



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión de recursos humanos y su relación con el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional De Alto Amazonas – 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Ecos Sanchez, Royer Jesus (orcid.org/0000-0002-4145-6747)

Rodriguez Vasquez, Edgar Adrian (orcid.org/0000-0001-8408-7649)

ASESORA:

Mtra. Paredes Ramírez, Gimena (orcid.org/0000-0003-1835-3456)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicado a nuestros queridos padres, a nuestra familia que siempre estuvieron pendiente de nuestros logros, brindándonos todo su apoyo.

Edgar y Royer

Agradecimiento

Agradecer a Dios, que siempre estuvo guiando nuestro camino, a las personas que creyeron en nosotros, que estuvieron apoyándonos para dar fin a este objetivo.

Los autores

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	31
3.1. Tipo y diseño de investigación	31
3.2. Variable, operacionalización	32
3.3. Población, muestreo y unidad de análisis	34
Población	34
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
Técnica: Encuesta	35
3.5. Procedimientos	36
3.6. Métodos de análisis de datos.....	37
3.7. Aspectos éticos	37
4.1. Análisis descriptivo	38
4.2. Análisis inferencial	47
IV.RESULTADOS.....	54
V. DISCUSIÓN	55
VI. CONCLUSIONES	59
VII. RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS	62
ANEXOS.....	69

Índice de tablas

Tabla 1. Validación de expertos	36
Tabla 2. Información sociodemográfica.....	38
Tabla 3. Análisis de la variable recurso humanos	40
Tabla 4. Dimensión de Captación de personal.....	40
Tabla 5. Dimensión de Gestión del capital humano	41
Tabla 6. Dimensión de Desarrollo humano	42
Tabla 7. Análisis de la variable Sistema de control interno	42
Tabla 8. Dimensión de Ambiente de control.....	43
Tabla 9. Dimensión de Evaluación de riesgos.....	44
Tabla 10. Dimensión de Actividades de control gerencial	44
Tabla 11. Dimensión de Información de comunicación	45
Tabla 12. Dimensión de Actividades de supervisión	46
Tabla 13. Prueba de normalidad Kolmogorov - Sminov de una muestra	47
Tabla 14. Nivel de relación entre la gestión de recursos humanos y el sistema de control interno	48
Tabla 15. Relación entre la gestión de recursos humanos y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022.	49
Tabla 16. Nivel de relación entre la captación de personal y el sistema de control interno.....	50
Tabla 17. Relación entre la captación de personal y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022.	51
Tabla 18. Nivel de relación entre la gestión del capital humano y el sistema de control interno	52
Tabla 19. Relación entre la gestión del capital humano y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022.	52
Tabla 20. Nivel de relación entre el desarrollo humano y el sistema de control interno	53
Tabla 21. Relación entre el desarrollo humano y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022.....	54

Resumen

El presente estudio, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional De Alto Amazonas – 2022. La investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo aplicada con un alcance descriptivo correlacional. El diseño de investigación fue no experimental de corte transversal, con una muestra de 62 colaboradores, donde se aplicó dos cuestionarios; una para la variable gestión de recursos humanos sustentada por Valles (2020) y otro para la variable de sistema de control interno creada por Moreno (2020), ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, el cual se comprobó su fiabilidad a través del Alpha de Cronbach con un índice de 0.979 para la variable gestión de recursos humanos y el sistema de control interno con un índice de 0.985. Los resultados obtenidos fueron un Rho de Spearman que alcanzó un coeficiente de 0,961 (correlación positiva muy fuerte) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$). Concluyendo que, existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022.

Palabras clave: productividad, control, gestión.

Abstract

The present study had as a general objective to determine the relationship between human resources management and the internal control system in the Alto Amazonas Sub Regional Management - 2022. The research was of a quantitative approach of the applied type with a correlational descriptive scope. The research design was non-experimental, cross-sectional, with a sample of 62 collaborators, where two questionnaires were applied; one for the human resources management variable supported by Valles (2020) and another for the internal control system variable created by Moreno (2020), both instruments were validated through expert judgment, which was verified for reliability through the Alpha Cronbach's with an index of 0.979 for the human resources management variable and the internal control system with an index of 0.985. The results obtained were a Spearman's Rho that reached a coefficient of 0.961 (very strong positive correlation) and a p value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.05$). Concluding that there is a significant relationship between the management of human resources and the internal control system in the Sub-Regional Management of Alto Amazonas - 2022.

