecen lo que se espera.	1	2	3	4	⑤
	22. Las actividades de control están claramente definidas documentadas en planes y el manual de procedimientos	1	2	3	4	⑤
	23. El plan de control interno y los indicadores son difundidos y comunicados formalmente al personal.	1	2	3	4	⑤
	24. Se realizan instrucciones de control a los funcionarios de la institución por escrito o por otro medio formalmente aceptado	1	2	3	④	5
	25. Las actividades de control son realizadas con debido y cuidado por personal competente.	1	2	③	4	5
Información y comunicación	26. Se produce información oportuna, actualizada, precisa, completa, accesible y verificable.	1	2	3	4	⑤
	27. Las actividades de control implementadas contribuyen a que la información que utiliza y genera sea de calidad, pertinente, veraz, oportuna, accesible, transparente, objetiva e independiente.	1	2	3	4	⑤
	28. Se captura información, se la procesa y se la reporta para la mejora del control interno.	1	2	3	4	⑤
	29. Se cumple con los principios Institucionales de seguridad de la Información	1	2	3	④	5
	30. Se establece canales de comunicación e información con su personal para difundir los programas, metas y objetivos institucionales.	1	2	③	4	5
	31. Se establece canales de comunicación con entidades del estado, ciudadanos, proveedores, auditores externos, reguladores y otros para mejorar el control interno y los resultados de la institución.	1	2	3	4	⑤
Supervisión del control interno	32. Las evaluaciones al control interno están articuladas con los procesos más importantes de la institución.	1	2	3	4	⑤
	33. Los encargados de la evaluación del control interno poseen conocimientos suficientes para comprender lo que están evaluando	1	2	3	4	⑤

	34. Se evalúa periódicamente la efectividad de las actividades de control interno implementadas	1	2	3	④	5
	35. Se comunica oportunamente las deficiencias del control interno para tomar acciones correctivas	1	2	③	4	5

Tabla de valoración

Valoración cualitativa	Valoración cuantitativa
Malo	01-35
Regular	36-70
Buena	71-105
Muy Buena	106-140
Excelente	141-175

Muchas gracias por su valiosa colaboración

Ficha técnica de la encuesta N° 01

Autor: Br. Manuel Condori Capani

Título: Encuesta de opinión sobre el control interno en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018

Instrumento: Cuestionario de encuesta tipo Escala de Likert

Objetivo de la encuesta: Recopilar información acerca de la percepción del control interno en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

Población de estudio: La población de estudio, estuvo compuesto por 30 servidores públicos de la UGEL de Huancavelica.

Administración: Individual

Diseño muestral: Se estableció mediante el diseño muestral no probabilístico censal

Muestra: Fue conformado por el total de la población de estudio.

Número de ítems: 35 ítems

Nivel de confianza: 95%

Fecha de aplicación: 04 de febrero de 2019

Duración de aplicación: 30 minutos

Procesamiento y análisis: Se realizó mediante estadísticos no paramétricos en el programa estadístico SPSS22.

Gestión del talento en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018”.

Cuestionario N° 02 dirigido Servidores públicos

Estimado señor (a) el presente cuestionario, tiene por finalidad recoger la apreciación de los servidores públicos que laboran en la UGEL de Huancavelica, respecto a la gestión del talento humano, cuyos resulta dados se utilizaran conservando su confidencialidad, exclusivamente en la realización de la tesis: Control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.

Por lo mismo, suplico a usted, responder con sinceridad los ítems que a continuación se presenta, señalando con un aspa (x) o encerando en un círculo, la opción de la escala que mejor refleje lo que usted percibe que sucede en su institución con relación a la gestión del talento humano.

DATOS GENERALES:

Edad: 48..... Sexo: 1. Mujer Hombre Tiempo de servicio:

Condición laboral: 1. Nombrado 2. Contratado 3. Destacado

Carrera profesional: DOCENTE.....

Área o dependencia donde labora: ÁREA DE GESTION PEDAGOGICA.....

Función que cumple: ESPECIALISTA EN EDUCACION.....

Dimensiones	Ítems Variable: Gestión del talento humano	VALORACIÓN				
		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
Integración de personas	1. Se realizan las acciones pertinentes oportunas para localizar y contactar con los candidatos que requerimos.	1	2	3	4	⑤
	2. La institución ofrece oportunidades para candidatos internos y externos en los puestos vacantes	1	2	3	4	⑤
	3. Existen procedimientos y herramientas claramente establecidas para la selección de personal dentro de la institución.	1	2	3	4	⑤
	4. Se evalúa a los candidatos internos y candidatos externos para cubrir los puestos existentes.	1	2	3	4	⑤
Organización de personas	5. Se analiza los requisitos de los cargos, las características importantes de los puestos.	1	2	3	④	5
	6. Se detalla los conocimientos, habilidades y destrezas personales necesarias para desempeñar correctamente el puesto.	1	2	3	4	⑤
	7. Se valora sistemáticamente la actuación de cada servidor en función a las actividades que desempeña, metas, resultados, competencias y su potencial desarrollo	1	2	3	4	⑤
	8. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los servidores	1	2	3	4	⑤

Motivación y compensación	9. Se retribuye, premia, reconoce y recompensa al personal por el buen desempeño, alcanzando metas y resultados institucionales.	1	2	3	4	5
	10. Se definen planes de compensación para mejorar la calidad del personal y alentar el desempeño adecuado.	1	2	3	4	5
	11. Se desarrolla un sistema de recompensa para atraer, retener y motivar a los trabajadores.	1	2	3	4	5
	12. Se estima el valor de cada puesto de trabajo de la institución y la compensación correspondiente.	1	2	3	4	5
Desarrollo de personas	13. Se realiza programas de capacitación de desarrollo capacidades requeridas para el desempeño y productividad del personal que contribuya al logro de los objetivos institucionales.	1	2	3	4	5
	14. Se evalúa el programa de capacitación para conocer su eficacia, la satisfacción de las necesidades de la institución, los servidores y los clientes.	1	2	3	4	5
	15. El programa de capacitación provoca cambios las capacidades del aprendiz y mejora sus competencias personales.	1	2	3	4	5
	16. Se promueve el desarrollo del personal mediante la rotación en el puesto, asignación de asesorías, jefaturas, comisiones, participación en cursos fuera de la institución, etc.	1	2	3	4	5
Retención a las personas	21. Se implementa oportunamente las prestaciones de ley son las que exige la legislación laboral (vacaciones, aguinaldo, jubilación, seguro, etc.).	1	2	3	4	5
	22. Se brinda actividades recreativas que buscan proporcionar al trabajador las condiciones físicas y psicológicas para su reposo, diversión, recreación, salud mental y uso de tiempo libre.	1	2	3	4	5
Auditoria a las personas	23. Existe capacidad para identificar, recuperar, crear, compartir y utilizar del conocimiento dentro de la institución	1	2	3	4	5
	24. Se orienta la organización de información en los distintos niveles institucionales a efecto de generar, incrementar, desarrollar y compartir el conocimiento.	1	2	3	4	5

Tabla de valoración

Valoración cualitativa	Valoración cuantitativa
Malo	01-20
Regular	21-40
Bueno	41-60
Muy Bueno	61-80
Excelente	81-100

Muchas gracias por su valiosa colaboración

Ficha técnica de da encuesta N° 02

Autor: Br. Manuel Condori Capani

Título: Encuesta de opinión sobre la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018

Instrumento: Cuestionario de encuesta tipo Escala de Likert

Objetivo de la encuesta: Recopilar información acerca de la percepción del control interno en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

Población de estudio: La población de estudio, estuvo compuesto por 30 servidores públicos de la UGEL de Huancavelica.

Administración: Individual

Diseño muestral: Se estableció mediante el diseño muestral no probabilístico censal

Muestra: Fue conformado por el total de la población de estudio.

Número de ítems: 20 ítems

Nivel de confianza: 95%

Fecha de aplicación: 04 de febrero de 2019

Duración de aplicación: 20 minutos

Procesamiento y análisis: Se realizó mediante estadísticos no paramétricos en el programa estadístico SPSS22.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 1

Título: Control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018

Autor: Br. Manuel Condori Capani

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo														
Dimensiones	Indicadores	Ítems Variable: Control Interno	VALORACIÓN					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						Observaciones y/o recomendaciones
			Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Pertinencia:		Relevancia:		Claridad:		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Ambiente de control	Compromiso con los principios del servicio público y Valores éticos	1. El personal conoce los objetivos, las atribuciones, los procesos y proyectos de la institución.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		2. Se fomenta la integración del personal en un clima ético que contribuye a la efectividad de las políticas institucionales.	1	2	3	4	5	X		X			X	
		3. Se define y promueve los valores del código de ética de la gestión pública.	1	2	3	4	5		X	X		X		
		4. Se promueve el cumplimiento de las Normas de control interno de la institución	1	2	3	4	5	X		X		X		
	Independencia de la supervisión y control interno	5. La supervisión y el control interno se realizan de forma independiente a través de los comités de control interno.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		6. La supervisión se lleva a cabo a través de la aplicación de conocimientos y habilidades especializadas.	1	2	3	4	5	X			X	X		
	Estructura organizacional apropiada para objetivos	7. La estructura organizacional autorizada está alineada con manual de organización y funciones de la institución	1	2	3	4	5	X		X		X		
		8. Los perfiles y descripciones de los puestos de trabajo están definidos y alineados a las funciones y a los objetivos institucionales.	1	2	3	4	5		X	X		X		
	Competencia profesional	9. Se evalúa periódicamente las capacidades necesarias para el trabajo.	1	2	3	4	5	X		X			X	

Información y comunicación	Identificar, recopilar y comunicar información pertinente.	27. Las actividades de control contribuyen a que la información que utiliza y genera sea de calidad, pertinente, veraz, oportuna, accesible, transparente, objetiva e independiente.	1	2	3	4	5	X		X		X		
	Información y responsabilidad.	28. Se recolecta información, se procesa y reporta para la mejora del control interno.	1	2	3	4	5	X			X	X		
		29. Se cumple con los principios Institucionales de seguridad de la Información	1	2	3	4	5	X		X		X		
	Canales de comunicación.	30. Se establece canales de comunicación e información con el personal para difundir los programas, metas y objetivos institucionales.	1	2	3	4	5	X		X			X	
		31. Se establece canales de comunicación con entidades del estado, ciudadanos, proveedores, auditores externos, reguladores y otros para mejorar el control interno y los resultados de la institución.	1	2	3	4	5		X	X		X		
Supervisión del control interno	Evaluación del sistema de control interno.	32. Las evaluaciones al control interno están articuladas con los procesos más importantes de la institución.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		33. Los encargados de la evaluación del control interno poseen conocimientos suficientes para comprender lo que están evaluando.	1	2	3	4	5	X		X		X		
	Eficacia del sistema de control interno.	34. Se evalúa periódicamente la efectividad de las actividades de control interno implementadas.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		35. Se comunica oportunamente las deficiencias del control interno para tomar acciones correctivas.	1	2	3	4	5	X		X		X		

Tabla de valoración

Valoración cualitativa	Valoración cuantitativa
Malo	01-35
Regular	36-70
Bueno	71-105
Muy Bueno	106-140
Excelente	141-175

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carrizales Galindo, Clidy Robert DNI: 23260182

Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa

Lugar y fecha: Huancavelica, 28 de enero del 2019



Firma del Evaluador

N° de DNI 23260182

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 2

Título: Control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018

Autor: Br. Manuel Condori Capani

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo															
Dimensiones	Indicadores	Ítems Variable: Gestión del talento humano	VALORACIÓN					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						Observaciones y/o recomendaciones	
			Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Pertinencia:		Relevancia:		Claridad:			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Integración de personas	Reclutamiento de personas	1. Se realizan las acciones pertinentes oportunas para localizar y contactar con los candidatos que requerimos.	1	2	3	4	5	X		X		X			
		2. La institución ofrece oportunidades para candidatos internos y externos en los puestos vacantes	1	2	3	4	5	X		X			X		
	Selección de personas	3. Existen procedimientos y herramientas claramente establecidas para la selección de personal dentro de la institución.	1	2	3	4	5	X		X		X			
		4. Se evalúa a los candidatos internos y candidatos externos para cubrir los puestos existentes.	1	2	3	4	5	X			X	X			
Organización de personas	Diseño de los puestos	5. Se analiza los requisitos de los cargos, las características importantes de los puestos.	1	2	3	4	5	X		X		X			
		6. Se detalla los conocimientos, habilidades y destrezas personales necesarias para desempeñar correctamente el puesto.	1	2	3	4	5	X		X		X			
	Evaluación del desempeño	7. Se valora sistemáticamente la actuación de cada servidor en función a las actividades que desempeña, metas, resultados, competencias y su potencial desarrollo	1	2	3	4	5		X	X		X			
		8. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los servidores	1	2	3	4	5	X		X		X			
Motivación y compensación	Beneficios	9. Se retribuye, premia, reconoce y recompensa al personal por el buen desempeño, alcanzando metas y resultados institucionales.	1	2	3	4	5		X	X		X			
		10. Se definen planes de compensación para mejorar la calidad del personal y alentar el desempeño adecuado.	1	2	3	4	5	X		X		X			

	Compensación	11. Se desarrolla un sistema de recompensa para atraer, retener y motivar a los trabajadores.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		12. Se estima el valor de cada puesto de trabajo de la institución y la compensación correspondiente.	1	2	3	4	5	X		X		X		
Desarrollo de personas	Capacitación	13. Se realiza programas de capacitación de desarrollo capacidades requeridas para el desempeño y productividad del personal.	1	2	3	4	5		X	X		X		
		14. Se evalúa el programa de capacitación para conocer su eficacia, la satisfacción de las necesidades de la institución, los servidores y los clientes.	1	2	3	4	5	X		X		X		
	Desarrollo	15. El programa de capacitación provoca cambios las capacidades del aprendiz y mejora sus competencias personales.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		16. Se promueve el desarrollo del personal mediante la rotación en el puesto, asignación de asesorías, jefaturas, comisiones, participación en cursos fuera de la institución, etc.	1	2	3	4	5	X		X		X		
Retención a las personas	Prestaciones	17. Se implementa oportunamente las prestaciones de ley son las que exige la legislación laboral (vacaciones, aguinaldo, jubilación, seguro, etc.).	1	2	3	4	5	X		X		X		
		18. Se brinda actividades recreativas que buscan proporcionar al trabajador las condiciones físicas y psicológicas para su reposo, diversión, recreación, salud mental y uso de tiempo libre.	1	2	3	4	5	X		X			X	
Auditoría a las personas	Administración del conocimiento	19. Existe capacidad para identificar, recuperar, crear, compartir y utilizar del conocimiento dentro de la institución	1	2	3	4	5	X		X		X		
		20. Se orienta la organización de información en los distintos niveles institucionales a efecto de generar, incrementar, desarrollar y compartir el conocimiento.	1	2	3	4	5	X			X	X		

Tabla de valoración

Valoración cualitativa	Valoración cuantitativa
Malo	01-20
Regular	21-40
Bueno	41-60
Muy Bueno	61-80
Excelente	81-100

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carrizales Galindo Clidy Robert DNI: 23260182

Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa

Lugar y fecha: Huancavelica, 28 de enero del 2019

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Evaluador

N° de DNI 23260182

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 1

Título: Control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018

Autor: Br. Manuel Condori Capani

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Dimensiones	Indicadores	Ítems Variable: Control Interno	VALORACIÓN					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						Observaciones y/o recomendaciones
			Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Pertinencia:		Relevancia:		Claridad:		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Ambiente de control	Compromiso con los principios del servicio público y Valores éticos	1. El personal conoce los objetivos, las atribuciones, los procesos y proyectos de la institución.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		2. Se fomenta la integración del personal en un clima ético que contribuye a la efectividad de las políticas institucionales.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		3. Se define y promueve los valores del código de ética de la gestión pública.	1	2	3	4	5		X	X		X		
		4. Se promueve el cumplimiento de las Normas de control Interno de la institución	1	2	3	4	5	X		X		X		
	Independencia de la supervisión y control interno	5. La supervisión y el control interno se realizan de forma independiente a través de los comités de control interno.	1	2	3	4	5	X			X	X		
		6. La supervisión se lleva a cabo a través de la aplicación de conocimientos y habilidades especializadas.	1	2	3	4	5	X		X		X		
	Estructura organizacional apropiada para objetivos	7. La estructura organizacional autorizada está alineada con manual de organización y funciones de la institución	1	2	3	4	5	X		X			X	
		8. Los perfiles y descripciones de los puestos de trabajo están definidos y alineados a las funciones y a los objetivos institucionales.	1	2	3	4	5	X		X		X		
	Competencia profesional	9. Se evalúa periódicamente las capacidades necesarias para el trabajo.	1	2	3	4	5	X		X		X		

		10. Se desarrolla actividades de capacitación para mejorar los desempeños laborales de los empleados.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		11. Se cumple con las disposiciones normativas para seleccionar, desarrollar y retener al personal competente.	1	2	3	4	5	X		X		X		
	Responsables del control interno	12. La institución cuenta con unidades y/o personas responsables para realizar y evaluar el control interno.	1	2	3	4	5		X	X		X		
		13. En la institución se establece y evalúa medidas de desempeño, incentivos y sanciones.	1	2	3	4	5	X			X	X		
	Definición de objetivos	14. Se define y difunde los objetivos y metas de los principales procesos y proyectos de la institución.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		15. Se considera el cumplimiento de los objetivos de acuerdo a las actividades de la institución.	1	2	3	4	5	X		X		X		
Evaluación del riesgo	Identificación de riesgos.	16. Se analiza y documenta los riesgos en el logro de los objetivos institucionales.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		17. Se promueve una cultura de administración de riesgos a través de acciones de capacitación del personal responsable de los procesos institucionales.	1	2	3	4	5		X	X		X		
	Estimación y cuantificación de la exposición al riesgo.	18. Se considera la existencia de posibilidad de fraude en la evaluación de riesgos de los principales proyectos y procesos institucionales.	1	2	3	4	5		X		X	X		
		19. Los principales proyectos y procesos institucionales cuentan con sus correspondientes matrices de administración de riesgos.	1	2	3	4	5	X		X		X		
Actividades de Control	Definición de tareas y actividades.	20. La institución define y desarrolla actividades de control para la mitigación de riesgos y cumplir con sus objetivos.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		21. El control se aplica a todas instancias empleado un registro de indicadores de desempeño para procesos, procedimientos, actividades y tareas institucionales.	1	2	3	4	5	X		X		X		
	Coordinación de tareas.	22. Las actividades de control están claramente definidas documentadas en planes y el manual de procedimientos.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		23. El plan de control interno y los indicadores son difundidos y comunicados formalmente a todo el personal de la institución.	1	2	3	4	5	X		X		X		
	Despliegue de actividades de control	24. Se realizan instrucciones de control a los funcionarios de la institución por escrito o por otro medio formalmente aceptado	1	2	3	4	5	X		X		X		
		25. Las actividades de control son realizadas con debido y cuidado por personal competente.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		26. Se produce información oportuna, actualizada, precisa, completa, accesible y verificable.	1	2	3	4	5	X		X		X		

Información y comunicación	Identificar, recopilar y comunicar información pertinente.	27. Las actividades de control contribuyen a que la información que utiliza y genera sea de calidad, pertinente, veraz, oportuna, accesible, transparente, objetiva e independiente.	1	2	3	4	5	X		X		X		
	Información y responsabilidad.	28. Se recolecta información, se procesa y reporta para la mejora del control interno.	1	2	3	4	5	X			X	X		
		29. Se cumple con los principios Institucionales de seguridad de la Información	1	2	3	4	5	X		X		X		
	Canales de comunicación.	30. Se establece canales de comunicación e información con el personal para difundir los programas, metas y objetivos institucionales.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		31. Se establece canales de comunicación con entidades del estado, ciudadanos, proveedores, auditores externos, reguladores y otros para mejorar el control interno y los resultados de la institución.	1	2	3	4	5	X		X		X		
Supervisión del control interno	Evaluación del sistema de control interno.	32. Las evaluaciones al control interno están articuladas con los procesos más importantes de la institución.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		33. Los encargados de la evaluación del control interno poseen conocimientos suficientes para comprender lo que están evaluando.	1	2	3	4	5	X		X		X		
	Eficacia del sistema de control interno.	34. Se evalúa periódicamente la efectividad de las actividades de control interno implementadas.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		35. Se comunica oportunamente las deficiencias del control interno para tomar acciones correctivas.	1	2	3	4	5	X		X		X		

Tabla de valoración

Valoración cualitativa	Valoración cuantitativa
Malo	01-35
Regular	36-70
Bueno	71-105
Muy Bueno	106-140
Excelente	141-175

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Lizana Palomino Juan DNI: 23213536

Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa

Lugar y fecha: Huancavelica, 28 de enero del 2019

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los items planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Juan Lizana Palomino
C.M. 1023213536
DIRECTOR

Firma del Evaluador

N° de DNI 23213536

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 2

Título: Control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018

Autor: Br. Manuel Condori Capani

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo														
Dimensiones	Indicadores	Ítems Variable: Gestión del talento humano	VALORACIÓN					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						Observaciones y/o recomendaciones
			Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Pertinencia:		Relevancia:		Claridad:		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Integración de personas	Reclutamiento de personas	1. Se realizan las acciones pertinentes oportunas para localizar y contactar con los candidatos que requerimos.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		2. La institución ofrece oportunidades para candidatos internos y externos en los puestos vacantes	1	2	3	4	5	X		X		X		
	Selección de personas	3. Existen procedimientos y herramientas claramente establecidas para la selección de personal dentro de la institución.	1	2	3	4	5		X	X		X		
		4. Se evalúa a los candidatos internos y candidatos externos para cubrir los puestos existentes.	1	2	3	4	5	X		X		X		
Organización de personas	Diseño de los puestos	5. Se analiza los requisitos de los cargos, las características importantes de los puestos.	1	2	3	4	5	X		X			X	
		6. Se detalla los conocimientos, habilidades y destrezas personales necesarias para desempeñar correctamente el puesto.	1	2	3	4	5	X		X		X		
	Evaluación del desempeño	7. Se valora sistemáticamente la actuación de cada servidor en función a las actividades que desempeña, metas, resultados, competencias y su potencial desarrollo	1	2	3	4	5	X		X		X		
		8. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los servidores	1	2	3	4	5	X		X		X		
Motivación y compensación	Beneficios	9. Se retribuye, premia, reconoce y recompensa al personal por el buen desempeño, alcanzando metas y resultados institucionales.	1	2	3	4	5	X			X	X		
		10. Se definen planes de compensación para mejorar la calidad del personal y alentar el desempeño adecuado.	1	2	3	4	5	X		X		X		

	Compensación	11. Se desarrolla un sistema de recompensa para atraer, retener y motivar a los trabajadores.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		12. Se estima el valor de cada puesto de trabajo de la institución y la compensación correspondiente.	1	2	3	4	5	X		X		X		
Desarrollo de personas	Capacitación	13. Se realiza programas de capacitación de desarrollo capacidades requeridas para el desempeño y productividad del personal.	1	2	3	4	5		X	X		X		
		14. Se evalúa el programa de capacitación para conocer su eficacia, la satisfacción de las necesidades de la institución, los servidores y los clientes.	1	2	3	4	5	X		X		X		
	Desarrollo	15. El programa de capacitación provoca cambios las capacidades del aprendiz y mejora sus competencias personales.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		16. Se promueve el desarrollo del personal mediante la rotación en el puesto, asignación de asesorías, jefaturas, comisiones, participación en cursos fuera de la institución, etc.	1	2	3	4	5	X		X		X		
Retención a las personas	Prestaciones	17. Se implementa oportunamente las prestaciones de ley son las que exige la legislación laboral (vacaciones, aguinaldo, jubilación, seguro, etc.).	1	2	3	4	5	X		X		X		
		18. Se brinda actividades recreativas que buscan proporcionar al trabajador las condiciones físicas y psicológicas para su reposo, diversión, recreación, salud mental y uso de tiempo libre.	1	2	3	4	5	X		X			X	
Auditoria a las personas	Administración del conocimiento	19. Existe capacidad para identificar, recuperar, crear, compartir y utilizar del conocimiento dentro de la institución	1	2	3	4	5	X		X		X		
		20. Se orienta la organización de información en los distintos niveles institucionales a efecto de generar, incrementar, desarrollar y compartir el conocimiento.	1	2	3	4	5	X			X	X		

