



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Políticas de control interno y su efecto en la gestión de Recursos Humanos en la empresa H & C S.A.C., en el periodo 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Contador Público

AUTORA:

Silva Hidalgo, Marines Victoria (orcid.org/0000-0002-2472-5917)

ASESOR:

Mg. Araujo Calderon, Wilder Adalberto (orcid.org/0000-0003-0884-0808)

CO-ASESOR:

Mg. Morales Pereyra, Javier Arnaldo (orcid.org/0000-0001-9028-5131)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Auditoria

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis padres, mi hijo, mis hermanos y mi familia, por su apoyo incondicional y motivación para seguir superándome como persona y profesional.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial a mi familia
y amistades que me brindaron un
apoyo incondicional.

A la Universidad César Vallejo, en
especial a la Facultad de Ciencias
Empresariales.

Al Mg. Araujo Calderon, Wilder
Adalberto y al Mg. Morales Pereyra,
Javier Arnaldo por su asesoría y
colaboración durante el desarrollo de
mi investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	37

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1:</i> Capacitaciones en el año 2021	19
<i>Tabla 2:</i> Número de evaluaciones de desempeño	19
<i>Tabla 3:</i> Análisis de registro de control de asistencia correspondiente al año 2021	20
<i>Tabla 4:</i> Seguros de salud y pensionario que tiene cada trabajador en el año 2021	21
<i>Tabla 5:</i> Cantidad de parihuelas diarias	22
<i>Tabla 6:</i> Cantidad de parihuelas diarias	22

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad determinar el efecto entre las políticas de control interno y la gestión de los recursos humanos en la empresa H&C S.A.C. en el periodo 2021.

Para la presente investigación, la unidad de estudio fue toda la empresa H&C ya que esta está conformada por 10 trabajadores, se aplicó el análisis documental, realizado por medio de tablas.

Se obtuvieron resultados en los cuales se demostraba que la hipótesis era confirmada y de esta manera se determinaba que las políticas de control interno son muy influyentes en la gestión de los recursos humanos.

Palabras clave: Políticas de Control Interno, Gestión de los Recursos Humanos, Efecto.

ABSTRACT

The objective of this project was to determine the effect between internal control policies and human resources management in the company H&C S.A.C. in the period 2021.

For this project, the study unit was the H&C company made up of 10 workers, the applied study design was documentary analysis, done by tables.

Results were obtained that demonstrate the hypothesis was confirmed and in this way it was determined that internal control policies are very influential in the management of human resources.

The results confirm the hypothesis, which determines that internal control policies influence the management of human resources control.

Keywords: Internal control polices, Human Resources management, effect.

I. INTRODUCCIÓN

Según lo manifestado por Henao (2017) refiere que el control interno es un instrumento útil para obtener soluciones a problemáticas presentadas en diversas entidades, así como la detección y prevención en caso haya agentes que pueden poner en riesgo la ejecución de los objetivos establecidos por la empresa. (p.24)

Según Moreno (2020a) señala que, para llegar al éxito, es necesario cumplir con políticas establecidas por la entidad, las cuales se consideran imprescindibles para el cumplimiento de las responsabilidades que tienen los colaboradores dentro de la empresa y la manera de poder agregar valor a su puesto. Pero, por otro lado, también se pueden establecer los riesgos que pueden afectar los procesos para el cumplimiento de la finalidad del rubro de la empresa. Como lo ya presenciado a nivel mundial, surgió una pandemia ocasionada por el virus COVID-19 que puso en riesgo la salud y economía en todo el mundo, trayendo consigo estragos generando que muchas empresas se declaren en banca rota debido a que nunca antes se habían planteado parámetros o estrategias que sirvan como ayuda a un mejor accionar sobre como a pesar del estado de emergencia, puedan seguir activas las operaciones de las entidades.

“La implementación de control interno y la gestión de riesgos son esenciales para la profesionalización de la empresa y para la toma de decisiones oportuna en el cumplimiento de objetivos” (Moreno, 2020b) Se debe tener en cuenta que es de vital importancia para las empresas, que éstas deban tener conocimiento sobre lo que es el control interno y de qué manera deberían implementarse para el mejor cumplimiento de sus actividades y de la gestión.

De la Cruz (2019) habla acerca del objetivo que resulta al desarrollar un adecuado control interno en una organización va a posibilitar que haya un óptimo uso de recursos brindado por la empresa para obtener un adecuado gestión de recursos humanos, de esta manera, se consigue altos niveles de eficiencia y eficacia, permitiendo que se amplíe la capacidad del área y por

ende, una mejor implementación de estrategias, obteniendo resultados más acertado sobre los beneficios y errores que se puedan presentar, a su vez todo esto también puede ir acompañados de un aumento económico para la entidad.

Rojas, et al (2015) los autores afirman que hay 6 procesos que contribuyen a la gestión del talento humano, que trabajados de la manera adecuada permiten un mejor funcionamiento en la entidad, potenciando el desarrollo del talento humano para una mejora institucional.

En la revista “Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral”, se hace hincapié en que “el desempeño del talento humano tiene incidencia directa en la eficiencia y funcionamiento correcto de las organizaciones” (Jara, et al., 2018)

La pretensión que surgió para realizar la investigación pertinente en la empresa industrial H&C S.A.C. siendo esta una empresa industrial que se dedica a la fabricación de parihuelas para la exportación de los productos de las agroindustrias, es indagar el efecto que puede surgir con las Política de Control Interno en la gestión de recursos humanos que se lleva a cabo en la empresa.

Teniendo en cuenta que la realidad problemática que se vive en la empresa H & C es que no se administra de manera adecuada los contratos para los trabajadores, teniendo también problemas con la motivación que estos tienen para realizar la producción necesaria para cumplir con la cantidad de parihuelas a pedido realizado por las agroindustrias, debido a la falta de interés que tiene la administración, viéndose a la actitud negativa reflejarse en las ventas. También, se observa el déficit en la administración de planillas, teniendo como resultado problemas en liquidaciones y el cálculo de sus vacaciones que se brindan a los trabajadores.

Por los hechos anteriormente referidos, se encuentra que la problemática es: ¿Cuál es el efecto de las políticas de control interno en la gestión de recursos

humanos en la empresa H&C S.A.C.? Por consecuencia ante la problemática ya mencionada, se presenta que la justificación es práctica debido a que se van a plantear estrategias para contribuir a una solución. Se realiza la investigación para poder dar a conocer la relevancia de poner en funcionamiento una política de control interno para la entidad en el área de talento humano, ya que los trabajadores son piezas fundamentales en el crecimiento de la organización. Torres y Monroy (2020) Mencionan que la problemática es el objetivo del por qué hacer la investigación.

En relación a la investigación se plantea como objetivo general está: Determinar el efecto de las políticas de control interno en la gestión de recursos humanos de la empresa H&C en la ciudad de Trujillo año 2021. Como objetivos específicos se aborda lo siguiente: Analizar la política de control interno que se ejecuta en la empresa H & C S.A.C., Analizar la gestión de recursos humanos en la empresa H & C S.A.C. Analizar el efecto de los indicadores de políticas de control interno en la gestión de recursos humanos en la empresa.

Espinoza (2018) describe a la hipótesis como una idea que puede o no, ser la opción verdadera en base a información brindada en consecuente al planteamiento de la problemática, dado a ello, se plantearon las siguientes hipótesis que fueron comprobadas con los resultados: La hipótesis h1 indica que las políticas de control interno tienen efecto en la gestión de los recursos humanos. Y la hipótesis h0 indica que las políticas de control interno no tienen efecto en la gestión de recursos humanos.

II. MARCO TEÓRICO

Esta investigación se ampara de distintos acontecimientos encontrados en el ámbito internacional, a continuación:

Bravo et al. (2020) de acuerdo a los resultados obtenidos por sus encuestas realizadas en su estudio “Control interno en la administración del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la provincia de Manabí”, obtienen un análisis por cada encuesta en las que las respuestas fueron favorecedoras para la empresa ya que la mayoría de encuestados han votado de que si se usa el control interno en las entidades, a pesar de ese porcentaje positivo en la encuesta, no es suficiente para los autores ya que el porcentaje negativo en la cual se indica de que no se usa el control interno, no es tan lejano al porcentaje positivo. Se llegó a una conclusión, en la que las entidades no tienen un amplio conocimiento de los componentes de control interno, a la par de la adaptación de métodos y técnicas para la gestión del talento humano.

A pesar de ello, queda como certidumbre que los trabajadores se encuentran a gusto en su ambiente laboral pero que están dispuestos a cambiar para fortalecer la eficacia y eficiencia en la empresa, por eso se les recomienda optimizar las políticas de control interno.

Khateeb, et al. (2022) narran que los siguientes componentes: responsabilidad financiera, sistema de control interno y competencia de recursos humanos, se complementan de una manera adecuada, logrando cumplir un rol importante en la eficacia empresarial y de esa manera, obtener una ventaja competitiva.

Dewi, et al. (2019) Revelan en su artículo, que el efecto del control interno en los recursos humanos, afectan positivamente a los estados financieros de la entidad, siempre y cuando estos se lleven con un control adecuado.

Liu y Li, (2021) Describen que las organizaciones deben buscar mecanismos que permitan fortalecer de manera conjunta el control interno en el personal, esta

medida tiene por finalidad ayudar a los gerentes a tener procesos más óptimos y racionales.

Brand, et al. (2022) Afirman que la necesidad de que los controles internos sean ágiles y estén preparados para el futuro sirven para respaldar transformación y crecimiento empresarial, comprendiendo la importancia que tiene la implementación adecuada del control interno en las sociedades.

A pesar de que Barreiro et al. (2020) en su artículo habla acerca del control interno y la influencia que tiene en la gestión administrativa en un sector público, hace referencia que las políticas de control interno deben ser diseñadas desde adentro por los titulares de la entidad y estos se tienen que encargarse de su funcionamiento, esto no solo aplica para el sector administrativo, sino también para cada sector en la empresa ya sea pública o privada.

Mulyatini, et al. (2020) Comentan en el artículo “Human Capital Management Model: A Perspective of Internal Supervision In Indonesia” que se realizó una encuesta explicativa, la cual tuvo como resultado que al no haber gestionado acertadamente las políticas de control interno, se cometían actos delictivos por parte del personal.

En la revista “Internal Control Weakness and Financial Reporting Frau” indica que si hay una clara desventaja de no tener un control adecuada de las políticas internas del personal, es el riesgo en la elaboración de informes que se entregan a el comité directivo. (Donelson et al., 2017).