Keywords: productivity, control, management.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro del ámbito internacional, se destaca que las entidades se encuentran conformadas por personas, cuyos resultados depende en gran medida de su compromiso desempeño y esfuerzo, es decir, la trasmisión de mantener una comunicación significativa, en base a la misión y visión; lo mencionado, da a entender que las compañías poseen vida y se encuentran integradas por diversos individuos quienes continuamente se esfuerzan para conseguir los resultados determinados en un período o ejercicio, los cuales se convierten en ítems determinantes para lograr su éxito o fracaso. Ante ello, Ortiz (2021) menciona que el control interno tiene como aliado estratégico a la fuerza laboral dado a que éste representa el eje fundamental de la estructura organizacional, de enfocarse en ser una medida de prevención de guiar para reforzar una administración eficiente, según sus comportamientos y habilidades que demuestran los colaboradores, de posicionar estar focalizadas en dar lo mejor de sí, como profesionales en pos de buscar mejoras constantes.

Bajo este preámbulo Bravo et al. (2020). Argumentan que el fortalecimiento del sistema de control dentro del estado ecuatoriano se encuentra en crisis producto de la incapacidad que demuestran los principales directivos para administrar y controlar la organización, distribución y uso de las capacidades y recursos (humanos, materiales y económicos), siendo la corrupción el factor que mayor impacto posee dentro de la gestión estatal el cual limita notoriamente la competitividad y crecimiento del ente. Aunado a ello, se destaca que el gobierno de Ecuador y sus principales instituciones que la conforman poseen serias dificultades para luchar contra la ilegalidad y prevenir los actos de corrupción de lograr borrar cada amenaza.

En el Perú, la Contraloría General de la República (CGR) dentro del marco de sus funciones a emitido diversas normativas para que las gestiones públicas implementen dentro de su accionar la instalación herramientas de control, de manera que se contribuya significativamente al alcance de los fines previstos,

induciendo a una gestión eficiente, ética y transparente previniendo al mismo tiempo actividades que no generen valor al ente cómo las irregularidades financieras o actos de corrupción (Huiman, 2022). De acuerdo al portal electrónico de la CGR, medio a través del cual se publican los informes post evaluación a las principales instituciones públicas muestran que gran parte de los funcionarios públicos han incurrido en hechos corruptos generando la imputación de responsabilidades de tipo administrativas, penales y civiles, tales hechos no solo afectan la gestión pública, sino que, también repercute en el nivel de credibilidad de parte de la sociedad. Dichas acciones no hubiesen ocurrido sí se hubiesen realizado los controles pertinentes en cada una de las áreas o unidades que conforman los establecimientos públicos, los cuales permitan evaluar de manera integral el accionar interno y proponer alternativas de solución eficientes ante los dilemas que surjan.

A nivel local, en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas se ha observado múltiples inconvenientes para incorporar un adecuado sistema de control que permita mitigar las deficiencias en los procesos y conlleve a una buena administración de los recursos y capacidades internas; esto a causa que en el ambiente de control, los directivos no muestran una dirección eficiente (liderazgo), aunado a ello, se ha notado que los colaboradores desarrollan sus labores sin ética, mismos que dificultan el trabajo en equipo; por otro lado, se resalta que en la gestión de personas gran parte de la fuerza aboral ha sido contratada bajo criterios de amistad, familiar o políticos por lo que los resultados que se obtienen al finalizar el período no son los esperados. En tanto, respecto a la evaluación de riesgos, no se realiza el seguimiento oportuno al alcance de los fines que estipula el POI, también, se resalta que el personal desconoce sus deberes y roles por lo que existe retrasos y demoras en los trámites que realizan. De igual modo, en las actividades de control gerencial, no existe personal calificado para verificar las actividades que se han implementado dentro de la organización, motivo por el cual se siguen arrastrando las falencias de las gestiones anteriores; por otro lado, en cuanto al factor de información de comunicación, se ha observado que existe una mala comunicación entre jefe- subordinado y entre las áreas generando

duplicidad de labores, carga laboral excesiva y retrasos en la toma de decisiones; igualmente, existen altas trabas para obtener información, pues para acceder a información de carácter público se sigue un proceso engorroso y en ocasiones la solicitud no es atendida, siendo las consecuencias que la entidad no desarrolla evaluaciones para medir la eficacia de los procesos y operaciones, igualmente, se resalta que no se lleva a cabo planes de profesionalización a los líderes de cada área sobre la aplicación del CI.

De esta manera, se tuvo como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional De Alto Amazonas – 2022? y como **problemas específicos**: **P₁**: ¿Cuál es la relación entre la captación de personal y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022? **P₂**: ¿Cuál es la relación entre la gestión del capital humano y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022? **P₃**: ¿Cuál es la relación entre el desarrollo humano y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022?