Tabla de valoración

Valoración cualitativa	Valoración cuantitativa
Malo	01-20
Regular	21-40
Bueno	41-60
Muy Bueno	61-80
Excelente	81-100

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Lizana Palomino Juan DNI: 23213536

Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa

Lugar y fecha: Huancavelica, 28 de enero del 2019

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los items planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Juan Lizana Palomino
C.M. 1023213536
DIRECTOR

Firma del Evaluador

N° de DNI 23213536

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 1

Título: Control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018

Autor: Br. Manuel Condori Capani

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Dimensiones	Indicadores	Ítems Variable: Control Interno	VALORACIÓN					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						Observaciones y/o recomendaciones
			Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Pertinencia:		Relevancia:		Claridad:		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Ambiente de control	Compromiso con los principios del servicio público y Valores éticos	1. El personal conoce los objetivos, las atribuciones, los procesos y proyectos de la institución.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		2. Se fomenta la integración del personal en un clima ético que contribuye a la efectividad de las políticas institucionales.	1	2	3	4	5	X			X	X		
		3. Se define y promueve los valores del código de ética de la gestión pública.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		4. Se promueve el cumplimiento de las Normas de control Interno de la institución	1	2	3	4	5	X		X		X		
	Independencia de la supervisión y control interno	5. La supervisión y el control interno se realizan de forma independiente a través de los comités de control interno.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		6. La supervisión se lleva a cabo a través de la aplicación de conocimientos y habilidades especializadas.	1	2	3	4	5	X			X		X	
	Estructura organizacional apropiada para objetivos	7. La estructura organizacional autorizada está alineada con manual de organización y funciones de la institución	1	2	3	4	5	X		X		X		
		8. Los perfiles y descripciones de los puestos de trabajo están definidos y alineados a las funciones y a los objetivos institucionales.	1	2	3	4	5	X		X		X		
	Competencia profesional	9. Se evalúa periódicamente las capacidades necesarias para el trabajo.	1	2	3	4	5		X	X		X		

		10. Se desarrolla actividades de capacitación para mejorar los desempeños laborales de los empleados.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		11. Se cumple con las disposiciones normativas para seleccionar, desarrollar y retener al personal competente.	1	2	3	4	5	X		X		X		
	Responsables del control interno	12. La institución cuenta con unidades y/o personas responsables para realizar y evaluar el control interno.	1	2	3	4	5		X	X			X	
		13. En la institución se establece y evalúa medidas de desempeño, incentivos y sanciones.	1	2	3	4	5	X		X		X		
	Definición de objetivos	14. Se define y difunde los objetivos y metas de los principales procesos y proyectos de la institución.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		15. Se considera el cumplimiento de los objetivos de acuerdo a las actividades de la institución.	1	2	3	4	5		X	X		X		
Evaluación del riesgo	Identificación de riesgos.	16. Se analiza y documenta los riesgos en el logro de los objetivos institucionales.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		17. Se promueve una cultura de administración de riesgos a través de acciones de capacitación del personal responsable de los procesos institucionales.	1	2	3	4	5	X		X		X		
	Estimación y cuantificación de la exposición al riesgo.	18. Se considera la existencia de posibilidad de fraude en la evaluación de riesgos de los principales proyectos y procesos institucionales.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		19. Los principales proyectos y procesos institucionales cuentan con sus correspondientes matrices de administración de riesgos.	1	2	3	4	5	X			X	X		
Actividades de Control	Definición de tareas y actividades.	20. La institución define y desarrolla actividades de control para la mitigación de riesgos y cumplir con sus objetivos.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		21. El control se aplica a todas instancias empleado un registro de indicadores de desempeño para procesos, procedimientos, actividades y tareas institucionales.	1	2	3	4	5	X		X			X	
	Coordinación de tareas.	22. Las actividades de control están claramente definidas documentadas en planes y el manual de procedimientos.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		23. El plan de control interno y los indicadores son difundidos y comunicados formalmente a todo el personal de la institución.	1	2	3	4	5	X			X		X	
	Despliegue de actividades de control	24. Se realizan instrucciones de control a los funcionarios de la institución por escrito o por otro medio formalmente aceptado	1	2	3	4	5	X		X		X		
		25. Las actividades de control son realizadas con debido y cuidado por personal competente.	1	2	3	4	5		X	X		X		
		26. Se produce información oportuna, actualizada, precisa, completa, accesible y verificable.	1	2	3	4	5	X		X		X		

Información y comunicación	Identificar, recopilar y comunicar información pertinente.	27. Las actividades de control contribuyen a que la información que utiliza y genera sea de calidad, pertinente, veraz, oportuna, accesible, transparente, objetiva e independiente.	1	2	3	4	5	X		X		X		
	Información y responsabilidad.	28. Se recolecta información, se procesa y reporta para la mejora del control interno.	1	2	3	4	5	X		X			X	
		29. Se cumple con los principios Institucionales de seguridad de la Información	1	2	3	4	5	X		X		X		
	Canales de comunicación.	30. Se establece canales de comunicación e información con el personal para difundir los programas, metas y objetivos institucionales.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		31. Se establece canales de comunicación con entidades del estado, ciudadanos, proveedores, auditores externos, reguladores y otros para mejorar el control interno y los resultados de la institución.	1	2	3	4	5		X	X		X		
Supervisión del control interno	Evaluación del sistema de control interno.	32. Las evaluaciones al control interno están articuladas con los procesos más importantes de la institución.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		33. Los encargados de la evaluación del control interno poseen conocimientos suficientes para comprender lo que están evaluando.	1	2	3	4	5	X		X		X		
	Eficacia del sistema de control interno.	34. Se evalúa periódicamente la efectividad de las actividades de control interno implementadas.	1	2	3	4	5	X			X	X		
		35. Se comunica oportunamente las deficiencias del control interno para tomar acciones correctivas.	1	2	3	4	5		X	X		X		

Tabla de valoración

Valoración cualitativa	Valoración cuantitativa
Malo	01-35
Regular	36-70
Bueno	71-105
Muy Bueno	106-140
Excelente	141-175

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Cayllahua Ccora, Angel DNI: 23274134

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

Lugar y fecha: Huancavelica, 28 de enero del 2019

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Evaluador
N° de DNI 23274134

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 2

Título: Control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018

Autor: Br. Manuel Condori Capani

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo														
Dimensiones	Indicadores	Ítems Variable: Gestión del talento humano	VALORACIÓN					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						Observaciones y/o recomendaciones
			Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Pertinencia:		Relevancia:		Claridad:		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Integración de personas	Reclutamiento de personas	1. Se realizan las acciones pertinentes oportunas para localizar y contactar con los candidatos que requerimos.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		2. La institución ofrece oportunidades para candidatos internos y externos en los puestos vacantes	1	2	3	4	5	X		X		X		
	Selección de personas	3. Existen procedimientos y herramientas claramente establecidas para la selección de personal dentro de la institución.	1	2	3	4	5		X	X		X		
		4. Se evalúa a los candidatos internos y candidatos externos para cubrir los puestos existentes.	1	2	3	4	5	X		X		X		
Organización de personas	Diseño de los puestos	5. Se analiza los requisitos de los cargos, las características importantes de los puestos.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		6. Se detalla los conocimientos, habilidades y destrezas personales necesarias para desempeñar correctamente el puesto.	1	2	3	4	5	X		X		X		
	Evaluación del desempeño	7. Se valora sistemáticamente la actuación de cada servidor en función a las actividades que desempeña, metas, resultados, competencias y su potencial desarrollo	1	2	3	4	5	X		X		X		
		8. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los servidores	1	2	3	4	5		X	X		X		
Motivación y compensación	Beneficios	9. Se retribuye, premia, reconoce y recompensa al personal por el buen desempeño, alcanzando metas y resultados institucionales.	1	2	3	4	5	X			X	X		
		10. Se definen planes de compensación para mejorar la calidad del personal y alentar el desempeño adecuado.	1	2	3	4	5	X		X		X		

	Compensación	11. Se desarrolla un sistema de recompensa para atraer, retener y motivar a los trabajadores.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		12. Se estima el valor de cada puesto de trabajo de la institución y la compensación correspondiente.	1	2	3	4	5	X		X		X		
Desarrollo de personas	Capacitación	13. Se realiza programas de capacitación de desarrollo capacidades requeridas para el desempeño y productividad del personal.	1	2	3	4	5		X	X		X		
		14. Se evalúa el programa de capacitación para conocer su eficacia, la satisfacción de las necesidades de la institución, los servidores y los clientes.	1	2	3	4	5	X		X		X		
	Desarrollo	15. El programa de capacitación provoca cambios las capacidades del aprendiz y mejora sus competencias personales.	1	2	3	4	5	X		X		X		
		16. Se promueve el desarrollo del personal mediante la rotación en el puesto, asignación de asesorías, jefaturas, comisiones, participación en cursos fuera de la institución, etc.	1	2	3	4	5	X		X		X		
Retención a las personas	Prestaciones	17. Se implementa oportunamente las prestaciones de ley son las que exige la legislación laboral (vacaciones, aguinaldo, jubilación, seguro, etc.).	1	2	3	4	5	X		X		X		
		18. Se brinda actividades recreativas que buscan proporcionar al trabajador las condiciones físicas y psicológicas para su reposo, diversión, recreación, salud mental y uso de tiempo libre.	1	2	3	4	5	X		X			X	
Auditoria a las personas	Administración del conocimiento	19. Existe capacidad para identificar, recuperar, crear, compartir y utilizar del conocimiento dentro de la institución	1	2	3	4	5	X		X		X		
		20. Se orienta la organización de información en los distintos niveles institucionales a efecto de generar, incrementar, desarrollar y compartir el conocimiento.	1	2	3	4	5	X			X	X		

Tabla de valoración

Valoración cualitativa	Valoración cuantitativa
Malo	01-20
Regular	21-40
Bueno	41-60
Muy Bueno	61-80
Excelente	81-100

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Cayllahua Ccora, Angel DNI: 23274134

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

Lugar y fecha: Huancavelica, 28 de enero del 2019

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Evaluador
N° de DNI 23274134

Anexo 4. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018

Autor: Br. Manuel Condori Capani

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensión	Indicadores	Metodología de investigación
<p><u>Problema general</u> ¿Cuál es la relación entre el control interno y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018?</p>	<p><u>Objetivo general</u> Determinar la relación entre el control interno y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018</p>	<p><u>Hipótesis general</u> Existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018</p>	<p>Variable 1 Control Interno</p>	<p>Ambiente de control</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con los principios del servicio público y valores éticos • Independencia de la supervisión y control interno • Estructura organizacional • Competencia profesional • Responsables del control interno 	<p>Tipo de investigación Básica o fundamental</p> <p>Nivel de investigación Descriptivo</p> <p>Diseño de investigación Descripto correlacional transeccionales o transversales</p>
				<p>Evaluación del riesgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de riesgos. • Estimación y cuantificación de la exposición al riesgo. • Definición de los objetivos de control. 	<p>Población 30 servidores públicos de la UGEL Huancavelica.</p> <p>Muestra 30 servidores públicos de la UGEL Huancavelica.</p> <p>Muestreo No probabilístico, censal</p>
<p><u>Problemas específicos</u> Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre el control interno y la dimensión integración del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018?</p>	<p><u>Objetivos específicos</u> Objetivo específico 1 Determinar la relación entre el control interno y la dimensión integración del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.</p>	<p><u>Hipótesis específicas</u> Hipótesis específica 1 Existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la dimensión integración del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018</p>			<p>Actividades de control</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Separación de tareas y actividades. • Coordinación de tareas. • Niveles definidos de autorización