Chen et al., (2021) Demuestran en su investigación que al tener un Sistema común para la gestión del talento humano no brinda un adecuado resultado como tener un plan estratégico, demostrando actitudes positivas tanto para el personal como para las finanzas.

Alhajri, (2017) Determinó que se deben implementar políticas más adecuadas en las áreas de cuentas por cobrar y en el inventario.

Soto (2017) en su revista de “Propuestas de Procedimientos de control interno para el área del talento humano” analiza como los procedimientos planteados favorecen a las entidades u organizaciones que las emplean. La finalidad que

tienen estas propuestas son mejorar la productividad, desarrollar mejor las capacidades y habilidades que puedan tener los empleados en beneficio de la empresa, y garantizar la eficiencia que estas pueden tener en el desenvolvimiento de sus labores.

Martínez (2019) en su ensayo “Importancia del Control Interno para las Áreas de Talento Humano” habla sobre la perspectiva de la realidad en Colombia en cuanto a la liquidación que las empresas brindan a sus trabajadores. Tallando más a fondo, la mayoría de las organizaciones en Colombia no tienen un enfoque adecuado en la gestión del talento Humano, siendo su accionar el no liquidar a su trabajador de acuerdo a lo establecido por las normas que se rigen en dicho país, todo esto siendo ocasionado porque la entidad dio preferencia a solventar otras áreas y no asumiendo la responsabilidad que tiene bajo norma y contrato con su colaborador. De esta manera, las empresas buscan dar prioridad económica a otras áreas para generar un incremento en sus ingresos, las cuáles a su vez se van a ver afectadas al disminuir porque tienen que pagar la indemnización causada por no brindar los beneficios que le corresponden a sus trabajadores.

Avendaño (2018) en la investigación que realizó para obtener su certificado de posgrado titulada “¿Cuál es la importancia del Control Interno en la Dirección de Gestión Humana por Competencias?” expresa que ocurre una necesidad de control interno en las entidades, ya que los riesgos se hacen presente en distintas actividades que estas desarrollen. Por otra parte, la gestión de recursos humanos es el pilar fundamental de toda empresa, debido a esto se debe tener conciencia acerca de que no puede haber fallos en el área del talento humano ya que afectan directamente al rendimiento de la entidad.

Como conclusión el autor recomienda que todo colaborador que ejerza sus actividades en la organización, se les brinde un seguimiento mediante estrategias establecidas por el control interno, sin olvidar que se les debe mantener en constante capacitación. De esta manera, corroborar que el capital humano cumpla con las políticas y metas propuestas por la empresa.

Se va a presentar los antecedentes a nivel nacional que se adecuan a la investigación que se está realizando.

A nivel nacional, autores como; Checa et al., (2020) Aplicaron una encuesta que demostró que, al no haber un plan estratégico, se dificulta la comunicación de las áreas haciendo deficiente la gestión del talento humano.

Pérez et al., (2019) En la investigación realizada en la universidad Privada Antenor Orrego, fue un claro ejemplo del uso adecuado de políticas para la satisfacción de sus colaboradores, impactando positivamente en sus finanzas.

Casana & Carhuancho, (2019) Hacen mención que los miembros de las organizaciones públicas, tratan de mejorar sus estrategias para tener colaboradores más productivos y satisfechos con su relación laboral.

Astuvilca (2020) En la investigación “Implementación del control interno y la administración de la gestión de recursos humanos de los colaboradores de la Empresa de Transportes de Turismo Ramón, Huancayo 2020” realizada para obtener el grado de bachiller en Administración, concluyó que mientras mayor sea el control interno establecida en la empresa de transportes donde llevó a cabo su informe, se tendrá un mejor manejo de la gestión administrativa de los recursos humanos.

Béjar y Quispe (2018) Determinaron que el control interno está compuesto por un proceso el cual se rige para hacer frente a riesgos y dar la confiabilidad razonable a la entidad.

Huamán y Quispe (2017) realizaron la investigación acerca del “Control Interno Gubernamental en la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital de Yauyos de la provincia de Jauja” en la cual realizó procedimientos para evidenciar como se encuentra el control interno en la entidad, llegando a una conclusión en la que se exhibe un conjunto de deficiencias e inconsistencias desde el proceso de reclutamiento de personal hasta la ejecución de labores por los empleados contratados, debilitando el objetivo que debe desempeñar el área de recursos humanos. Por ello, planteó que se implemente el control interno gubernamental fundamentado en el sistema COSO.

De acuerdo con el autor, analizó los procesos de la gestión de recursos humanos en base a los componentes establecidos por el control interno gubernamental, dando como resultado que la municipalidad tiene deficiencias en los procesos de gestión, como a su vez tampoco tiene una política o estrategia establecida para disminuir o prevenir los riesgos que se puedan presentar. El primordial anacronismo que presenta la entidad es que no se tiene una política de control interno para establecer capacitaciones del recurso humano.

Llaja y Quispe (2020) en la investigación que realizaron “Control interno de personal y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020” en las encuestas obtuvieron resultados que demostraron que la hipótesis era verdadera.

En la investigación realizada por Araujo (2019) ha identificado deficiencias las cuales afectan a la rentabilidad de la entidad. Estas fueron: el personal del área administrativa no está sumamente preparado para desarrollar el puesto que ocupan debido al momento en que fueron contratados no se les practicó una evaluación personal, habiendo también omitido varias fases del proceso de selección de personal.

Otro defecto hallado es, no hay un clima laboral cómodo y motivador para los trabajadores debido a que existieron carencias de actividades integradoras para estos.

Tanto como la visión, misión y objetivos que tiene la empresa no han sido transmitidos de una manera adecuada a su personal, generando la falta de compromiso que se debe tener entre el personal a la empresa y viceversa.

La entidad no cuenta con instrumentos para cuantificar el nivel de logros que tienen los trabajadores, por ende, no se tiene un conocimiento específico de cuanto aporta cada empleado a su área respectiva.

No cuentan con estrategias para evaluar los incentivos que se le deben brindar a sus colaboradores, generando que estos pierdan la motivación para desempeñar sus labores.

El gerente no es consciente de que contratar cursos de capacitación para sus empleados es una inversión y no un gasto, cree que cumplir con algunas normas planteadas específicamente para las empresas en el rubro de seguridad es suficiente, si los empleados tuvieran una adecuada capacitación semestral, los clientes quedarían más satisfechos y como respuesta, el servicio sería recomendado a potenciales clientes que quieran contratar a la empresa.

No cuentan con una base de datos actualizados con los datos de todo trabajador que ha sido dado de alta y baja en la empresa, consiguiendo con esto que si se le realiza una supervisión pueden tener multas, como también pueden tener quejas por parte de los clientes al no tener una información detallada y completa acerca del trabajador del cual van a recibir el servicio de seguridad.

Acompañado del punto anterior, también se halla errores en los pagos hacia los trabajadores. Así como su base de datos es deficiente, tampoco cuenta con una buena administración en lo que es referido a las horas de trabajo efectuados por los agentes de seguridad, ya que no existe un buen control con respecto a las horas extras que realiza cada agente y el incumplimiento que estos también cometían porque no todos cumplían con las horas requeridas diariamente, saliendo antes de sus puestos de trabajo.

Se muestra una impactante carencia de sanciones debido a que en el área administrativa de la empresa se encuentran laborando familiares del gerente quienes no cuentan con la preparación adecuada ni las cualidades necesarias que se requiere para ocupar estos puestos, a pesar de que se evidencia que no están favoreciendo en nada a la empresa.

Finalmente, el autor concluye en que al haber hallado déficits al aplicar instrumentos de control interno en el área de talento humano de la empresa Seproes S.A.C., estos afectan directamente al rendimiento económico de la empresa.

El autor Arribasplata (2018) en su tesis “El Control interno y desempeño laboral del personal del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2018” aplicó encuestas para 5 dimensiones, siendo la primera: La dimensión para el proceso de implementación del control interno, donde se verá si los trabajadores están

de acuerdo con dicho instrumento de evaluación. Para esto, se evaluó mediante indicadores los cuales fueron Ambiente de Control, Código de ética y la Autogestión, en donde todas arrojaron respuestas favorables siendo más del 75% los resultados de “siempre” y “casi siempre”, afirmando que los trabajadores si se encuentran conforme con lo predispuesto.

La segunda dimensión es la aplicación del ya propuesto control interno, siendo sus indicadores: Actividades de control, información y comunicación. Obteniendo respuestas positivas que superan el 70% de “siempre” y “casi siempre”.

Tercera dimensión, Eficacia que rinde el implemento del Control Interno, al igual que en las dimensiones pasadas también con resultados que superan el 80% de “siempre” y “casi siempre”, esto ha demostrado que sus indicadores de supervisión y eficiencia resultan comprendidos por el capital humano.

En la cuarta dimensión se desarrolla la evaluación laboral, en la cual se ha medido la responsabilidad en el puesto, motivación y meritocracia, esta vez dando una respuesta no tan positiva como las anteriores puesto que los trabajadores afirman que, si es necesario y satisfactorio para ellos, que se les brinde motivación y se les de alguna compensación verbal o monetaria por los méritos cumplidos, pero en la realidad del hospital, ellos no obtienen nada de eso. El indicador empleado fue la de satisfacción laboral.

Finalmente, la quinta dimensión que evalúa el proceso de Organización Laboral, mediante diferentes indicadores. Los resultados obtenidos por cada indicador fueron: No existe una proyección de estrategias por lo cual los trabajadores no están del todo contentos con ese aspecto. Además, la disposición de información para el cumplimiento de los objetivos que tiene el hospital arrojó resultados negativos, esto quiere decir que la comunicación entre los administrativos y sus empleados no está siendo del todo correcta. El ambiente en reuniones y el trabajo en conjunto que realizan les resulta agradable por ello ahí se obtuvo un resultado de 100%.

Como conclusión el autor menciona, si se emplea un adecuado sistema de control interno se va a obtener la satisfacción laboral con la que debería trabajar cada organización.