<p>Problema específico 2</p> <p>¿Cuál es la relación entre el control interno y la dimensión organización del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018?</p>	<p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la relación entre el control interno y la dimensión organización del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.</p>	<p>Hipótesis específica 2</p> <p>Existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la dimensión organización del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.</p>		Supervisión del control interno	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del sistema de control interno. • Eficacia del sistema de control interno. • Validación de los supuestos asumidos. 	
<p>Problema específico 3</p> <p>¿Cuál es la relación entre el control interno y la dimensión motivación, compensación en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018?</p>	<p>Objetivo específico 3</p> <p>Determinar la relación entre el control interno y la dimensión motivación, compensación en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.</p>	<p>Hipótesis específica 3</p> <p>Existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la dimensión motivación, compensación en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.</p>				
<p>Problema específico 4</p> <p>¿Cuál es la relación entre el control interno y la dimensión desarrollo del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018?</p>	<p>Objetivo específico 4</p> <p>Determinar la relación entre el control interno y la dimensión desarrollo del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.</p>	<p>Hipótesis específica 4</p> <p>Existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la dimensión desarrollo del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.</p>				
<p>Problema específico 5</p> <p>¿Cuál es la relación entre el control interno y la dimensión retención a las personas en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018?</p>	<p>Objetivo específico 5</p> <p>Determinar la relación entre el control interno y la dimensión retención a las personas en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.</p>	<p>Hipótesis específica 5</p> <p>Existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la dimensión retención a las personas en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.</p>		Información y comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar, recopilar y comunicar información pertinente. • Información y responsabilidad. • Canales de comunicación. 	
<p>Problema específico 6</p>	<p>Objetivo específico 6</p>	<p>Hipótesis específica 6</p>				

¿Cuál es la relación entre el control interno y la dimensión auditoria a las personas en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018?	Determinar la relación entre el control interno y la dimensión retención a las personas en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.	Existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la dimensión retención a las personas en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.				
--	--	--	--	--	--	--

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensión	Indicadores	Metodología de investigación
Problema específico 7 ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión ambiente de control en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018?	Objetivo específico 7 Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión ambiente de control en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.	Hipótesis específica 7 Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión ambiente de control en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.	Variable 2 Gestión del talento humano	Integración de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento de personas • Selección de personas 	Tipo de investigación Básica o fundamental Nivel de investigación Descriptivo Diseño de investigación Descripto correlacional transeccionales o transversales Población 30 servidores públicos de la UGEL Huancavelica. Muestra 30 servidores públicos de la UGEL Huancavelica.
Problema específico 8 ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión evaluación de riesgo en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018?	Objetivo específico 8 Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión evaluación de riesgo en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.	Hipótesis específica 8 Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión evaluación de riesgo en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.				Muestreo No probabilístico, censal Técnicas Revisión documental
Problema específico 7 ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión actividades de control en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018?	Objetivo específico 7 Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión actividades de control en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.	Hipótesis específica 7 Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión actividades de control en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.		Organización de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de los puestos • Evaluación del desempeño 	

<p>Problema específico 8</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión información y comunicación en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018?</p>	<p>Objetivo específico 8</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión información y comunicación en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.</p>	<p>Hipótesis específica 8</p> <p>Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión información y comunicación en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.</p>		<p>Motivación compensación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios • Compensación 	<p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario de encuesta tipo Escala Likert.</p>
<p>Problema específico 9</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión supervisión del control interno en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018?</p>	<p>Objetivo específico 9</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión supervisión del control interno en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.</p>	<p>Hipótesis específica 9</p> <p>Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión supervisión del control interno en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018.</p>		<p>Desarrollo de personas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Desarrollo de personas 	
				<p>Retención a las personas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones 	
				<p>Auditoría a las personas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Administración del conocimiento 	

ANEXO 02

MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE 1: Control interno

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valoración					ESCALA DE MEDICIÓN
						Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	
Control interno	El Control Interno "es un proceso integral de gestión efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos en las operaciones de la gestión y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la entidad, se alcancen los objetivos de la misma, es decir, es la gestión misma orientada a minimizar los riesgos". (CGR, 2014, pág. 11)		Ambiente de control	Compromiso con los principios del servicio público y Valores éticos	1. El personal conoce los objetivos, las atribuciones, los procesos y proyectos de la institución.	1	2	3	4	5	
					2. Se fomenta la integración del personal en un clima ético que contribuye a la efectividad de las políticas institucionales.	1	2	3	4	5	
					3. Se define y promueve los valores del código de ética de la gestión pública.	1	2	3	4	5	
					4. Se promueve el cumplimiento de las Normas de control Interno de la institución	1	2	3	4	5	
				Independencia de la supervisión y control interno	5. La supervisión y el control interno se realizan de forma independiente a través de los comités de control interno.	1	2	3	4	5	
					6. La supervisión se lleva a cabo a través de la aplicación de conocimientos y habilidades especializadas.	1	2	3	4	5	
				Estructura organizacional apropiada para objetivos	7. La estructura organizacional autorizada está alineada con manual de organización y funciones de la institución	1	2	3	4	5	
					8. Los perfiles y descripciones de los puestos de trabajo están definidos y alineados a las funciones y a los objetivos institucionales.	1	2	3	4	5	
				Competencia profesional	9. Se evalúa periódicamente las capacidades necesarias para el trabajo.	1	2	3	4	5	
					10. Se desarrolla actividades de capacitación para mejorar los desempeños laborales de los empleados.	1	2	3	4	5	
					11. Se cumple con las disposiciones normativas para seleccionar, desarrollar y retener al personal competente.	1	2	3	4	5	
				Responsables del control interno	12. La institución cuenta con unidades y/o personas responsables para realizar y evaluar el control interno.	1	2	3	4	5	
					13. En la institución se establece y evalúa medidas de desempeño, incentivos y sanciones.	1	2	3	4	5	

Evaluación del riesgo	Definición de objetivos	14. Se define y difunde los objetivos y metas de los principales procesos y proyectos de la institución.	1	2	3	4	5
		15. Se considera el cumplimiento de los objetivos de acuerdo a las actividades de la institución.	1	2	3	4	5
	Identificación de riesgos.	16. Se analiza y documenta los riesgos en el logro de los objetivos institucionales.	1	2	3	4	5
		17. Se promueve una cultura de administración de riesgos a través de acciones de capacitación del personal responsable de los procesos institucionales.	1	2	3	4	5
	Estimación y cuantificación de la exposición al riesgo.	18. Se considera la existencia de posibilidad de fraude en la evaluación de riesgos de los principales proyectos y procesos institucionales.	1	2	3	4	5
		19. Los principales proyectos y procesos institucionales cuentan con sus correspondientes matrices de administración de riesgos.	1	2	3	4	5
Actividades de Control	Definición de tareas y actividades.	20. La institución define y desarrolla actividades de control para la mitigación de riesgos y cumplir con sus objetivos.	1	2	3	4	5
		21. El control se aplica a todas instancias empleado un registro de indicadores de desempeño para procesos, procedimientos, actividades y tareas institucionales.	1	2	3	4	5
	Coordinación de tareas.	22. Las actividades de control están claramente definidas documentadas en planes y el manual de procedimientos.	1	2	3	4	5
		23. El plan de control interno y los indicadores son difundidos y comunicados formalmente a todo el personal de la institución.	1	2	3	4	5
	Despliegue de actividades de control	24. Se realizan instrucciones de control a los funcionarios de la institución por escrito o por otro medio formalmente aceptado	1	2	3	4	5
		25. Las actividades de control son realizadas con debido y cuidado por personal competente.	1	2	3	4	5
Información y comunicación	Identificar, recopilar y comunicar información pertinente.	26. Se produce información oportuna, actualizada, precisa, completa, accesible y verificable.	1	2	3	4	5
		27. Las actividades de control contribuyen a que la información que utiliza y genera sea de calidad, pertinente, veraz, oportuna, accesible, transparente, objetiva e independiente.	1	2	3	4	5
	28. Se captura información, se procesa y reporta para la mejora del control interno.	1	2	3	4	5	

Supervisión del control interno	Información y responsabilidad.	29. Se cumple con los principios Institucionales de seguridad de la Información	1	2	3	4	5
	Canales de comunicación.	30. Se establece canales de comunicación e información con el personal para difundir los programas, metas y objetivos institucionales.	1	2	3	4	5
		31. Se establece canales de comunicación con entidades del estado, ciudadanos, proveedores, auditores externos, reguladores y otros para mejorar el control interno y los resultados de la institución.	1	2	3	4	5
	Evaluación del sistema de control interno.	32. Las evaluaciones al control interno están articuladas con los procesos más importantes de la institución.	1	2	3	4	5
		33. Los encargados de la evaluación del control interno poseen conocimientos suficientes para comprender lo que están evaluando.	1	2	3	4	5
	Eficacia del sistema de control interno.	34. Se evalúa periódicamente la efectividad de las actividades de control interno implementadas.	1	2	3	4	5
35. Se comunica oportunamente las deficiencias del control interno para tomar acciones correctivas.		1	2	3	4	5	

Tabla de valoración

Valoración cualitativa	Valoración cuantitativa
Malo	01-35
Regular	36-70
Bueno	71-105
Muy Bueno	106-140
Excelente	141-175

ANEXO 02

MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE 2: Gestión del talento humano

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valoración					ESCALA DE MEDICIÓN
						Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	
Gestión del talento humano	La gestión de recursos humanos, "es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las "personas" o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño. Dessler (1997), citado por (Chiavenato, 2009)		Integración de personas	Reclutamiento de personas	1. Se realizan las acciones pertinentes oportunas para localizar y contactar con los candidatos que requerimos.	1	2	3	4	5	
					2. La institución ofrece oportunidades para candidatos internos y externos en los puestos vacantes	1	2	3	4	5	
				Selección de personas	3. Existen procedimientos y herramientas claramente establecidas para la selección de personal dentro de la institución.	1	2	3	4	5	
					4. Se evalúa a los candidatos internos y candidatos externos para cubrir los puestos existentes.	1	2	3	4	5	
			Organización de personas	Diseño de los puestos	5. Se analiza los requisitos de los cargos, las características importantes de los puestos.	1	2	3	4	5	
					6. Se detalla los conocimientos, habilidades y destrezas personales necesarias para desempeñar correctamente el puesto.	1	2	3	4	5	
				Evaluación del desempeño	7. Se valora sistemáticamente la actuación de cada servidor en función a las actividades que desempeña, metas, resultados, competencias y su potencial desarrollo	1	2	3	4	5	
			8. Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los servidores		1	2	3	4	5		
			Motivación y compensación	Beneficios	9. Se retribuye, premia, reconoce y recompensa al personal por el buen desempeño, alcanzando metas y resultados institucionales.	1	2	3	4	5	
					10. Se definen planes de compensación para mejorar la calidad del personal y alentar el desempeño adecuado.	1	2	3	4	5	
				Compensación	11. Se desarrolla un sistema de recompensa para atraer, retener y motivar a los trabajadores.	1	2	3	4	5	

Desarrollo de personas	Capacitación	12. Se estima el valor de cada puesto de trabajo de la institución y la compensación correspondiente.	1	2	3	4	5
		13. Se realiza programas de capacitación de desarrollo capacidades requeridas para el desempeño y productividad del personal.	1	2	3	4	5
		14. Se evalúa el programa de capacitación para conocer su eficacia, la satisfacción de las necesidades de la institución, los servidores y los clientes.	1	2	3	4	5
	Desarrollo	15. El programa de capacitación provoca cambios las capacidades del aprendiz y mejora sus competencias personales.	1	2	3	4	5
		16. Se promueve el desarrollo del personal mediante la rotación en el puesto, asignación de asesorías, jefaturas, comisiones, participación en cursos fuera de la institución, etc.	1	2	3	4	5
		17. Se implementa oportunamente las prestaciones de ley son las que exige la legislación laboral (vacaciones, aguinaldo, jubilación, seguro, etc.).	1	2	3	4	5
Retención a las personas	Prestaciones	18. Se brinda actividades recreativas que buscan proporcionar al trabajador las condiciones físicas y psicológicas para su reposo, diversión, recreación, salud mental y uso de tiempo libre.	1	2	3	4	5
		19. Existe capacidad para identificar, recuperar, crear, compartir y utilizar del conocimiento dentro de la institución	1	2	3	4	5
Auditoria a las personas	Administración del conocimiento	20. Se orienta la organización de información en los distintos niveles institucionales a efecto de generar, incrementar, desarrollar y compartir el conocimiento.	1	2	3	4	5

Tabla de valoración

Valoración cualitativa	Valoración cuantitativa
Malo	01-20
Regular	21-40
Bueno	41-60
Muy Bueno	61-80
Excelente	81-100

"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUANCAVELICA DE LA PROVINCIA Y REGIÓN DE HUANCAVELICA, OTORGA LA PRESENTE;

CONSTANCIA

Que el Bachiller **Manuel CONDORI CAPANI**, identificado con DNI N° 23276774; aplicó los instrumentos del Cuestionario N° 01 y Cuestionario N° 02; como parte de la investigación titulada **"Control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018"** para optar el Grado de Magister en Administración de la Educación.

Los instrumentos fueron aplicados a los servicios públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica el día lunes 04 de febrero del año 2019.

Se expide la presente constancia a petición de parte para los fines que estime por conveniente;

Huancavelica, 08 de febrero del 2019



Lic. Angel Rolando Chunchu Cabrera
DIRECTOR PROGRAMA SECTORIAL I
UGEL - HUANCAVELICA

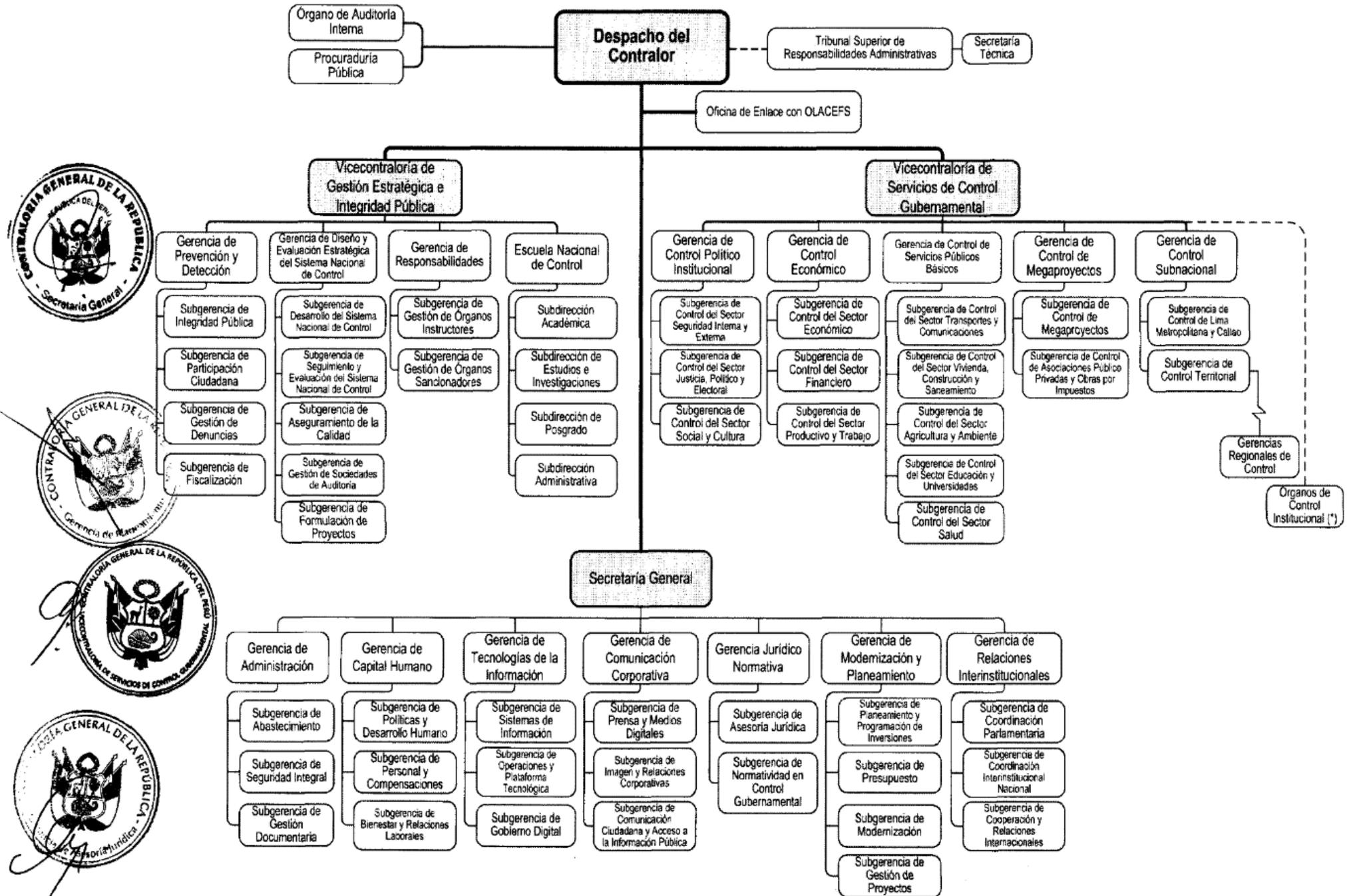
Otras evidencias

DATA: Variable Control Interno																																					
AmbL ab1	AmbL ab2	AmbL ab3	AmbL ab4	AmbL ab5	AmbL ab6	AmbL ab7	AmbL ab8	AmbL ab9	AmbL ab10	AmbL ab11	AmbL ab12	AmbL ab13	AmbL ab14	AmbL ab15	EvalR iesgo 16	EvalR iesgo 17	EvalR iesgo 18	EvalR iesgo 19	Activ Contr ol20	Activ Contr ol21	Activ Contr ol22	Activ Contr ol23	Activ Contr ol24	Activ Contr ol25	Infor mCo mun2 6	Infor mCo mun2 7	Infor mCo mun2 8	Infor mCo mun2 9	Infor mCo mun3 0	Infor mCo mun3 1	SupC ontInt ern32	SupC ontInt ern33	SupC ontInt ern34	SupC ontInt ern35			
3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	5	2	4	3	3	3			
3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	3	4	3	1	3	4	1	3	5	3	4	4	3	3	3	5	3	3	5	4	4	3	3	4			
4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	3	5	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4			
4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4		
4	5	3	4	5	3	4	5	1	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	1	4	4	4	4	4		
4	3	3	3	5	3	3	5	4	4	3	3	4	3	1	3	4	1	3	4	3	4	4	3	3	3	5	3	3	5	4	4	3	3	4	4		
4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	3	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
3	4	4	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	2	4	2	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	
4	2	5	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	5	3	4	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	
3	2	2	2	3	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	5	4	4	3	2	4	3	2	4	2	2	2	3	4	2	3	4	2	4	3	4	3	
3	4	5	2	2	2	4	4	5	3	5	3	5	4	5	4	3	4	3	2	5	4	3	4	5	2	2	2	4	4	4	3	5	3	5	3	4	
4	5	2	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4	5	3	4	5	2	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	
4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	
4	5	3	4	5	3	4	5	1	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	1	4	4	4	4	3	4	
4	3	3	3	5	3	3	5	4	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	5	3	4	4	3	3	3	5	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	
4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	
4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
3	4	4	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	3
4	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	4	2	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
3	2	2	2	3	3	4	2	3	4	2	4	3	5	4	4	3	4	3	2	4	4	3	2	2	2	3	3	4	2	3	4	2	3	4	2	4	3
3	4	3	2	2	2	4	4	5	3	5	3	5	4	5	4	3	4	3	2	5	4	3	4	5	2	2	2	4	4	5	3	5	3	5	3	5	
4	5	2	4	3	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4	5	3	4	5	2	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	
4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	3	5	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	5	4	4	
4	5	3	4	5	3	4	5	1	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	

DATA: Gestión del talento humano

IntegPe rs1	IntegPe rs2	IntegPe rs3	IntegPe rs4	OrgPers onas5	OrgPers onas6	OrgPers onas7	OrgPers onas8	MotivCo mpens9	MotivCo mpens10	MotivCo mpens11	MotivCom pens12	DesaPe rson13	DesaPe rson14	DesaPe rson15	DesaPe rson16	Retenc Pers17	Retenc Pers18	AuditP er19	AuditP er20
4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	3	5	1	5	3	4	4
5	3	4	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	5	4	5	3	3	4
5	3	5	5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
4	3	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	1	5	3	4	4
4	3	4	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	5	4	5	3	3	4
4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
3	3	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3
5	5	2	3	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	2	4	2	5	3	4	1	2	3	3	3	2	3	4	4	1	2	3
2	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4
2	5	4	3	4	5	2	2	2	4	3	5	3	4	3	3	2	2	4	3
4	5	3	4	5	2	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4
3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3
4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	1	5	3	4	4
5	3	4	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	5	5	3	3	4
5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4
5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3
4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4
4	3	2	3	4	4	2	3	1	2	2	4	2	2	3	3	3	1	2	2
4	3	2	4	2	4	3	4	3	2	3	2	2	2	4	4	4	3	2	3
2	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	2	4	3	2	2	3	3	4	4
2	5	4	3	4	5	2	2	2	4	3	5	3	5	2	2	2	2	4	3
4	5	3	4	5	2	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4
3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	2	4	3	4	3
4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4

ORGANIGRAMA



(*) Según lo dispuesto por la tercera disposición complementaria final de la Ley N° 30742, Ley de Fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control, los OCI se integran progresivamente a la Contraloría General de la República

Control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de
Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018

Dr. Nolberto Leyva Aguilar

leyva.aguilarnolberto@gmail.com

Br. Manuel Condori Capani

mcapani1@hotmail.com

Universidad César Vallejo

RESUMEN

La tesis: “Control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018”, fue realizado con el objetivo de determinar la relación entre el control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica, en el marco del enfoque de investigación cuantitativo no experimental, tipo básico descriptivo de diseño descriptivo correlacional, ejecutado en una muestra de 30 servidores públicos de la UGEL de Huancavelica, en los que se aplicó un cuestionario de encuesta tipo escala de Likert nivel ordinal de 55 ítems, validado por tres expertos y valorado a un nivel de confiabilidad homogénea excelente.

A partir del análisis estadístico realizado mediante la prueba Rho de Spearman en SPSS, se llegó a concluir, que existe una correlación positiva alta entre el control interno y la gestión del talento humano, encontrándose un de $\text{Sig.}=0,000$ que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, por lo cual se determinó que existe una relación positiva y significativa entre control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

Palabras claves: Control Interno; Gestión del talento humano.

ABSTRACT

The thesis: "Internal control and management of human talent in public servants of the Local Educational Management Unit - Huancavelica, 2018", research carried out with the aim of determining the relationship between internal control and management of human talent in public servants of the Local Educational Management Unit of Huancavelica, within the framework of the non-experimental quantitative approach, descriptive basic type of descriptive correlational design, executed in a sample of 30 public servants of the UGEL of Huancavelica, in which a survey questionnaire was applied Likert scale type 55 item ordinal level, validated by three experts and rated at an excellent homogeneous reliability level.

From the statistical analysis, carried out using Spearman's Rho test in SPSS, it was concluded that there is a high positive correlation between internal control and human talent management, on the other hand, it was found that the calculated value of $\text{Sig.} = 0,000$ which is lower than the value of $\alpha = 0.05$, therefore, the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted, which determined that there is a positive and significant

relationship between internal control and human talent management in public servants of the Local Educational Management Unit - Huancavelica.

Keywords: Internal Control; Human talent management.

INTRODUCCION

Realidad problemática

Las tendencias del mundo actual complejo y cambiante, enmarcadas en: la globalización de la economía interdependiente entre países y poblaciones; el conocimiento como motor fundamental de la actividad económica, la prosperidad de las personas, organizaciones y de los países; los adelantos de la ciencia y tecnología principalmente de las TIC, la inteligencia artificial, la robótica, las herramientas de conectividad; la conciencia ambientalista por los problemas del calentamiento global, la aceleración de las privatizaciones, las alianzas estratégicas, etc., condicionan y determinan grandes desafíos de cambios ineludibles en todos los procesos de gestión de las organizacionales e instituciones, cualquiera sea la actividad que realizan o al sector a la que pertenecen (público o privado); las respuestas a las exigencias de estos cambios deben ser dinámicos y urgentes, deben responder a las necesidades de los ciudadanos, a la generación de bienestar colectivo y al desarrollo de los países, así como a la sostenibilidad, competitividad y continuidad de las organizaciones. (Castaño, 2005), (Económicos, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, & Infancia, 2016) y (Deloitte, 2018).