III. METODOLOGÍA

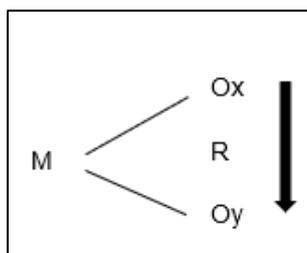
Según Gallardo (2017) la metodología viene a ser el procedimiento de investigación que se realiza al método o métodos, abarcando la justificación y discusión presentados en el informe, de este modo se pretende obtener de manera imprescindible el objeto de la investigación.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Cué, et al. (2020) dice que “Existen diversas clasificaciones de tipos de investigaciones científicas, por tanto se pretendió sistematizar algunas de las alternativas de criterios de clasificación, y las consecuentes denominaciones de los tipos de investigaciones científicas.” Se tiene la investigación aplicada y la investigación básica. De acuerdo con el objetivo general, la investigación a destinar es la investigación aplicada porque se busca determinar el efecto que puede surgir si es que se implementan políticas de control interno en la gestión de recursos humanos de la empresa H & C S.A.C. Como también, se precisa estructurar dicha política adaptándola a las necesidades que la entidad necesite, además describir y analizar las variables.

Lo mencionado anteriormente, fue el tipo de investigación que se va a utilizar de acuerdo con la orientación del proyecto de investigación. Ahora toca determinar el tipo según el alcance de la investigación. Entre ellos, se tiene: Exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo. El tipo que se va a emplear es el descriptivo debido a que se va a cuantificar y mostrar las dimensiones de las variables presentadas.



Donde:

M = Muestra

R = Nivel de relación entre las variables

Ox = Observación de la variable, Políticas de Control Interno

Oy = Observación de la variable, Gestión de Recursos Humanos

3.1.2 Diseño de investigación:

Hay distintos tipos de diseño de investigación, pero el informe se a regir a solo dos tipos, diseño experimental y no experimental.

Alonso et al (2018).

El diseño no experimental es descrito por Guevara, et al (2020) como un diseño en el cual no se tiene un control estricto, en el que no se ejerce una variación ni en la variable independiente ni en la dependiente, mucho menos se manipulan las situaciones, de esta manera solo se procede a observar las variables para finalmente analizarlas. Dentro del diseño no experimental existen dos tipos, siendo estos transversal descriptivo y explicativo longitudinal, siendo su única diferencia el tiempo que se requiere para hacer el proceso de análisis de sus variables.

Mientras que en el tipo de diseño de investigación transversal se hace en una sola instancia, el tipo de diseño de investigación explicativo longitudinal examina a las variables en una serie de pasos, implicando más de dos tiempos para poder comparar resultados, por ello, este tipo se adapta a la investigación que se va a realizar.

3.2. Variables y operacionalización

El autor Espinoza (2018) define a las variables como “Constructos, conceptos abstractos, construcciones hipotéticas que elabora el investigador, en los más altos niveles de abstracción, para referirse con ellos a determinados fenómenos o eventos de la realidad”

En la investigación se van a identificar las siguientes variables:

Variable independiente: Políticas de control interno

Definición conceptual:

De acuerdo con el modelo COSO, son las técnicas y criterios que se debe tener en cuenta para lograr una gestión efectiva y eficiente en una evaluación de riesgo y controles internos de una organización (COSO, 2017)

Definición operacional:

En la presente investigación se va a utilizar la técnica de análisis descriptivo, correlacional. Aplicando un cuestionario de 4 dimensiones con 11 ítems.

Indicadores:

Los indicadores que desarrollan a la variable independiente, políticas de control interno, son: Procedimientos para la contratación de personal, número de capacitaciones, evaluación de desempeño, documento que acredite la asistencia, cantidad de horas extras trabajadas y cantidad de seguros para el trabajador.

Escala de medición:

Se aplicará un cuestionario de control interno.

Variable dependiente: Gestión de Recursos Humanos

Definición conceptual:

Armstrong (como se citó en Vesga, 2019) es un proceso del cual consiste en realizar un correcto uso eficiente y eficaz para cumplir los objetivos trazados, tanto individuales, organizativos y sociales que generen un beneficio a la empresa en su conjunto.

Definición operacional:

En la presente investigación se va a utilizar la técnica de análisis descriptivo, correlacional. Aplicando un cuestionario de 4 dimensiones con 10 ítems.

Indicadores:

Los indicadores que desarrollan a la variable dependiente, gestión de recursos humanos, son: Número de bienes construidos y el tiempo para construir las parihuelas.

Escala de medición:

Se aplicarán encuestas a todo el personal que labora en el área de gestión del capital humano.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**3.3.1. Población:**

Es un conjunto ya sea de personas u objetos, que cumplen con ciertas características necesarias para la investigación a realizar. La población, al ser un gran número en el conjunto se toma solo un pedazo de este para analizarlo, y a eso se le llama muestra. Arispe (como se citó en Universidad Internacional del Ecuador, 2020a)

El criterio de inclusión a tomar es: Todo aquel que tenga que ver directamente con la gestión de los recursos humanos va a ser encuestado.

El criterio de exclusión a tomar es: Los gerentes se encargan de la gestión económica de la empresa, por ello, no están vinculados directamente con sus trabajadores.

3.3.2. Muestra:

En el artículo redactado por la Universidad Internacional del Ecuador (2020b), dice que la muestra viene a ser una parte de la población, esta es requerida cuando en la investigación a realizar la población no se puede analizar debido a que requiere de mucho tiempo e inversión de recursos. En la presente investigación, no se va a tomar en cuenta un porcentaje de muestra porque la población consta de 10 personas.

3.3.3. Muestreo:

Manterola y Otzen (2017) afirman que el objetivo fundamental del muestreo es realizar el estudio de una muestra tomada de una población y que esta arroje resultados verídicos de la población.

En este caso no se va a tener en cuenta el muestreo, porque como ya ha sido mencionado en el punto anterior, no se va a implementar la muestra debido a la limitada cantidad de población.

3.3.4. Unidad de análisis:

De acuerdo con Condori (2020) La unidad de análisis es la población seleccionada, en la investigación llevada a cabo son los trabajadores de la empresa H & C S.A.C.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos es vital para el desenvolvimiento de todo trabajo de investigación ya que de acuerdo con esto se consigue la información adecuada que le brinda respuesta a la problemática planteada, por ello, la información a emplear en un artículo debe ser veraz y confiable, Hernández y Duana (2020).

La técnica que se va a emplear es el análisis documentario.

3.5. Procedimientos

Figueredo, et al (2019) mencionan que el procedimiento de procesar información va seguido por pasos que es analizar y determinar conceptos y diferenciar cual es la posición del autor en base a su problemática. La información recolectada va a ser brindada por la entidad ya que se firmó un acuerdo de aceptación para la recolección de datos. Se aplicó los indicadores de las variables para poder analizarlas y hallar la solución a la problemática, de este modo, cumplir con los objetivos generales y específicos.

3.6. Método de análisis de datos

El método de procesamiento se empleó es el tipo descriptivo ya que permite cuantificar y conocer las dimensiones de las variables. El análisis de datos se llevó a cabo mediante el análisis documentario.

3.7. Aspectos éticos

La investigación científica realizada fue redactada conforme a la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°110-2022-VI-UCV, en la cual según el artículo 45° de la Ley Universitaria N°30220 nos dice que se deben cumplir ciertos requisitos académicos en el informe de investigación para obtener el grado y título de “Contador Profesional”.

Se ha respetado los derechos de autor utilizando el método de parafrasear concordando con lo establecido por las Normas APA 7ma edición. El informe va a ser corroborado mediante un filtro de Software Turnitin para identificar si ha habido plagio, no teniendo que pasar un porcentaje de 25%.

IV. RESULTADOS

RESEÑA HISTÓRICA:

El señor César Augusto Hidalgo Rosales fue el fundador de la empresa H&C S.A.C. pero por ser una persona mayor sus fundadores ante la Sunat fueron su hija mayor Ynes Hidalgo Ramírez y su sobrino Edwin Capristan Ramírez, por ello el nombre de la empresa lleva la H de Hidalgo y la C de Capristan debido a que fueron dos familias que se unieron para un gran emprendimiento.

Se puede decir, que la empresa fue casi una de las pioneras en lo que es el rubro industrial para la fabricación de Pallets ya que alrededor de esos años, no había muchas empresas dedicadas a esto.

La empresa comenzó haciendo servicios de cortes y secado de madera ya que no contaba con la maquinaria necesaria para hacer la fabricación completa de pallets. A lo largo de los años, con mucho esmero y dedicación fueron comprado maquinarias especializadas y ahora ya ofrecen un servicio completo de fabricación de pallets para las empresas agroindustriales.

“H & C” S.A.C. es una empresa industrial dedicada a la venta de parihuelas para las agroindustrias, esta empresa inició sus actividades el 26 de septiembre 2006. Se encuentra en el régimen especial según las leyes tributarias establecidas en el Perú. Su domicilio fiscal declarado antes SUNAT es prolongación Santa María Manzana B lote 18 Miramar - Moche.

MISIÓN:

H&C es una empresa productora de pallets y marcos de madera que satisface a sus clientes brindándoles productos de calidad, basados en la experiencia y compromiso de sus colaboradores.

VISIÓN:

H&C será considerada por sus clientes como la mejor opción para la provisión de pallets y marcos de madera, diferenciándose de la competencia por sus estándares de calidad y la mejora permanente de sus procesos.

VALORES

Es una empresa que ofrece a sus trabajadores un desarrollo profesional y personal, con el fin de satisfacer a sus clientes apoyándose en los valores de, honestidad, respeto, confianza, actitud, puntualidad, trabajo en equipo.

4.1 Análisis de la política de control interno que se ejecuta en la empresa H & C S.A.C.

Se realizó el análisis de las políticas de control interno para determinar su ejecución en la empresa para lo cual se efectuó el análisis documental donde arrojó los siguientes resultados por cada indicador efectuado.

4.1.1 Procedimiento seguidos en el contrato de personal para la empresa H&C S.A.C.

La empresa ha estipulado un procedimiento que se debe seguir para contratar el personal idóneo para el puesto, siendo estos los siguientes:

1. Entrevista con el reclutador
2. Entrevista psicológica
3. Selección de personal
4. Capacitación
5. Día de prueba

Nota: No lo registran en documentos, han sido implantadas empíricamente.

4.1.2 Número de capacitaciones

La empresa al ser del rubro industrial, se utilizan maquinarias pesadas en las cuales se necesita de personal idóneo para estas actividades. Por ello, se brindaron capacitaciones semestrales en el año 2021.

Tabla 1: Capacitaciones en el año 2021

Tipo de capacitación	01/02/2021	05/07/2021	Total de capacitaciones
	N° de personal capacitado		
Manejo de maquinas	7	8	16
Armado de parihuelas	8	8	16

Nota: En la Tabla 1, muestra la cantidad y tipo de capacitaciones que se realizaron por semestre en el año 2021 de capacitaciones al año. En el primer semestre se obtuvo un resultado de 7 trabajadores que tuvieron capacitación con respecto al manejo de maquinaria y 8 trabajadores fueron capacitados para el armado de parihuelas. Mientras que, en el segundo semestre, para el manejo de maquinaria se capacitó a 8 trabajadores y para el armado de parihuelas se capacitó a 8 personas.