En este contexto, se habla que el principal activo de todas las empresas en el siglo XXI es el talento humano (conocimientos, habilidades, destrezas y competencias de las personas o trabajadores) de una organización o institución.

Como señala, Hein (2008), las ideas es decir, el talento de los empleados de una organización se ha convertido en activos intangibles con mayor peso; los estudios publicados recientemente demuestran que las compañías que sepan gestionar adecuadamente el talento de sus empleados podrán cumplir sus objetivos más fácilmente y sobresalir frente a sus principales competidores. (pág. 10).

En este sentido, resulta importante considerar que las personas son las que poseen el talento, que en su conjunto constituyen el capital humano que las organizaciones requiere para lograr sus objetivos, estos deben ser considerados como un activo fundamental y ser gestionados adecuadamente en cuanto a su selección, desarrollo, control y retención de los mejores, para conseguir el éxito y consolidarse como referentes en el complejo mundo laboral actual.

Por otro lado, estos cambios, también han provocado cambios en las estructuras organizacionales y procesos de gestión, poniendo gran interés en los sistemas de control de la gestión, como señala, Khanti (2007), citado en Salgado y Calderón (2014), “el cambiante medio ambiente ha provocado cambios en las estructuras organizacionales y procesos de negocios, así también, se ha puesto interés en los cambios en los sistemas de control de gestión y en los cambios en el desarrollo de la gestión”. (pág. 3)

De esta manera se puede señalar, que la función de control en una organización surge como un requisito obligado para comprender y contrastar el modelo de negocio y evaluar el

resultado de las decisiones delegadas, así como el interés y conveniencia de cada una de las actividades que componen la cartera de la empresa.

En este sentido, es posible afirmar que, todas las organizaciones, independientemente de su tamaño o actividad, requieren de controles que les ayuden a lograr sus objetivos.

Una mirada al contexto de las instituciones de gestión educativa intermedia como DRE y UGEL de Huancavelica, que son de gestión pública, también no están exentos a los procesos de cambio descritos, se pueden observar que estos aún no se acercan, no ajustan sus procesos internos de gestión a esta realidad imperante, esta situación es bastante notorio en la UGEL de Huancavelica, debido a que las prácticas directivas y de los mismos trabajadores no ha variado mucho, se sigue manejando las viejas estructuras de organización verticales normativas, antiguos procedimientos y trámites burocráticos centrados en la administración, en el cual, la preocupación central de los directivos son los resultados y no los procesos, se cree que el éxito de la institución depende exclusivamente de la gestión de los recursos económicos que en la mayoría de veces está plagado de la corrupción y gastos de mala calidad que se hacen por cumplir y evitar la reversión del presupuesto.

Por otro lado, en la gestión institucional, los procesos internos están basados en el cumplimiento de las funciones administrativos enmarcado principalmente en la planificación y algunas acciones no muy relevantes en la organización, dirección y control institucional; la organización institucional sigue siendo vertical, con clima laboral no muy favorable empañado por muchos conflictos internos por diversos intereses personales, escaso compromiso por el logro de los objetivos y metas institucionales; la dirección institucional se realiza burocráticamente, con muy poco liderazgo directivo que no motiva mucho al personal para realizar un trabajo armonioso, comprometido y colaborativo; finalmente el control interno está ocupado muchas veces en verificar o constatar el avance cuantitativo de los objetivos en cada área de gestión, sin tomar en cuenta acciones de retroalimentación y planteamiento de acciones de mejora.

En cuanto a la gestión del talento humano, se observa que ésta se ubica en un segundo plano, no se apuesta mucho por una adecuada selección del personal de talento, porque este proceso se ve empañado por el favoritismo político, no se promueve acciones de bienestar y desarrollo de los trabajadores, así como del control de los mismos, no es muy notorio la aplicación de los procesos de control interno porque no se comunica o promueve el mismo.

No hay duda, que en estas situaciones en la que se gestiona la UGEL de Huancavelica, existan muchos trabajadores insatisfechos con su empleo actual o con la inoperancia de sus directivos, cuyas direcciones se han convertido en mesas de parte con muy poca iniciativa de cambio y eso se ha transformado en una preocupación para el personal y directivos.

Estas situaciones problemáticas que acontecen en la UGEL de Huancavelica, y por otro lado, los cambios que dan gran valor y preponderancia al control interno y la gestión del talento humano en las organizaciones e instituciones, que con el paso del tiempo se han tornado cada vez más importantes, han motivado la realización del presente estudio, descriptivo relacional, para lo cual, se planteó el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la

relación entre el control interno y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018?.

Teorías relacionadas al tema

El control interno y la gestión del talento humano, son dos procesos que toda organización implementa para lograr sus objetivos, por ello fue importante que esta parte del trabajo se abordó el tema de la organización.

La organización

El término organización suele utilizarse sin precisión: a veces se incluyen los comportamientos de todos los participantes, otras se considera todo el sistema de relaciones sociales y culturales, incluso hay unas en que el término se emplea como sinónimo de empresa, pero para la mayoría de los gerentes en funciones el término organización supone una estructura intencional y formal de funciones o puestos. (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012, pág. 200).

Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas. Chester (1971) citado por (Chiavenato I., 2011, pág. 6). La cooperación entre estas personas es esencial para la existencia de la organización. Una organización existe sólo cuando: Hay personas capaces de comunicarse, que; están dispuestas a contribuir en una acción conjunta; a fin de alcanzar un objetivo común.

Características de una organización

Robbins y Coulter (2010) señalan que una organización se caracteriza por lo siguiente: primero, una organización tiene un propósito definido. Este propósito generalmente se expresa a través de objetivos que la organización espera cumplir; segundo, cada organización está formada por personas. Cuenta con ellas para realizar el trabajo necesario para que la organización logre sus metas; tercero, todas las organizaciones crean una estructura deliberada dentro de la cual los miembros realizan su trabajo. Esa estructura puede ser abierta y flexible, sin deberes laborales específicos o un estricto apego a acuerdos de trabajo explícitos. (pág. 14).

En este marco, una organización, para alcanzar sus objetivos, requiere implementar una serie de procesos y recursos, elementos que, administrados o gestionados correctamente, facilitará el logro de sus objetivos. Entre los recursos podemos citar, a los recursos materiales, recursos técnicos, recursos económicos, recursos tecnológicos y el talento humano. Entre los procesos, están lo que toda organización realiza como función administrativa estos son: la planificación, organización, dirección y control.

En este sentido, se puede señalar que el control interno y la gestión del talento humano son dos procesos fundamentales dentro de la gestión de una organización, que los directivos deben conocer e implementar.

El Control

Es el proceso de monitoreo, comparación y corrección del desempeño laboral. Los controles efectivos garantizan que las tareas se completen de tal manera que se logren los objetivos.

La efectividad de los controles se determina si se sabe qué tanto ayudan a los empleados y los gerentes a alcanzar sus objetivos. (Robbins & Coulter, 2010, pág. 299).

Control de gestión

Control de gestión es la actividad encargada de vigilar la calidad del desempeño, el cual se debe concentrar fundamentalmente en el ámbito económico, en el conjunto de medidas y en los indicadores, que se deben trazar para que todos visualicen una imagen común de eficiencia. (Maldonado, pág. 211)

Control de Gestión es "la intervención inteligente y sistemática realizada por personas sobre el conjunto de decisiones, acciones y recursos que requiere un ente para satisfacer sus propósitos, con la intención de coadyuvar a que sea exitoso en lo que se propone".

El Control interno

De acuerdo con la Contraloría General de la República del Perú, el control interno "es un proceso integral de gestión efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos en las operaciones de la gestión y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la entidad, se alcanzaran los objetivos de la misma, es decir, es la gestión misma orientada a minimizar los riesgos". (Contraloría General de la República, 2014, pág. 11).

Por otro lado, en el Art. 7 de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República N° 27785, "El control interno comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad de que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente. Su ejercicio es previo, simultáneo y posterior".

El control interno previo y simultáneo compete exclusivamente a las autoridades, funcionarios y servidores públicos de las entidades como responsabilidad propia de las funciones que le son inherentes, sobre la base de las normas que rigen las actividades de la organización y los procedimientos establecidos en sus planes, reglamentos, manuales y disposiciones institucionales, los que contienen las políticas y métodos de autorización, registro, verificación, evaluación, seguridad y protección.

El Control Interno de las entidades u organismos, comprende el plan de organización y el conjunto de métodos y medidas adoptadas para salvaguardar sus recursos, verificar la exactitud y veracidad de su información financiera y administrativa, promover la eficiencia en las operaciones, estimular la observancia de la política prescrita y lograr el cumplimiento de las metas y objetivos programados. (TCS, 2012, pág. 6).

El control interno ayuda a las organizaciones a detectar con oportunidad cualquier desviación significativa en el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos que pudieran afectar sus operaciones y, por lo tanto, las declaraciones contenidas en sus Estados Financieros. (Aguilar & Escutia , 2012, pág. 4).

Finalidad del control interno

La finalidad primordial del Control Interno es asegurar la máxima corrección de las operaciones realizadas por los organismos empresariales en todos los niveles. El Titular de

una entidad y demás funcionarios necesitan disponer de procedimientos y métodos para el desarrollo de sus operaciones, para conseguir un grado razonable de corrección en las transacciones autorizadas. (TCS, 2012, pág. 6).

Sistema de control interno

De acuerdo a la Ley de Control Interno de las Entidades del Estado N° 28716, se denomina sistema de control interno al conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y el personal, organizados e instituidos en cada entidad del Estado, que se realizan con los objetivos de: a). Promover y optimizar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta; b). Cuidar y resguardar los recursos y bienes del Estado contra cualquier forma de pérdida, deterioro, uso indebido y actos ilegales, así como, en general, contra todo hecho irregular o situación perjudicial que pudiera afectarlos; c). Cumplir la normatividad aplicable a la entidad y sus operaciones; d). Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información; e). Fomentar e impulsar la práctica de valores institucionales; f). Promover el cumplimiento de los funcionarios o servidores públicos de rendir cuenta por los fondos y bienes públicos a su cargo y/o por una misión u objetivo encargado y aceptado

Componentes del control interno

De conformidad con lo establecido por la Contraloría General de República del Per, el control interno está constituido por los siguientes procesos:

a. El ambiente de control

Entendido como el entorno organizacional favorable al ejercicio de prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas para el funcionamiento del control interno y una gestión escrupulosa;

b. La evaluación de riesgos

En cuya virtud deben identificarse, analizarse y administrarse los factores o eventos que puedan afectar adversamente el cumplimiento de los fines, metas, objetivos, actividades y operaciones institucionales;

c. Actividades de control gerencial

Son las políticas y procedimientos de control que imparte la dirección, gerencia y los niveles ejecutivos competentes, en relación con las funciones asignadas al personal, a fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos de la entidad;

d. Las actividades de prevención y monitoreo

Referidas a las acciones que deben ser adoptadas en el desempeño de las funciones asignadas, a fin de cuidar y asegurar respectivamente, su idoneidad y calidad para la consecución de los objetivos del control interno;

e. Los sistemas de información y comunicación

A través de los cuales el registro, procesamiento, integración y divulgación de la información, con bases de datos y soluciones informáticas accesibles y modernas, sirva

efectivamente para dotar de confiabilidad, transparencia y eficiencia a los procesos de gestión y control interno institucional;

f. El seguimiento de resultados

Consistente en la revisión y verificación actualizadas sobre la atención y logros de las medidas de control interno implantadas, incluyendo la implementación de las recomendaciones formuladas en sus informes por los órganos del Sistema Nacional de Control;

g. Los compromisos de mejoramiento

Por cuyo mérito los órganos y personal de la administración institucional efectúan autoevaluaciones conducentes al mejor desarrollo del control interno e informan sobre cualquier desviación o deficiencia susceptible de corrección, obligándose a dar cumplimiento a las disposiciones o recomendaciones que se formulan para la mejora u optimización de sus labores.

Órganos de control interno

El órgano de control interno está formado por la administración y el órgano de control institucional.

El Órgano de Control Institucional (OCI)

Como estipula el MEF, (2019) El Órgano de Control Institucional, es el encargado de realizar los servicios de control simultáneo y posterior; así como los servicios relacionados, conforme al Plan Anual de Control y a las disposiciones aprobadas por la Contraloría General de la República (CGR). Se ubica en el mayor nivel jerárquico de la estructura orgánica.

Depende funcionalmente de la CGR, ejerce sus funciones con sujeción a la normativa y a las disposiciones que emita la CGR en materia de control gubernamental. Depende administrativamente del Ministerio de Economía y Finanzas.

Procesos de control básicos

El proceso de control básico, en cualquier lugar y para lo que sea que se controle, incluye tres pasos (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012, pág. 496).

d. Establecimiento de estándares

Los estándares constituyen los criterios de desempeño, los puntos seleccionados de todo un programa de planeación en los que se establecen medidas de desempeño para que los administradores reciban indicios sobre cómo van las cosas y no tengan que vigilar cada paso en la ejecución de los planes.

e. Medición del desempeño

Aun cuando no siempre sea posible, la medición del desempeño frente a los estándares debería hacerse apropiadamente de forma anticipada para detectar las desviaciones antes de que ocurran y evitarlas mediante acciones apropiadas. El administrador que está alerta y tiene visión de futuro puede, en ocasiones, predecir posibles desviaciones de los estándares; sin embargo, en ausencia de tal capacidad éstas deben descubrirse tan pronto como sea posible.

f. Corrección de desviaciones

La corrección de desviaciones es el punto en que el control puede verse como una parte de todo el sistema de administración y relacionarse con las otras funciones gerenciales. Los administradores pueden corregirlas al modificar sus planes o metas (ésta es una puesta en práctica del principio del cambio de rumbo en la navegación o evaluar planes derivados), o al ejercer su función de organización a partir de la reasignación o aclaración de tareas; también pueden corregirlas mediante la asignación de personal adicional, una mejor selección y capacitación de los subordinados o, como última medida, el reajuste de personal, esto es, los despidos; otra forma es corregir a partir de una mejor dirección, esto es, una mayor explicación de las tareas o mediante técnicas de liderazgo más efectivas.

El Talento humano

“Es el conjunto de saberes y haceres de los individuos y grupos de trabajo en las organizaciones, pero también a sus actitudes, habilidades, convicciones, aptitudes, valores, motivaciones y expectativas respecto al sistema individuo, organización, trabajo y sociedad”. (Ugarte, Mora, & Moncayo, 2018)

Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano, “es el conjunto racional y armónico de políticas, funciones y procedimientos orientados a mejorar la productividad y eficiencia del trabajador en el marco de las posibilidades que ofrece la utilización de los recursos materiales y técnicos para satisfacer los objetivos institucionales y aspiraciones de los trabajadores”. (Ugarte, Mora, & Moncayo, 2018)

De acuerdo a Dessler (1997), citado por Chiavenato (2009), gestión del talento humano “es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las “personas” o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño”. (pág. 9).

Más adelante el mismo Dessler reafirma que la gestión del talento humano “es una función administrativa dedicada a la integración, la formación, la evaluación y la remuneración de los empleados. Todos los administradores son, en cierto sentido, gerentes de recursos humanos, porque participan en actividades como el reclutamiento, las entrevistas, la selección y la formación.

Por otro lado, Dessler y Valera (2011) cuando hablan de la administración de recursos humanos señalan que esta “se refiere a las prácticas y a las políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial; en específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados de la organización”. (pág. 16).

Tales prácticas y políticas incluyen, por ejemplo: Realizar los análisis de puestos (determinar la naturaleza de la función de cada empleado), Planificar las necesidades de personal y reclutar a los candidatos para cada puesto, seleccionar a los candidatos para cada puesto, aplicar programas de inducción y capacitación para los nuevos trabajadores, evaluar el desempeño, administrar los sueldos y los salarios (remunerar), proporcionar incentivos y

prestaciones, comunicar (entrevistar, asesorar, disciplinar), capacitar y desarrollar a los empleados actuales y fomentar el compromiso. (Dessler & Valera, 2011, pág. 16)

Finalmente, visto desde una perspectiva más actual, como señala Tobón (2017), la gestión del talento humano se refiere a generar las acciones necesarias para que la sociedad, las organizaciones y las personas trabajen en el desarrollo continuo del talento y lo apliquen en el logro de unas determinadas metas organizacionales, la consecución de objetivos socioeconómicos, el mejoramiento de la calidad de vida, el fortalecimiento de la convivencia, la realización personal y el aseguramiento de la sustentabilidad ambiental. Por consiguiente, no es solamente formar el talento sino también trabajar para que se aplique y contribuya a mejorar el entorno en interacción con otros. (pág. 83).

Objetivos de la gestión del talento humano

De acuerdo con el planteamiento de Chiavenato (2009), los objetivos de la administración de los recursos humanos son diversos; generalmente están relacionados con el logro de los objetivos y la eficacia de una organización:

- a. El principal objetivo de la gestión del talento humano, es ayudar a una organización a alcanzar sus objetivos y a realizar su misión.
- b. Proporcionar competitividad a la organización, esto significa, saber crear, desarrollar y aplicar habilidades y competencias del personal; ser productivos.
- c. Proporcionar a la organización personas idóneas y motivadas, recluta y selecciona al personal más idóneo para retenerlo y mantenerlo motivado.
- d. Incrementar la satisfacción en el trabajo; las personas satisfechas son más productivas, pero las personas insatisfechas se desvinculan de la empresa, se ausentan con frecuencia, lo que provoca un índice de infelicidad. En cambio, los trabajadores internos felices constituyen el éxito de la empresa.
- e. Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo; a través de diferentes aspectos como: el estilo de administración, la libertad, la autonomía para tomar decisiones, el ambiente de trabajo agradable, la familiaridad, la seguridad en el empleo, las horas adecuadas de trabajo y las tareas significativas agradables.
- f. Administrar y generar cambios; es adaptarse a los cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Los cambios traen nuevos enfoques que son flexibles y ágiles, mismos que proponen nuevas estrategias, filosofías, programas, procedimientos y soluciones a los problemas actuales y tendencias del mercado.
- g. Mantener políticas éticas y de transparencia; rendición de cuentas que muestre la transparencia, que sea justa, confiable y ética.
- h. Sinergia; es trabajar todos para un mismo fin, un mismo objetivo, sean estos de la organización o personales. es decir, buscamos relaciones ganar-ganar; a esto se conoce como cultura corporativa o estilo de administración.
- i. Diseñar el trabajo individual y en equipo; el diseño de trabajo individual y grupal debe ser significativo, agradable y motivador, ofreciendo excelentes condiciones de trabajo, mejorando las condiciones de vida dentro de la organización.

- j. Recompensar a los talentos; es importante recompensar el cumplimiento de los objetivos de los trabajadores y recompensar, estimular su actuación dentro de la empresa.
- k. Evaluar su desempeño; la evaluación permite mejorar continuamente aspectos del capital humano y capital intelectual de las personas en la organización.

Procesos de gestión del talento humano

De acuerdo con Chiavenato, (2009), la gestión del talento humano está constituido por seis procesos, que se muestran en la tabla

Tabla 36

Procesos de gestión del talento humano

Procesos	Conceptos
Integrar a las personas	Procesos para incluir a nuevas personas en la empresa
Organizar a las personas	Procesos para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño.
Recompensar a las personas	Procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas.
Desarrollar a las personas	Procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal.
Retener a las personas	Procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas
Auditar a las personas	Procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados

Fuente: (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009)

Por otro lado, desde la socioformación propuesta por Sergio Tobón, la gestión del talento humano comprende los siguientes ejes básicos:

Trabajo colaborativo y en red

Comprende la apropiación de una visión compartida en la cual todos trabajen en su logro con acciones concretas y el mejoramiento continuo, como también el trabajo con base en proyectos que articulen las actividades de diferentes integrantes.

Reclutamiento selección e inducción de personas

Es el proceso a través del cual se buscan las personas con una serie de características mínimas en función de unos determinados retos o problemas, se identifica cuáles cumplen con estas características y se les acompaña en su integración al trabajo colaborativo hasta que logren articularse a las acciones previstas y puedan comenzar a contribuir en el logro de las metas.

Formación continua

Consiste en apoyar a las personas para que estén en un proceso continuo de formación, considerando los problemas y retos del equipo donde están.

Evaluación de desempeño.

Consiste en valorar los logros y necesidades de mejoramiento de las personas y equipos de trabajo para valorar los avances e implementar acciones de apoyo.

Reconocimiento y promoción

Se valoran los logros de los equipos y personas, como también se les brindan nuevas responsabilidades en función de estos.

Estas acciones se pueden implementar en toda comunidad, organización o equipo para gestionar el talento y poder lograr impacto en la resolución de problemas del entorno a través de metas a corto, mediano y largo plazo, en este sentido, pueden abordarse en una empresa, universidad, institución educativa o equipo de trabajo.

Fases de la gestión del talento humano

Las fases de gestión del talento humano que destacaron hechos, concepciones, prácticas, investigaciones, formas predominantes y que han trascendido en la administración de los recursos humanos, planteados por (Liquidano , 2012, pág. 30), son los siguientes:

Fase administrativa

Etapas relacionadas con la época de la revolución industrial y la administración científica de Frederick Taylor y Henry Fayol.

En esta fase se concibe al hombre como un ser racional económico, pasivo motivado solo por los incentivos económicos. Su orientación es netamente productiva, donde prima la mano de obra y la situación de los factores humanos no es relevante. La percepción del administrador de recursos humanos, es que el personal es un costo a minimizar, su relación laboral está orientada al control y al estímulo de los rendimientos, centrada en la observación de las normas y las reglas.

Los procesos básicos de la gestión de recursos humanos son: selección, contratación, adiestramiento, despido, estudio de fórmulas salariales ligadas al rendimiento y análisis de puestos.

Fase de gestión

Etapas relacionadas con los estudios Elton Mayo, época en la que trasciende la admisión de la motivación, la buena comunicación, la cultura organizacional que rodea al individuo y el salario.

En esta fase el hombre es considerado como “hombre social”, motivado por sus necesidades sociales y las relaciones o interacciones, que responde más a las fuerzas de los grupos a los que pertenece.

La orientación de la gestión de los recursos humanos es hacia la satisfacción de las necesidades sociales y psicológicas del personal.

Las funciones básicas de esta fase se identifican como: reclutamiento, contratación, administración de salarios, motivación, comunicación al personal, y formación del personal, relaciones laborales, análisis y evaluación de puestos. Se consideran las necesidades de tipo social y psicológica de las personas, y buscan la adaptación del hombre a la organización.

Fase de desarrollo

Esta fase en la historia de la administración, se ubica en las teorías de: proceso administrativo, sistemas, matemática, desarrollo organizacional, administración por objetivos y la teoría de contingencia o situacional.

La concepción del hombre se centra en la “autorrealización”, donde el individuo debe desplegar las capacidades que posee, con cierto grado de autonomía y autocontrol. Su orientación es hacia la eficiencia de la empresa. Administrativamente el personal es considerado como elemento determinante para el desarrollo de la empresa, como recurso que se tiene que optimizar.

Las funciones que se destacan en esta fase son: planeación de recursos humanos, reclutamiento, selección, contratación, integración, evaluación del desempeño, planeación de carreras, compensación, capacitación y desarrollo.

Fase de gestión estratégica

Esta etapa reconoce al hombre como “hombre complejo”, reflejada en su diferencia individual, dinamismo, su capacidad de evolución mediante la adquisición de nuevos conocimientos y experiencias pasadas que lo desarrollan personalmente.

La orientación es hacia la estrategia del negocio, donde se toma en cuenta la visión, misión, propósitos y valores de la empresa para la formulación de objetivos y estrategias sociales congruentes. El personal es considerado como un recurso a optimizar, así como factor determinante para la mejora de la posición competitiva de la empresa.