4.1.3 Evaluación de desempeño

Tabla 2: Número de evaluaciones de desempeño

Cargo	Ene-2021	Jul-2021	Dic-21
Contadora	No se evaluó	No se evaluó	No se evaluó
Gerente	No se evaluó	No se evaluó	No se evaluó
Supervisor	Se evaluó	Se evaluó	Se evaluó
Producción	Se evaluó	Se evaluó	Se evaluó

Nota: En la Tabla 2, se ve la cantidad de evaluaciones realizadas en el ejercicio 2021, en la cual se demostró que todos los trabajadores han sido evaluados correctamente, excepto el contador y el gerente.

4.1.4 Documento que acredite la asistencia

La empresa cuenta con documentos en físico donde se registra la asistencia de cada persona que labura en ella, de esta manera, se ha podido llevar un registro adecuado para el cálculo de planilla. Además,

también poder controlar el cumplimiento de los trabajadores, debido a que es una política de la empresa, cumplir con la puntualidad.

Tabla 3: Análisis de registro de control de asistencia correspondiente al año 2021

Cargo	Asistencias	Tardanzas	Faltas
Contadora	No registra	No registra	No registra
Gerente	No registra	No registra	No registra
Supervisor	No registra	No registra	No registra
Operador 1	331	No registra	0
Operador 2	293	No registra	0
Troncador	308	No registra	0
Cabeceador	301	No registra	0
Armador 1	301	No registra	0
Armador 2	304	No registra	0
Armador 3	318	No registra	0
Ayudante	300	No registra	0

Nota: En la Tabla 3, se ve la cantidad de asistencias, tardanzas y faltas que hubo durante el año 2021, la contadora, la gerente y el supervisor no registraron su asistencia, pero los trabajadores del área de producción si registraron sus asistencias y faltas, más no registraron sus tardanzas.

4.1.5 Cantidad de horas extras

El personal de producción firma en documentos la cantidad de parihuelas que se hacen, más no se registra como horas extras. La contadora y el supervisor de área tampoco registran horas extras, a pesar de que hay días en las que se tienen que quedar más tiempo fuera de la jornada laboral, para terminar los pendientes del día.

4.1.6 Cantidad de seguros previsional y seguro de vida

Tabla 4: Seguros de salud y pensionario que tiene cada trabajador en el año 2021

Cargos	ESSALUD	SIS	ONP	AFP	SCTR	SVL	Total
Contadora	X			x		x	3
Gerente	X			X			2
Supervisor	X			X	X		3
Operador 1	X			X	X	X	4
Operador 2	X			X	X	X	4
Troncador	X			X	X	X	4
Cabeceador	X			X	X	X	4
Armador 1	X			X	X	X	4
Armador 2	X			X	X	X	4
Armador 3	X			X	x	X	4

Nota: En la Tabla 4, la contadora y la gerente no tienen SCTR, la gerente y el supervisor no tienen SVL, mientras que los trabajadores del área de producción cuentan con Essalud, AFP, SCTR y SVL.

4.2 Análisis de la gestión de recursos humanos en la empresa H & C S.A.C.

Se realizó el análisis de la gestión de los recursos humanos para determinar su ejecución en la empresa, por lo cual se efectuó el análisis documental donde arrojó los siguientes resultados por cada indicador efectuado.

4.2.1 Número de bienes construidos

La cantidad de parihuelas han aumentado.

Los trabajadores al tener descuento en su salario por llegar tarde han decidido llegar temprano, de esta manera se volvieron más eficaces cumpliendo con la cantidad de parihuelas que tienen como objetivo diario.

Tabla 5: Cantidad de parihuelas diarias

	CANTIDAD
Antes del descuento	275
Después del descuento	315

Nota: En la Tabla 5, el objetivo diario son 300 parihuelas, pero en la tabla 6 se evidencia que incluso han aumentado a 15 parihuelas más por día, esta información fue rescatada por el supervisor de área, mas no queda evidenciado de manera documentada por escrito.

4.2.2 Tiempo para construir las parihuelas

Como en la tabla anterior se demuestra que incluso han incrementado el objetivo diario debido a que se volvieron más eficientes con su tiempo.

Tabla 6: Cantidad de parihuelas diarias

Meses	N° parihuelas planificadas	N° de parihuelas realizadas
Enero	300	315
Febrero	300	375
Marzo	300	450
Abril	300	450
Mayo	300	315
Junio	300	315
Julio	300	315
Agosto	300	315
Septiembre	300	500
Octubre	300	500
Noviembre	300	350
Diciembre	300	315

4.3 Efecto de las políticas de control interno en la gestión de recursos humanos de la empresa H&C.

- 4.3.1** Se espera que, con la implementación de políticas de selección para el personal, tenga como resultado disminuir los niveles de rotación del personal. De esta manera, la empresa evita tener gastos innecesarios en cuanto al pago de liquidaciones, CTS y vacaciones truncas, ya que esta se encuentra dentro del régimen general.
- 4.3.2** La política de capacitaciones ha sido cumplida rígidamente con la finalidad de evitar más accidentes en la empresa por tanto el pago de multas. Pero esta política no está enfocada al área de contabilidad.
- 4.3.3** La política de evaluación de desempeño ha servido para identificar cuáles son los trabajadores más eficientes en la realización de sus actividades, sin embargo, no se considera a la contadora por lo que no se puede conocer si está cumpliendo adecuadamente con sus actividades, especialmente en el cálculo de planilla y liquidaciones.
- 4.3.4** La política de documento que acreditan la asistencia ha servido para calcular cuánto se le debe pagar a cada trabajador ya que acorde a esto se declara en el plame y así evitar quejas por parte de los trabajadores, en Sunafil.
- 4.3.5** La política de horas extras no se ha implementado adecuadamente, por ello solo se puede evidenciar que los trabajadores ganan por cantidad de parihuelas hechas fuera de su jornada laboral.
- 4.3.6** La política de cumplimiento de seguros se ha implementado a raíz de dos cartas disuasivas que llegaron en diferentes fechas, la primera tenía como condición que todo trabajador ingresado a planilla debe aportar a un sistema pensionario. La segunda carta disuasiva indicaba que todo trabajador debe contar con Seguro Vida Ley y Seguro Complementario Contra Todo Riesgo, debido al tipo de rubro en el que se encuentra la empresa.
- 4.3.7** Como resultado final, se concluye que las políticas de control interno si tienen influencia en la gestión de los recursos humanos, pero estas políticas implementadas no aplican para todos los trabajadores de la empresa, solo para los que trabajan en producción, por eso no se puede

controlar si la contadora realmente está cumpliendo con sus funciones adecuadamente.

4.4 Contrastación de hipótesis

La hipótesis es aceptada porque al momento de analizar las políticas de control interno se determina que si tiene efecto en la gestión de los recursos humanos en la empresa H&C S.A.C. en el periodo 2021. Esto se demostró porque en los resultados mencionados anteriormente, se evidencia que, sin estas políticas empleados por la empresa de manera empírica, los recursos humanos no estarían bien gestionado.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación obtuvo los siguientes resultados, para el análisis de las políticas de control interno determinadas por la empresa se demostró que se sigue un procedimiento para contratar personal adecuado. Se les desarrolla evaluaciones de desempeño, en los cuales la contadora y la gerente no son evaluadas, por ello se encuentran deficiencias en el área de contabilidad, como un mal registro para el cálculo de planilla. La política de capacitación semestral solo es para los trabajadores del área de producción, es otra deficiencia encontrada ya que la contadora debería ser capacitada para actualizar y complementar sus conocimientos, cumpliendo con su labor eficiente y eficazmente. Las políticas de asistencia, indica registrar en documentos las asistencias por cada turno que tienen los trabajadores, pero esto solo rige para los trabajadores del área de producción, no se puede determinar si la contadora y el supervisor de área están cumpliendo con la jornada completa o si realizan horas extras. No existe una política de horas extras debido a que el extra de tiempo que hacen se mide contabilizando las parihuelas hechas por cada trabajador, después de su jornada laboral. La política de seguros provisional y pensionarios, fue implementada a raíz que la entidad recibió dos cartas disuasivas en la cual se condicionó a la empresa para que todos sus trabajadores estén afiliados en el AFP u ONP, Seguro Contra Todo Riesgo y Seguro Vida Ley. Las cartas fueron enviadas por la entidad fiscalizadora SUNAFIL, afirmando que es una obligación del empleador incentivar a su trabajador a que aporte a un sistema pensionario ya sea AFP u ONP. A su vez, el empleador debe estar dispuesto a afiliar a todos sus trabajadores al Seguro de Vida Ley y al SCTR en caso sea necesario por encontrarse laburando en un área de trabajo riesgoso.

Para el análisis de la gestión de los recursos humanos, se demostró que las políticas implementadas surgieron efecto en la eficacia y eficiencia de los trabajadores, implicando que estos aumenten su rendimiento sin perder la calidad con la que se elaboran las parihuelas, de esta manera se aumentan los ingresos por ventas mensuales. Pero no se puede evaluar si la contadora es eficiente para la empresa.

En cuanto a Bravo et al. (2020), coincide con los resultados, el cual menciona que las entidades no tienen un amplio conocimiento de los componentes de control interno, a la par de la adaptación de métodos y técnicas para la gestión del talento humano. Además, alega que el reclutamiento de personal debe seguir un procedimiento cuidadoso, ya que cada talento humano que entra a trabajar en la organización es pieza fundamental en el desarrollo de esta, por ello se está de acuerdo en que se debe capacitar no solo a los trabajadores de producción como se hace en la empresa H&C sino también al reclutador.

Martinez (2019), en su investigación para determinar la relevancia del control interno en el área del talento humano, habla sobre la deficiencia y consecuencias que trae consigo el no tener un área contable actualizada y capacitada para las diferentes situaciones que se puede afrontar, la empresa H&C trata de implementar normas adecuadas, pero no todas estas se adaptan en el área de contabilidad.

Heno (2017) Menciona que el control interno es una herramienta que permite solucionar problemas que existen o puedan existir en las distintas áreas de la empresa, de esta manera si se hace un análisis de determinación de las políticas ya implementadas sea de manera documentada o empírica, se puede ver como esta afecta en cada una de dichas áreas y brindar detección de errores y mejorar los problemas o situaciones tal y como se ha detectado las deficiencias en el área contable de la empresa H&C.

Para Huamán y Quispe (2017), obtuvo que se exhibe un conjunto de deficiencias e inconsistencias desde el proceso de reclutamiento de personal hasta la ejecución de labores por los empleados contratados, debilitando el objetivo que debe desempeñar el área de recursos humanos. También se debe tener en cuenta a Soto (2017), dando solución que se debe mejorar la productividad, también desarrollar mejor las capacidades y habilidades que puedan tener los empleados en beneficio de la empresa, y garantizar la eficiencia que estas pueden tener en el desenvolvimiento de sus labores. A diferencia de Araujo (2019), el cual menciona que el personal del área administrativa no está sumamente preparado para desarrollar el puesto que ocupan debido al momento en que fueron contratados no se les practicó una evaluación personal, habiendo también omitido varias fases del proceso de selección de personal, sabiendo que

la empresa H&C si implementó políticas para el procedimiento de reclutamiento, más no ha implementado normas en las cuales se demuestre que el reclutador encargado se le brinde capacitaciones y evaluación de su desempeño.

Así como Avendaño (2018), recomienda que todo colaborador que ejerza sus actividades en la organización, se les brinde un seguimiento mediante estrategias establecidas por el control interno, sin olvidar que se les debe mantener en constante capacitación.

Así también es importante como menciona Arribasplata (2018), si se emplea un adecuado sistema de control interno se va a obtener la satisfacción laboral con la que debería trabajar cada organización.

De la Cruz (2019), a diferencia de este trabajo de investigación, implementó el modelo COSO para obtener los resultados acerca de El Control interno en la gestión de los Recursos Humanos en una empresa de multiservicios, pero también concluyó en que se necesita implementar un sistema de control adecuado para las necesidades que la organización requiere, de acuerdo con cada área y el rubro en el que se encuentra.

VI. CONCLUSIONES

Se concluye que, las políticas internas de control interno establecido por la empresa tienen efecto en la gestión de los recursos humanos en un nivel significativo.

En cuanto al análisis de las políticas de control interno, existe documentación en donde se acredita que el personal es evaluado de acuerdo con estas políticas que la empresa creyó necesarias implementarlas para que el área contable pueda cumplir con su cálculo adecuado para el pago de planilla, tomando en cuenta los días trabajados y parihuelas realizada fuera de la jornada laboral. También cumplir con tener los seguros necesarios y requeridos por Sunafil, con la finalidad de tener seguridad y evitar multas.

En cuanto a la gestión de los recursos humanos, se pudo evidenciar la eficiencia y eficacia, con el aumento de productividad. Esto permite que los clientes queden satisfechos con los productos que reciben, así aumentan los ingresos monetarios en la empresa.

En cuanto a los efectos de los indicadores de las políticas de control interno en la gestión de recursos humanos, se demostró que cada política influye para que cada área en la empresa cumpla con la misión y visión de la organización.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la gerente, implemente un sistema de un control interno que permita agilizar los procesos de supervisión y control, con la finalidad de aumentar la eficiencia y eficacia de la gestión de recursos humanos.
2. Para las políticas del control interno, la gerente debe realizar un análisis exhaustivo de las actividades del área de producción y el área contable, a fin de lograr alcanzar los objetivos y las metas de manera eficiente en la entidad.
3. El supervisor de producción en coordinación con la gerente, deben efectuar las acciones pertinentes a fin de estructurar un manual de organización y funciones que permita establecer con puntualidad las actividades que debe desarrollar el personal que labora en la organización, en el logro de una gestión eficiente.

REFERENCIAS

- Alhajri, M. (2017). Factors associated with the size of internal audit functions: evidence from Kuwait. *Managerial Auditing Journal*, 32(1), 75–89. <https://doi.org/10.1108/MAJ-12-2015-1289>
- Araujo, J. (2019) *El Control Interno En Las Áreas De Talento Humano y Operaciones y Su Incidencia En La Rentabilidad De La Empresa SERPROES S.A.C. 2018* (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo) Repositorio Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43863/Araujo_AJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020) *La investigación científica*. Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENT%C3%8DFICA.pdf>
- Arribasplata, J. (2018) *El Control interno y desempeño laboral del personal del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota, 2018*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo) Repositorio ucv. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28822/arribasplata_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Astuvilca, D. (2020) *Implementación del control interno y la administración de la gestión de recursos humanos de los colaboradores de la Empresa de Transportes de Turismo Ramón, Huancayo 2020*. Trabajo de investigación. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11236/1/IV_FCE_308_TI_Astuvilca_Arzapalo_2020.pdf
- Avendaño, L. (2018) *¿Cuál es la importancia del Control Interno en la Dirección de Gestión Humana por Competencias?* (Tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada) Repository unimilitar. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17658/Avenda>

[%F1oBermejoLisbethYesenia2018.pdf;jsessionid=CC06313AF72F361FC7E52EC0F2F65D7D?sequence=3](https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/835)

Barreiro, I., Delgado, M., Garcia, T. y Mendoza, W., (2018) El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Revista científica Dominio de las ciencias*, 4 (4), 206-240.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/835>

Béjar, H. y Quispe, M. (2020) *Control Interno en el Área de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 409-Hospital Alfredo Callo Rodríguez Sicuani-Cusco Periodo 2018* (Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco) Repositorio Universidad Andina.
https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4133/Hedy_Mar%C3%ADa_Tesis_bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Brand, H., Pugliese, A. y Thomson, J. (2022) Internal Control and the transformation of entities. *Acca Global*, 8(1), 1-50.
https://www.accaglobal.com/content/dam/ACCA_Global/professional-insights/TransformationInternalControl/PI-TRANSFORM-INTERNAL-CONTROL_v8.pdf

Bravo, E., Zambrano, M. y Bravo, M. (2020) Control interno en la administración del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la provincia de Manabí. *Dominio Científico*, 6(15). 1312-1338.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8386008>

Casana, K., & Carhuacho, I. (2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. *Investigación Cualitativa En Ciencias Sociales*, 3(1), 120–125.
<https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991>

Checa, L., Cabrera, X., & Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188–197.
<https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>

- Chen, S., Lee, A., & Ahlstrom, D. (2021). Strategic talent management systems and employee behaviors: the mediating effect of calling. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(1), 84–108.
<https://doi.org/10.1111/1744-7941.12229>
- Condori, P. (2020). Universo, población y muestra. Curso Taller.
<https://www.aacademica.org/cporfirio/18>
- Cué García, J. L., León Paredes, A. de la C., & Torres García, A. (2019). Las clasificaciones de las investigaciones científicas. *Revista Ecos De La Academia*, 1(01), 82–91.
<https://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/ecosacademia/article/view/89>
- De la Cruz, G. (2019) *Propuesta de un sistema de control en la gestión de recursos humanos en la Empresa Multiservicios Profesionales y Asociados J Y R S.A.C.* (Tesis de pregrado, Universidad Continental) Repositorio Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7184/3/IV_FCE_310_TI_Delacruz_Campos_2019.pdf
- Dewi, N., Azam, S. y Yusoff, S. (2019) Factors influencing the information quality of local government financial statement and financial accountability. *Management Science Letters*, 9, 1373-1384.
https://www.growingscience.com/msl/Vol9/msl_2019_126.pdf
- Donelson, D., Ege, M., & McInnis, J. (2017). Internal Control Weaknesses and Financial Reporting Fraud. *A Journal of Practice & Theory*, 36(3), 45–69.
<https://doi.org/10.2308/ajpt-51608>
- Duana, D. y Hernández, S. (2020) Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/678>
- Espinoza, E. (2018) Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Parte I. *Conrado*, 14 (65), 39-49.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/814>

- Espinoza, E. (2018) La hipótesis en la investigación. *Mérida*, 16(1), 122-139.
<http://scielo.sld.cu/pdf/men/v16n1/1815-7696-men-16-01-122.pdf>
- Figueredo, A., León, R. y Martínez, M. (2019) Procedimiento para el procesamiento de información científica en la DPI de la carrera Ingeniería Forestal. *Biblios journal of Librarianship and Information Science*. 75, 46-61.
<https://doi.org/10.5195/biblios.2019.473>
- Gallardo, E. (2017) *Metodología de la Investigación*. Universidad Continental
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Guevara, G., Verdesoto, A. y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Henao, Y. (2017) *Importancia del control interno como herramienta en la detección y prevención de riesgos empresariales* (Tesis de pregrado, Universidad del Valle) Biblioteca digital univalle.
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/11020/0567378.pdf;jsessionid=6C972DAB76066D9459BFC2DD9D1C6A1E?sequence=1>
- Huaman, C. y Quispe, M. (2017) *Control interno gubernamental en la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital de Yauyos de la provincia de Jauja* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional del centro del Perú) Repositorio UNCP.
<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/3879/Huaman%20Escobar-Quispe%20Reyna.pdf?sequence=1>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018) Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 1315-9984.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>

- Khateeb, A., Almohtaseb, A. y Alfarajat, J. (2022) The Role of Human Resources Competence, Internal Control System, And Financial Accountability in Enhancing Organizational Performance: The Moderator Role of Human Resource Managers. *Financial Engineering*, 34(5), 463-371. <https://www.researchgate.net/publication/367009320> THE ROLE OF HUMAN RESOURCES COMPETENCE INTERNAL CONTROL SYSTEM AND FINANCIAL ACCOUNTABILITY IN ENHANCING ORGANIZATIONAL PERFORMANCE THE MODERATOR ROLE OF HUMAN RESOURCE MANAGERS
- Liu, B. y Li, L. (2021) Internal-Control Willingness and Managerial Overconfidence. *Frontiers in Psychology*, 12(1), 724575. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.724575>
- Llaja, A. y Quispe, N. (2020) *Control interno de personal y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020.* (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo) Repositorio Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66195/Llaja_DA-Quispe_FN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Manterola, C. y Otzen, T. (2017) Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Martinez, D. (2019) *Importancia del control interno para las áreas del talento humano* (Tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada) Repository unimilitar. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/32492/MartinezJimenezDianaPaola2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Medina, R., Salas, B. y Salvatierra, G. (2020) *Efecto de las políticas y prácticas de recursos humanos en la retención del personal clave de una empresa reguladora de energía.* Estudio del caso COES 2019 (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú) Repositorio PUCP. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17363/Medina%20Moreno_Salas%20Valdivia_Salvatierra%20Rodr%c3%adg

[uez Efecto de%20las%20pol%c3%adticas y%20pr%c3%a1cticas1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Moreno, A. (2020, 30 de octubre) *La importancia del control interno en las empresas.* Global Practice International.