Las funciones que subyacen se constituyen por la planeación estratégica de recursos humanos, reclutamiento, selección, contratación, formación, capacitación y adiestramiento, desarrollo de personal, relaciones laborales y negociaciones colectivas, sueldos y salarios, diseño y proceso de trabajo, procedimiento de quejas, evaluación de actitudes, criterios de promoción, seguridad e higiene industrial, motivación al personal y comunicación, auditoría de recursos humanos, registros y controles administrativos y controles estratégicos, todos ellos basados en la visión, misión, propósitos y valores de la empresa.

Fase de gestión por competencias

En la fase de gestión por competencias el hombre se concibe como aquel que posee características de desempeño superior, constituidos por sus conocimientos, habilidades y capacidades para mantener la ventaja competitiva del negocio y su alineación con las necesidades estratégicas de la organización.

La orientación de la empresa es hacia la identificación, descripción y desarrollo de competencias individuales para impulsar a nivel de excelencia, hacia los resultados; administrativamente se concibe al personal como el capital humano para el mantenimiento de la ventaja competitiva.

Las funciones básicas en la fase de gestión por competencias son: identificación, clasificación y descripción de las competencias, desarrollo de competencias en el trabajo y competencias globales, dirección estratégica de recursos humanos, Análisis y descripción de puestos, atracción o reclutamiento, selección, contratación, desarrollo de planes de carrera, capacitación y entrenamiento, evaluación del desempeño, remuneraciones y beneficios,

sistemas de estímulos y recompensas, procesos de evaluación por competencias, procesos de certificación por competencias.

La relación laboral, está basado en el desarrollo, evaluación y certificación de las competencias en el trabajo y para el trabajo.

De acuerdo con Alles (2007). este modelo apunta al desarrollo de competencias, y se basa en tres subsistemas: Selección, para que a partir de la puesta en marcha sólo ingresen personas que tengan las competencias deseadas; Evaluación del desempeño, para conocer los grados de competencias de cada integrante de la organización; y el fundamental, el Desarrollo de las mismas. (pág. 11).

Fase de gestión del conocimiento

En la fase de gestión del conocimiento la concepción del hombre es el talento clave para la empresa, es investigador, participativo, con facilidad de aprendizaje, que requiere menos dirección y control para actuar.

La orientación de la empresa en esta fase, es hacia el aprendizaje, retención y motivación del conocimiento de los trabajadores, hacia la generación del conocimiento, ligándolo a los objetivos del negocio. La percepción del personal es como capital humano y social.

Las funciones básicas de esta fase son: gestión del conocimiento (adquisición, documentación, transferencia, creación y aplicación del conocimiento), entrenamiento, toma de decisiones, evaluación del desempeño, premios y compensaciones.

La relación laboral se basa en retener y motivar el conocimiento de los trabajadores, así como el conocimiento del trabajo y congruencia del capital humano y social hacia el aprendizaje de la organización, adoptando las mejores prácticas de la administración de recursos humanos.

MÉTODO

La presente investigación corresponde al enfoque cuantitativo, se utilizó el diseño descriptivo correlacional para analizar la certeza de las hipótesis formuladas (Hernandez, Fernández, & Batista),

La estuvo constituido por 30 servidores públicos que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica.

Por tratarse de un estudio que involucra a todos los trabajadores de la UGEL Huancavelica, la muestra de estudio estuvo constituido por los 30 servidores públicos de la UGEL Huancavelica que constituyen la población de estudio.

Con la finalidad de evitar exclusiones en la recolección de datos, la selección de la muestra se realizó a través de la técnica de muestreo no probabilístico censal, en la que se incluye a toda la población de estudio.

El proceso de recolección, se realizó a través del empleo de técnicas e instrumentos que permitieron acceder a la información necesaria durante la investigación, estos fueron:

Las técnicas comprenden procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener la información necesaria para dar respuesta a su pregunta de investigación. (Hurtado de Barrera, 2010, pág. 790).

La consulta documental, técnica a través del cual se ponerse en contacto con el conocimiento acumulado acerca del tema o problema que vamos a investigar, a través de lo que otros vieron o estudiaron. Para el logro de este propósito se recurre a lo que se denomina “consulta y recopilación documental”, tarea que se lleva a cabo principalmente mediante la detección, consulta y recopilación documental.

Por otro lado, la otra técnica empleada fue la encuesta, “que corresponde a un ejercicio de búsqueda de información acerca del evento de estudio, mediante preguntas directas, a varias unidades, o fuentes” (Hurtado de Barrera, 2010, pág. 875).

El principal instrumento utilizado para la recolección de información, fue el cuestionario de encuesta de tipo Escala de Likert de 55 ítems (35 ítems para medir la variable control interno y 20 ítems para medir la variable gestión del talento humano).

La información recogida de la muestra de estudio, producto de la aplicación del cuestionario, fue revisado, ordenado y calificado, luego se ha elaborado una base de datos por cada variable en SPSS24.

El análisis de los datos, se ha realizado utilizando estadísticos descriptivos (frecuencias y porcentajes) y relacionales (Rho de Spearman para valorar el nivel de correlación y la aprueba de hipótesis) los mismos que se han procesado empleando el programa estadístico SPSS 24.

RESULTADOS

Los resultados de la investigación, presenta una parte que corresponde al análisis descriptivo y otra al análisis correlacional y de comprobación de la hipótesis general y específicas, de acuerdo a los objetivos, variables y dimensiones planteadas.

Tabla 1

Correlación y significancia entre variables control interno y gestión del talento humano

		Variable 1 Control interno	Variable 2 Gestión del talento humano	
Rho de Spearman	Variable 1	Coefficiente de correlación	1,000	,804**
	Control interno	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Variable 2	Coefficiente de correlación	,804**	1,000
	Gestión del talento humano	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Nota: Resultados de la prueba Rho de Spearman en SPSS24

Toma de decisión

En la tabla 1 y figura 2, se observa el valor calculado del coeficiente de correlación $=0,804$ y el valor calculado de Sig. $=0,000$ que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en efecto, esto significa que existe una relación positiva y significativa entre control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

DISCUSIÓN

En relación al nivel de relación del control interno y la gestión del talento humano, se encontró un coeficiente de correlación de Rho Spearman equivalente o $=0,804$ y el valor calculado de Sig. $=0,000$ menor al valor de significancia $\alpha=0.05$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, determinando que existe una relación positiva y significativa entre control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

Por lo tanto, estos resultados reflejan el buen funcionamiento y administración de los procesos de control interno y la gestión del talento humano que contribuyen en el logro de los objetivos y metas de la UGEL de Huancavelica, que se ajustan con los planteamientos de Aguilar y Escutia (2012) que señalan que el control interno ayuda a las organizaciones a detectar con oportunidad cualquier desviación significativa en el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos y la buena gestión del talento humano, ayuda a una organización a alcanzar sus objetivos y a realizar su misión, Chiavenato (2009),

Significa también, que el control interno asegura la corrección de las operaciones realizadas por la institución en todos los niveles, que el titular de la institución entidad y demás funcionarios disponen de procedimientos y métodos para el desarrollo de sus operaciones, para conseguir un grado razonable de corrección en las transacciones autorizadas. (TCS, 2012, pág. 6).

Por otro lado, el desarrollo de la gestión del talento humano, se realiza tomando en cuenta los procesos de trabajo colaborativo y en red, reclutamiento selección e inducción de personas, formación continua, evaluación de desempeño, Tobón (2017).

CONCLUSIONES

En relación al objetivo e hipótesis general se encontró un valor de Sig. $=0,000$ que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo que se determina, que existe una relación estadística positiva significativa de $0,804$ y una calculado entre control interno y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

En cuanto al objetivo e hipótesis específico 1, se encontró un valor de Sig.=0,000 que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo que se determina, que existe una relación positiva significativa de 0,741 entre control interno y la integración de personas en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

En cuanto al objetivo e hipótesis específico 2, se encontró un valor de Sig.=0,000 que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo que también se determina, que existe una relación positiva significativa de 0,770 entre control interno y la organización de personas en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

En cuanto al objetivo e hipótesis específico 3, se encontró un valor de Sig.=0,000 que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo que se determina, que existe una relación positiva significativa media de 0,697 entre control interno y la motivación y compensación en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

En cuanto al objetivo e hipótesis específico 4, se encontró un valor de Sig.=0,025 que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo que se determina, que existe una relación positiva significativa baja de 0,408 entre control interno el desarrollo de personas en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

En cuanto al objetivo e hipótesis específico 5, se encontró un valor de Sig.=0,025 que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo que se determina, que existe una relación positiva significativa considerable de 0,735 entre la gestión del talento humano y el ambiente de control en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

En cuanto al objetivo e hipótesis específico 6, se encontró un valor de de Sig.=0,037 que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo que se determina, que existe una relación positiva significativa débil de 0,383 entre la gestión del talento humano y la evaluación del riesgo en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

En cuanto al objetivo e hipótesis específico 7, se encontrón un valor de Sig.=0,003 que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo que se determina, que existe una relación positiva significativa media de 0,523 entre la gestión del talento humano y las actividades de control en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

En cuanto al objetivo e hipótesis específico 8, se encontró un valor de Sig.=0,000 que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo que se determina, que existe una relación positiva significativa considerable de 0,791 entre la gestión del talento humano y la información y comunicación en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

Finalmente, en relación al objetivo e hipótesis específico 9, se encontró un valor de Sig.=0,000 que es menor al valor de $\alpha=0.05$, por lo que determina, que existe una relación positiva significativa media de 0,697 entre la gestión del talento humano y la supervisión del control interno en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, R. E., & Escutia, J. (2012). *Sistemas de control interno*. México: Universidad Autónoma de México.
- Allcchuamán, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Ander, E. (2011). *Aprender a investigar. Nociones básicas de la investigación social*. Argentina: Editorial Brujas.
- Baca, L. E. (2017). *Implementación del control interno y su efecto en la gestión financiera de las agencias de viajes en el distrito de Miraflores, Lima 2017*. Lima: Universidad Autónoma del Perú.
- Castaño, R. (2005). *Gestión integral de recursos humanos*. Halcalá de Henares: Mnemon Consultores.
- CGR. (2014). *Marco conceptual del control interno*. Lima: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Deloitte. (2018). *El auge de la empresa social. Estudio "Tendencias Globales de Capital Humano 2018"*. Costa Rica.: Deloitte .
- Hein, J. (04 de Mayo de 2008). La globalización del talento. *País*, pág. 10.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Batista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hurtado de Barrera, J. (2010). *Metodología de la investigación : guía para una comprensión holística de la ciencia* . Caracas: Centro Internacional de Estudios Avanzados Sypal y Ediciones Quirón S. A.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Maldonado, J. A. (s.f.). *Control integrado de gestión*. Honduras.
- MEF. (10 de Febrero de 2019). *Ministerio de Economía y Finanzas*. Obtenido de Órgano de Control Institucional: <https://www.mef.gob.pe/es/quienes-somos/organizacion/organo-de-control--defensa-juridica?id=555:organo-de-control-institucional&catid=310>
- OCDE, OIE-UNESCO, UNICEF. (2016). *La naturaleza del aprendizaje: Usando la investigación para inspirar la práctica*. Panamá: Tinto Estudio, S.A.

- Palmero, F., Guerrero, C., Gómez, C., Carpi, A. y Gorayeb, R. (2011). *Manual de teorías emocionales y motivacionales*. España: Publicacions de la Universitat Jaume I.
- Pedro, B. G. (2013). *Gestión de Talento Humano como estrategia para retención del personal*. Medellín: Universidad de Medellín.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Salgado, J. A., & Calderón, L. T. (2014). Sistema de control de gestión y desempeño organizacional: Una revisión conceptual. *XIX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática* (págs. 2-17). México: ANFECA.
- TCS. (2012). *Manual de control interno*. Mangua: Telecomunicaciones y Sistemas, S.A.
- Ugarte, T. J., Mora, Y., & Moncayo, D. (10 de Enero de 2018). *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. Obtenido de La administración del talento humano: <http://www.eumed.net/rev/caribe/2015/10/talento-humano.html>