<https://www.globalpractice.com.mx/post/la-importancia-del-control-interno-en-las-empresas>

Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E. y Abdul, R. (2020) Human Capital Management Model: A Perspective of Internal Supervision In Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1860-1868.

<http://repository.unigal.ac.id/bitstream/handle/123456789/3056/DOKUMEN%20BERKAS%20JOURNAL%20OF%20TALENT%20DEVELOPMENT.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Pérez, R., Rojas, L., & Hidalgo, J. (2019). La Gestión del Talento Humano como Elemento Fundamental en la Satisfacción Laboral. 1(1).

<https://doi.org/https://doi.org/10.22497/Cien.yNeg.011.01107>

Rojas, J., Céspedes, R. y Bambaren, L. (2015) Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa Fisim SAC Huánuco – 2015. *Revistas Balance's de la Universidad Nacional Agraria de la Selva*, 8(11), 48-55.

<https://www.studocu.com/pe/document/universidad-tecnologica-del-peru/matematicas/194-624-1-pb-xxx/55250926>

Soto, G. (2017) Propuesta de procedimientos de control interno para el área de Talento Humano. *Revista Publicando*, 4 (13).

https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/823/pdf_594

Torres, A. y Monroy, J. (2020) El problema de la definición del problema de investigación. *Boletín Científico de la Escuela Superior Autonilco de Tula.* Publicación semestral No. 13, 10-15.

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/atotonilco/issue/archive>

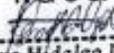
Vesga, J. (2019) La gestión de recursos humanos en contextos de individualización. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 16 (1), 201-213.
<https://doi.org/10.15332/22563067.5551>

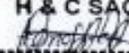
ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Políticas de Control Interno	Las políticas de control interno en la gestión de los recursos humanos sirven para evaluar si se está cumpliendo con lo estipulado por la empresa. Medina, et al (2019)	En la presente investigación se va a utilizar la técnica de análisis documental	- Evaluación de políticas de la empresa en el área del talento humano	- Procedimientos para la contratación de personal - Número de capacitaciones - Evaluación de desempeño - Documento que acredite la asistencia - Cantidad de horas extras - Cantidad de seguros	Nominal, razón
Gestión de los Recursos Humanos	Armstrong (como se citó en Vesga, 2019) es un proceso del cual consiste en realizar un correcto uso eficiente y eficaz para cumplir los objetivos trazados, tanto individuales, organizativos y sociales que generen un beneficio a la empresa en su conjunto.	En la presente investigación se va a utilizar la técnica de análisis documental	- Eficiencia y eficacia - Objetivos de la empresa	- Número de bienes contruidos - Tiempo para construir las parihuelas	Nominal, razón

ANEXO 2: CAPACITACIÓN EN EL AÑO 2021

CAPACITACIÓN PERIODO 2021		FIRMA DEL SUPERVISOR	FECHA
MANEJO DE MAQUINARIA	X	H & C SAC  ----- Elena Hidalgo Ramirez GERENTE ADMINISTRATIVO	01/02/21
ARMADO DE PARIHUELAS	X		
OBSERVACIÓN:			
Un trabajador se ausento.			

CAPACITACIÓN PERIODO 2021		FIRMA DEL SUPERVISOR	FECHA
MANEJO DE MAQUINARIA	X	H & C SAC  ----- Elena Hidalgo Ramirez GERENTE ADMINISTRATIVO	05/01/21
ARMADO DE PARIHUELAS	X		
OBSERVACIÓN:			
Todos recibieron capacitación.			

ANEXO 3: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

	FECHA	FIRMA
SUPERVISOR	11/01/21	H & C SAC <i>Elena Hidalgo</i> ----- Elena Hidalgo Ramírez GERENTE ADMINISTRATIVO
OBSERVACIÓN:		
<div style="border: 1px solid black; height: 100px;"></div>		

	FECHA	FIRMA
PRODUCCIÓN	11/01/21	H & C SAC <i>Elena Hidalgo</i> ----- Elena Hidalgo Ramírez GERENTE ADMINISTRATIVO
OBSERVACIÓN:		
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"><p>- Agilizarse en el proceso de armado.</p></div>		

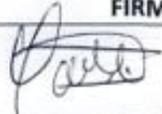
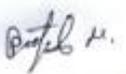
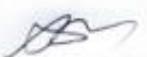
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

	FECHA	FIRMA
SUPERVISOR	20/01/21	H & C SAC <i>Elena Hidalgo</i>
OBSERVACIÓN:	Elena Hidalgo Ramirez GERENTE ADMINISTRATIVO	
<div style="border: 1px solid black; height: 150px; width: 100%;"></div>		

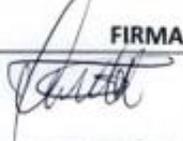
	FECHA	FIRMA
PRODUCCIÓN	20/12/21	H & C SAC <i>Elena Hidalgo</i>
OBSERVACIÓN:	Elena Hidalgo Ramirez GERENTE ADMINISTRATIVO	
<div style="border: 1px solid black; padding: 10px;"><p>- Evitar faltar en temporadas de las exportaciones. -</p></div>		

ANEXO 4: RESUMEN DE ASISTENCIA PERÍODO 2021

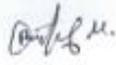
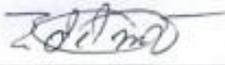
RESUMEN DE ASISTENCIAS MENSUAL

NOMBRE	MES	FIRMA	OBSERVACIÓN
Santa Maria Jean Chavez	Enero - 21		Trabajo 2 domingos
Vega Pomatanta Jamier	Enero - 21		Falto 2 días
Silva Hidalgo Braulio Marcelo	Enero - 21		
Vega Chavez Anaximandro	Enero - 21		
Rojas Mariños Eduards Isidro	Enero - 21		
Mendoza Soles Cesar Augusto	Enero - 21		
Vega Huaman Edelmiro	Enero - 21		Falto 1 día
Vega Chavez Jose Edelmiro	Enero - 21		

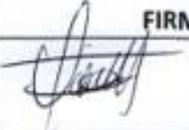
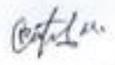
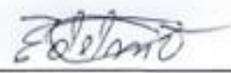
RESUMEN DE ASISTENCIAS MENSUAL

NOMBRE	MES	FIRMA	OBSERVACIÓN
Santa Maria Jean Chavez	Febrero - 21		Trabajo 1 domingo
Vega Pomatanta Jamier	Febrero - 21		
Silva Hidalgo Braulio Marcelo	Febrero - 21		
Vega Chavez Anaximandro	Febrero - 21		Trabajo 1 domingo
Rojas Mariños Eduards Isidro	Febrero - 21		
Mendoza Soles Cesar Augusto	Febrero - 21		
Vega Huaman Edelmiro	Febrero - 21		
Vega Chavez Jose Edelmiro	Febrero - 21		Trabajo 1 domingo

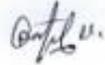
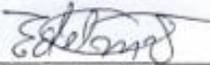
RESUMEN DE ASISTENCIAS MENSUAL

NOMBRE	MES	FIRMA	OBSERVACIÓN
Santa Maria Jean Chavez	Marzo - 21		Trabajo 3 domingos
Vega Pomatanta Jamier	Marzo - 21		Faltó 1 día
Silva Hidalgo Braulio Marcelo	Marzo - 21		
Vega Chavez Anaximandro	Marzo - 21		Trabajo 1 domingo
Rojas Mariños Eduards Isidro	Marzo - 21		
Mendoza Soles Cesar Augusto	Marzo - 21		
Vega Huaman Edelmiro	Marzo - 21		
Vega Chavez Jose Edelmiro	Marzo - 21		Trabajo 2 domingos

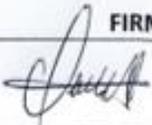
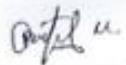
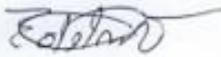
RESUMEN DE ASISTENCIAS MENSUAL

NOMBRE	MES	FIRMA	OBSERVACIÓN
Santa Maria Jean Chavez	Abril - 21		Trabajo 2 feriados
Vega Pomatanta Jamier	Abril - 21		Fallo 1 día
Silva Hidalgo Braulio Marcelo	Abril - 21		
Vega Chavez Anaximandro	Abril - 21		Trabajo 1 domingo y 1 feriado
Rojas Mariños Eduards Isidro	Abril - 21		
Mendoza Soles Cesar Augusto	Abril - 21		
Vega Huaman Edelmiro	Abril - 21		
Vega Chavez Jose Edelmiro	Abril - 21		Trabajo 2 domingos

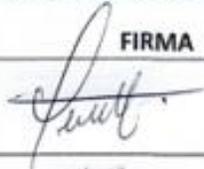
RESUMEN DE ASISTENCIAS MENSUAL

NOMBRE	MES	FIRMA	OBSERVACIÓN
Santa Maria Jean Chavez	Mayo - 21		Trabajo 1 domingo y 1 feriado
Vega Pomatanta Jamier	Mayo - 21		
Silva Hidalgo Braulio Marcelo	Mayo - 21		
Vega Chavez Anaximandro	Mayo - 21		Trabajo 2 domingos
Rojas Mariños Eduards Isidro	Mayo - 21		
Mendoza Soles Cesar Augusto	Mayo - 21		
Vega Huaman Edelmiro	Mayo - 21		Trabajo 1 domingo
Vega Chavez Jose Edelmiro	Mayo - 21		

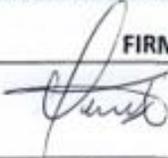
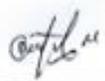
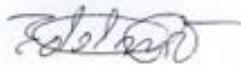
RESUMEN DE ASISTENCIAS MENSUAL

NOMBRE	MES	FIRMA	OBSERVACIÓN
Santa Maria Jean Chavez	Junio - 21		Trabajo 1 domingo
Vega Pomatanta Jamier	Junio - 21		
Silva Hidalgo Braulio Marcelo	Junio - 21		
Vega Chavez Anaximandro	Junio - 21		
Rojas Mariños Eduards Isidro	Junio - 21		
Mendoza Soles Cesar Augusto	Junio - 21		
Vega Huaman Edelmiro	Junio - 21		Trabajo 2 domingos
Vega Chavez Jose Edelmiro	Junio - 21		Trabajo 2 domingos

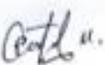
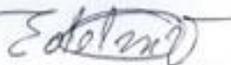
RESUMEN DE ASISTENCIAS MENSUAL

NOMBRE	MES	FIRMA	OBSERVACIÓN
Santa Maria Jean Chavez	Julio - 21		Trabajo 2 domingos y 1 feriado
Vega Pomatanta Jamier	Julio - 21		Faltó 2 días
Silva Hidalgo Braulio Marcelo	Julio - 21		
Vega Chavez Anaximandro	Julio - 21		
Rojas Mariños Eduards Isidro	Julio - 21		
Mendoza Soles Cesar Augusto	Julio - 21		
Vega Huaman Edelmiro	Julio - 21		Faltó 1 día
Vega Chavez Jose Edelmiro	Julio - 21		Trabajo 1 domingo y 1 feriado

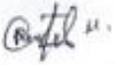
RESUMEN DE ASISTENCIAS MENSUAL

NOMBRE	MES	FIRMA	OBSERVACIÓN
Santa Maria Jean Chavez	Agosto - 21		Trabajo 3 domingos y 1 feriado
Vega Pomatanta Jamier	Agosto - 21		Trabajo 1 domingo
Silva Hidalgo Braulio Marcelo	Agosto - 21		
Vega Chavez Anaximandro	Agosto - 21		
Rojas Mariños Eduards Isidro	Agosto - 21		
Mendoza Soles Cesar Augusto	Agosto - 21		
Vega Huaman Edelmiro	Agosto - 21		
Vega Chavez Jose Edelmiro	Agosto - 21		

RESUMEN DE ASISTENCIAS MENSUAL

NOMBRE	MES	FIRMA	OBSERVACIÓN
Santa Maria Jean Chavez	Septiembre - 21		Trabajo 3 domingos
Vega Pomatanta Jamier	Septiembre - 21		Trabajo 2 domingos Falto 1 día
Silva Hidalgo Braulio Marcelo	Septiembre - 21		
Vega Chavez Anaximandro	Septiembre - 21		
Rojas Mariños Eduards Isidro	Septiembre - 21		
Mendoza Soles Cesar Augusto	Septiembre - 21		
Vega Huaman Edelmiro	Septiembre - 21		
Vega Chavez Jose Edelmiro	Septiembre - 21		

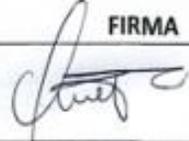
RESUMEN DE ASISTENCIAS MENSUAL

NOMBRE	MES	FIRMA	OBSERVACIÓN
Santa Maria Jean Chavez	Octubre - 21		Trabajo 3 domingos
Vega Pomatanta Jamier	Octubre - 21		Faltó 1 día
Silva Hidalgo Braulio Marcelo	Octubre - 21		
Vega Chavez Anaximandro	Octubre - 21		Trabajo 2 domingos
Rojas Mariños Eduards Isidro	Octubre - 21		
Mendoza Soles Cesar Augusto	Octubre - 21		
Vega Huaman Edelmiro	Octubre - 21		
Vega Chavez Jose Edelmiro	Octubre - 21		Trabajo 2 domingos y 1 feriado

RESUMEN DE ASISTENCIAS MENSUAL

NOMBRE	MES	FIRMA	OBSERVACIÓN
Santa Maria Jean Chavez	Noviembre - 21		Trabajo 2 domingos y 1 feriado
Vega Pomatanta Jamier	Noviembre - 21		
Silva Hidalgo Braulio Marcelo	Noviembre - 21		
Vega Chavez Anaximandro	Noviembre - 21		
Rojas Mariños Eduards Isidro	Noviembre - 21		
Mendoza Soles Cesar Augusto	Noviembre - 21		
Vega Huaman Edelmiro	Noviembre - 21		Trabajo 2 domingos
Vega Chavez Jose Edelmiro	Noviembre - 21		Trabajo 3 domingos

RESUMEN DE ASISTENCIAS MENSUAL

NOMBRE	MES	FIRMA	OBSERVACIÓN
Santa Maria Jean Chavez	Diciembre - 21		Trabajo 2 domingos y 1 feriado
Vega Pomatanta Jamier	Diciembre - 21		
Silva Hidalgo Braulio Marcelo	Diciembre - 21		
Vega Chavez Anaximandro	Diciembre - 21		
Rojas Mariños Eduards Isidro	Diciembre - 21		
Mendoza Soles Cesar Augusto	Diciembre - 21		
Vega Huaman Edelmiro	Diciembre - 21		
Vega Chavez Jose Edelmiro	Diciembre - 21		Trabajo 1 domingo y 1 feriado

ANEXO 5: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR CADA VARIABLE

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la Escuela de Contabilidad de la Universidad Cesar Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad exclusivamente académica.

Por lo tanto, en forma voluntaria; SÍ NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar el efecto de las políticas de control interno en la gestión de los recursos humanos de la empresa H & C S.A.C.

Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.

Cualquier duda que le surja puede enviarla a los correos: msilvahi@ucvvirtual.edu.pe.

ENCARGADA DE LA INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS

*Silva Hidalgo Marines Victoria

▪ DOCUMENTOS DE LA EMPRESA A REVISAR – POLÍTICAS DE CONTROL INTERNO

DOCUMENTOS	PRESENTA		REVISADO	
	SÍ	NO	SÍ	NO
PROCEDIMIENTO SEGUIDO PARA EL CONTRATO DE PERSONAL		X	X	
NÚMERO DE CAPACITACIONES	X		X	
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	X		X	
DOCUMENTOS DE ASISTENCIA	X		X	
CANTIDAD DE HORAS EXTRAS		X	X	
DOCUMENTOS QUE ACREDITE SEGUROS PROVISIONAL Y SEGURO DE VIDA	X		X	

- DOCUMENTOS DE LA EMPRESA A REVISAR- GESTIÓN DE RECURS HUMANOS

DOCUMENTOS	PRESENTA		REVISADO	
	Sí	NO	Sí	NO
CANTIDAD DE PARIHUELAS DIARIAS	X		X	
CANTIDAD DE PARIHUELAS MENSUALES	X		X	

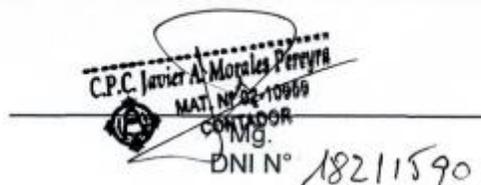

 C.P.C. Jorge A. Morales Perceña
 MAT. N° 02-10958
 CONTADOR
 DNI N° 18211590

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Políticas de Control Interno y su efecto en la Gestión de los Recursos Humanos en la empresa H&C S.A.C., en el periodo 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Guía de Análisis Documental – Políticas de Control Interno

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			No me identifico	Aproximadamente	Muy de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		
						Sí	NO	SI NO	SI NO	
Políticas de Control Interno	Evaluación de políticas de la empresa en el área del talento humano	Requisitos para solicitar personal			✓	✓		Si		
		Procedimientos a seguir para contratar personal			✓	✓		✓		
		Número de capacitaciones			✓	✓		✓		
		Evaluación de desempeño			✓	✓		✓		
		Documento que acredite la asistencia			✓	✓		✓		
		Cantidad de horas extras			✓	✓		✓		
		Cantidad de seguros previsional y seguros de vida			✓	✓		✓		



 C.P.C. Javier A. Morales Peryra
 MAT. N° 02-10969
 CONTADOR
 Mg.
 DNI N° 18211590

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **Guía de Análisis Documental – Políticas de Control Interno**

OBJETIVO: Analizar las políticas de Control Interno de la empresa

DIRIGIDO A: Personal de la empresa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		/		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

MORALES PEREYRA JAVIER ARNALDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

MAGISTER

C.P.C. Javier A. Morales Pereyra
MAT. N° 02-10959
CONTADOR
DNI N° 18211590

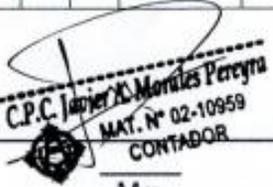
NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Políticas de Control Interno y su efecto en la Gestión de los Recursos Humanos en la empresa H&C S.A.C., en el periodo 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Guía de Análisis Documental – Gestión de Recursos Humanos

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			No me identifico	Aproximadamente	Muy de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		
						Sí	NO	SI NO	SI NO	
Gestión de los Recursos Humanos	-Eficiencia y eficacia	Número de bienes construidos			✓	✓		✓		
	-Objetivos de la empresa	Tiempo para construir parihuelas			✓	✓		✓		


 Mg.
 DNI N° 18211590

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Guía de Análisis Documental – Gestión de los Recursos Humanos

OBJETIVO: Analizar la gestión de los recursos humanos

DIRIGIDO A: Personal de la empresa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

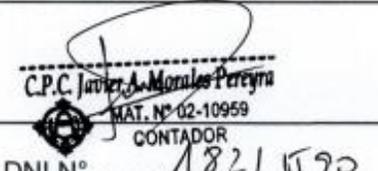
Deficiente	Regular	Buena	Muy bueno	Excelente
		<input checked="" type="checkbox"/>		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

MORALES PEREYRA JAVIER ARNANDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

MAGISTER


C.P.C. Javier A. Morales Pereyra
MAT. N° 02-10959
CONTADOR
DNI N° 1821590

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Guía de Análisis Documental

OBJETIVO: Revisar documentos de la empresa

DIRIGIDO A: Personal Administrativo

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

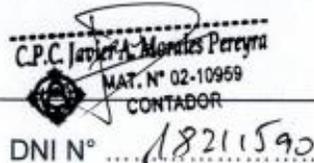
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		↙		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

MORALES PEREYRA JAVIER ARNAIDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

MAGISTER


C.P.C. Javier A. Morales Pereyra
MAT. N° 02-10959
CONTADOR
DNI N°18211590

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

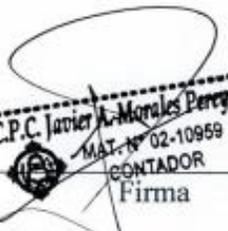
Yo, Javier Arnaldo Morales Peryra, titular del DNI. N° 18211590, de profesión Contador Público, ejerciendo actualmente como Docente, en la Institución Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (análisis documental), a los efectos de su aplicación al personal que labora en H & C.S.A.C.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Trujillo, a los 30 días del mes de Setiembre del 2024


C.P.C. Javier A. Morales Peryra
MAT. N° 02-10959
CONTADOR
Firma

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR CADA VARIABLE

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la Escuela de Contabilidad de la Universidad Cesar Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad exclusivamente académica.

Por lo tanto, en forma voluntaria; SÍ (X) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar el efecto de las políticas de control interno en la gestión de los recursos humanos de la empresa H & C S.A.C.

Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.

Cualquier duda que le surja puede enviarla a los correos: msilvahi@ucvvirtual.edu.pe.

ENCARGADA DE LA INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS:

*Silva Hidalgo Marines Victoria

DOCUMENTOS DE LA EMPRESA A REVISAR – POLÍTICAS DE CONTROL INTERNO

DOCUMENTOS	PRESENTA		REVISADO	
	SÍ	NO	SÍ	NO
PROCEDIMIENTO SEGUIDO PARA EL CONTRATO DE PERSONAL		X	X	
NÚMERO DE CAPACITACIONES	X		X	
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	X		X	
DOCUMENTOS DE ASISTENCIA	X		X	
CANTIDAD DE HORAS EXTRAS		X	X	
DOCUMENTOS QUE ACREDITE SEGUROS PROVISIONAL Y SEGURO DE VIDA	X		X	

▪ **DOCUMENTOS DE LA EMPRESA A REVISAR- GESTIÓN DE RECURS HUMANOS**

DOCUMENTOS	PRESENTA		REVISADO	
	SÍ	NO	SÍ	NO
CANTIDAD DE PARIHUELAS DIARIAS	X		X	
CANTIDAD DE PARIHUELAS MENSUALES	X		X	



Mariela Valencia Mestas
 CONTADORA PÚBLICA
 CPRAUT 4578
 DNI N° 45633246

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Guía de Análisis Documental

OBJETIVO: Revisar documentos de la empresa

DIRIGIDO A: Personal Administrativo

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

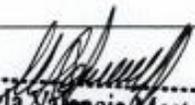
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
	✓			

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

VALENCIA MESTAS HARIELA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

MAESTRO


.....
Mariela Valencia Mestas

CONTADOR PÚBLICA

CPC MAT. 4578

DNI N° 45633246

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Políticas de Control Interno y su efecto en la Gestión de los Recursos Humanos en la empresa H&C S.A.C., en el periodo 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Guía de Análisis Documental – Políticas de Control Interno

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
			No me identifico	Aproximadamente	Muy de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			
						SÍ	NO	SI NO	SI NO		
Políticas de Control Interno	Evaluación de políticas de la empresa en el área del talento humano	Requisitos para solicitar personal		/			✓		/		
		Procedimientos a seguir para contratar personal		/		✓			/		
		Número de capacitaciones		✓		✓			/		
		Evaluación de desempeño		/		✓			/		
		Documento que acredite la asistencia		/		✓			/		
		Cantidad de horas extras		/		✓			✓		
		Cantidad de seguros previsional y seguros de vida		/		✓			✓		


 Mariela Valencia Mestas
 CONTADOR PÚBLICA

CPC N° 4578

DNI N° 45633246

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **Guía de Análisis Documental – Políticas de Control Interno**

OBJETIVO: Analizar las políticas de Control Interno de la empresa

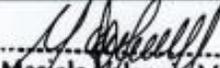
DIRIGIDO A: Personal de la empresa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
	✓			

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : VALENCIA MESTAS MARIELA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO


.....
Mariela Valencia Mesta
CONTADORAPUBLICA
.....
UPC MAT 4878
DNI N° 45633246.....

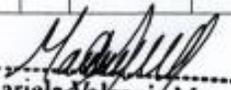
NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Políticas de Control Interno y su efecto en la Gestión de los Recursos Humanos en la empresa H&C S.A.C., en el periodo 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Guía de Análisis Documental – Gestión de Recursos Humanos

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			No me identifico	Aproximadamente	Muy de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		
						SÍ	NO	SI NO	SI NO	
Gestión de los Recursos Humanos	-Eficiencia y eficacia	Número de bienes construidos		/			/		/	
	-Objetivos de la empresa	Tiempo para construir parihuelas		/		/		/		


 Mariela Valencia Mestas
 CONTADORA PÚBLICA
 CPC MAT 4578
 Mg.
 DNI N° 45633246

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Guía de Análisis Documental – Gestión de los Recursos Humanos

OBJETIVO: Analizar la gestión de los recursos humanos

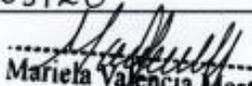
DIRIGIDO A: Personal de la empresa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
	/			

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : VALENCIA MESTAS MARIELA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO


.....
Mariela Valencia Mestas
CONTADOR PÚBLICA
CPG-MAT-4378

DNI N° 45.633.246....

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR CADA VARIABLE

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la Escuela de Contabilidad de la Universidad Cesar Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad exclusivamente académica.

Por lo tanto, en forma voluntaria; Sí (X) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar el efecto de las políticas de control interno en la gestión de los recursos humanos de la empresa H & C S.A.C.

Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.

Cualquier duda que le surja puede enviarla a los correos: msilvahi@ucvvirtual.edu.pe.

ENCARGADA DE LA INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS:

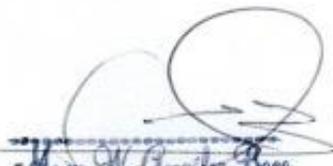
*Silva Hidalgo Marines Victoria

▪ DOCUMENTOS DE LA EMPRESA A REVISAR – POLÍTICAS DE CONTROL INTERNO

DOCUMENTOS	PRESENTA		REVISADO	
	SÍ	NO	SÍ	NO
PROCEDIMIENTO SEGUIDO PARA EL CONTRATO DE PERSONAL		X	X	
NÚMERO DE CAPACITACIONES	X		X	
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	X		X	
DOCUMENTOS DE ASISTENCIA	X		X	
CANTIDAD DE HORAS EXTRAS		X	X	
DOCUMENTOS QUE ACREDITE SEGUROS PROVISIONAL Y SEGURO DE VIDA	X		X	

- DOCUMENTOS DE LA EMPRESA A REVISAR- GESTIÓN DE RECURS HUMANOS

DOCUMENTOS	PRESENTA		REVISADO	
	SÍ	NO	SÍ	NO
CANTIDAD DE PARIHUELAS DIARIAS	X		X	
CANTIDAD DE PARIHUELAS MENSUALES	X		X	


 Mayer W. González Baca
 CONTADOR PUBLICO
 N° Mat: 02 - 6100

Mg. Mayer W. González Baca.
 DNI N° 18164411

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Guía de Análisis Documental

OBJETIVO: Revisar documentos de la empresa

DIRIGIDO A: Personal Administrativo

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

GONZALEZ BACA MAYER WANDERLAY

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

MAESTRO


Mayra W. González Baca
CONTADOR PÚBLICO
W. Mat. 02-6100

DNI N° 18164411

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Políticas de Control Interno y su efecto en la Gestión de los Recursos Humanos en la empresa H&C S.A.C., en el periodo 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Guía de Análisis Documental – Políticas de Control Interno

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			No me identifico	Aproximadamente	Muy de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		
						SÍ	NO	SI NO	SI NO	
Políticas de Control Interno	Evaluación de políticas de la empresa en el área del talento humano	Requisitos para solicitar personal								
		Procedimientos a seguir para contratar personal								
		Número de capacitaciones								
		Evaluación de desempeño								
		Documento que acredite la asistencia								
		Cantidad de horas extras								
		Cantidad de seguros previsional y seguros de vida								


 Muryer W. González Baco
 CONTADOR PÚBLICO
 Nº 2611 DE 2010
 Mg. Muryer González Baco.
 DNI N° 8164411

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **Guía de Análisis Documental – Políticas de Control Interno**

OBJETIVO: Analizar las políticas de Control Interno de la empresa

DIRIGIDO A: Personal de la empresa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

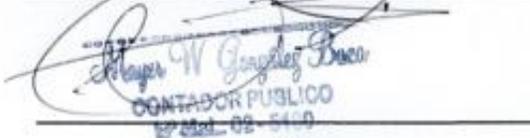
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

GONZALES BACA MAYER WANDERLAY

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

MAESTRO


Mayer W. Gonzales Baca
CONTADOR PUBLICO
Especialidad: 02-5419

DNI N° ...18164411...

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Políticas de Control Interno y su efecto en la Gestión de los Recursos Humanos en la empresa H&C S.A.C., en el periodo 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Guía de Análisis Documental – Gestión de Recursos Humanos

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			No me identifico	Aproximadamente	Muy de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		
						SÍ	NO	SI NO	SI NO	
Gestión de los Recursos Humanos	-Eficiencia y eficacia	Número de bienes construidos								
	-Objetivos de la empresa	Tiempo para construir parihuelas								

Mg. Mayor W. González Baca
 CONTRADOR PÚBLICO
 Nº 02-02-000

Mg. Mayor W. González Baca.
 DNI N° 18164411.

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Guía de Análisis Documental – Gestión de los Recursos Humanos

OBJETIVO: Analizar la gestión de los recursos humanos

DIRIGIDO A: Personal de la empresa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

CONZUELO BACA MAYER WANDERLAF.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

MAESTRO



DNI N° ..18/64411.....

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, MAYER WANDERLAY GONZALEZ BACA, titular del DNI. N° 18164411, de profesión CONTADOR PÚBLICO, ejerciendo actualmente como DTC, en la Institución UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (análisis documental), a los efectos de su aplicación al personal que labora en H & C S.A.C.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Trujillo, a los 30 días del mes de SEPTIEMBRE del 2022.


CONTADOR PÚBLICO
M.P. 02-5100
Firma

ANEXO 6: CONSENTIMIENTO

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO “ANÁLISIS DOCUMENTAL”

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Contabilidad de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar la influencia de las políticas de control interno en la gestión del talento humano en la empresa H&C S.A.C., Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: hyc_sac@hotmail.com

ANEXO 7: AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización	RUC: 20481394423
H & C S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal	
Elena Elizabeth Hidalgo Ramirez	DNI: 18094347

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación
Política de control interno y su efecto en la gestión de Recursos Humanos en la empresa H&C S.A.C.
Nombre del Programa Académico:

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Trujillo, 10 de mayo 2022

H & C SAC

Elena Hidalgo Ramirez
GERENTE ADMINISTRATIVO

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ARAUJO CALDERON WILDER ADALBERTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Las políticas de control interno y su efecto en la gestión de los recursos humanos en la empresa H&C S.A.C., en el periodo 2021", cuyo autor es SILVA HIDALGO MARINES VICTORIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 29 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ARAUJO CALDERON WILDER ADALBERTO DNI: 18130902 ORCID: 0000-0003-0884-0808	Firmado electrónicamente por: WARAUJOC el 14- 12-2022 12:41:58

Código documento Trilce: TRI - 0460701