Asimismo, el informe se justifica a nivel **Teórico**, pues ofreció aportes significativos respecto a las variables, en ese marco, para el tema uno se tiene como autor principal a Cejas et al. (2018) y para el concepto dos se selección la teoría de Meléndez (2018). **Práctica**, sirvió a la entidad como recurso de información verídica acerca del análisis de ambas variables, al mismo tiempo, permitirá crear medidas que refuercen las acciones de control dado a que se ha observado que existe deficiencias sobre su implantación y seguimiento de manera que las decisiones que se tomen posean un sustento idóneo, ocasionando que los resultados planificados por la entidad se vean materializados y permitiendo que los colaboradores realicen sus labores de manera transparentes. Asimismo, se tuvo a la justificación **Social**, sirvió para que institución conozca a detalle cuáles son las falencias internas que posee y en base a ello efectuar técnicas innovadoras que promuevan la consecución de los objetivos previstos. **Metodológica**, dado que para la obtención de información se han adaptado los cuestionarios, para de esta manera lograr los

objetivos. También, se ha considerado como base metodológica a los autores Hernández y Mendoza (2018) y a las normativas expuestas por el Concytec (2018).

Asimismo, se definió como **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional De Alto Amazonas – 2022 y como **objetivos específicos**: **O₁**: Determinar la relación entre la captación de personal y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022. **O₂**: Determinar la relación entre la gestión del capital humano y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022. **O₃**: Determinar la relación entre el desarrollo humano y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022.

Finalmente, se formuló como **hipótesis general**: **H_i**: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional De Alto Amazonas – 2022 y como **hipótesis específicas**: **H₁**: Existe relación significativa entre la captación de personal y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022. **H₂**: Existe relación significativa entre la gestión del capital humano y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022. **H₃**: Existe relación significativa entre el desarrollo humano y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En este punto se muestran los antecedentes, en el **ámbito internacional** se tiene a Rodríguez (2020), el fin que persiguió el estudio fue diseñar un plan que permita fortalecer el CI. El estudio fue descriptivo, no experimental, 80 personas en total conformaron la población muestral, muestreo no probabilístico, la técnica que facilitó la obtención de datos fue la encuesta mediante la adopción de dos cuestionarios. Concluyó que, dentro de los factores que relacionan la búsqueda a una respuesta, se presenció que la integración de un SCI, puede lograr que se vaya transcurriendo un mayor avance de llevar un proceso administrativo con el resultado de la eficiencia y la transparencia de cada movimiento operacional sobre las actividades que ejercen cada institución.

También, se incluyó a Astudillo y Del Rosario (2020), el fin del estudio fue conocer cómo el CI impacta de manera significativa en el desempeño de las microempresas que pertenecen al rubro alimenticio. El estudio se efectuó en consideración al enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental, la población inicial fue de 11 127 representantes, en tanto, 371 personas solo fueron seleccionados para conformar la muestra, muestreo no probabilístico, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyeron que, en virtud de contrastar las hipótesis planteadas se ha procesado la información obtenida de la muestra de estudio de un valor de Rho igual a 0.534, el cual se encuentra dentro del parámetro de 0.4 a 0.7, existiendo suficiencia para señalar que se permite que existe una relación de las variables, al poder llevar a cabo un mejor desempeño laboral que radican en las microempresas, al ser parte de un clima laboral de gran beneficio.

De igual manera se citó a Tipantaxi y Carrillo (2019), el estudio efectuado fue descriptivo, no experimental, la cantidad poblacional y muestral estuvo integrada por 28 personas, muestreo no probabilístico, la encuesta facilitó la obtención de datos a través del cuestionario. Concluyeron que, puesto que el coeficiente de correlación encontrado fue de 0.876 se alude que entre los conceptos se ha visualizado según las respuestas de sus resultados, que de

manera particular a que el CI que ejerce la empresa guarda relación con la estrategia y los objetivos que posee, aunado a esto, el personal mantiene una comunicación significativa para la participación de actividades, se evalúa constantemente sus capacidades y competencias de tal manera que se corrija alguna mala praxis que pueda afectar notoriamente los resultados.

Como último antecedente de este primer nivel, se consideró a Narvárez (2021), su finalidad fue conocer como el CI se convierte en un factor primordial para lograr obtener la rentabilidad deseada. El tipo de investigación que abordó el investigador fue correlacional, no experimental, cuantitativo, la población y muestra estuvo representado por el mismo número que fue 11 trabajadores, muestreo no probabilístico, la encuesta se aplicó para recoger información por medio del cuestionario. Concluyó que, luego de haber realizado la prueba estadística se ha logrado obtener un valor de 0.545 el cual es superior a 0.05, dichos resultados permiten aceptar la hipótesis que se ha planteado, es decir, que la variable independiente es un factor que permite materializar los objetivos financieros por medio de la obtención de los recursos económicos disponibles para sus actividades de poder direccionarlos hacia el cumplimiento de un fin específico y minimizando los costes innecesarios que se podrían incurrir a causa de una mala praxis.

Asimismo, a **nivel nacional** se citó a De La Cruz (2021), la finalidad del estudio fue establecer como el SCI se vincula con la administración del personal. El estudio efectuado fue básico, no experimental, transversal, 30 colaboradores fueron seleccionados para conformar la población y muestra, muestreo no probabilístico, la encuesta sirvió como medio de obtención de datos mediante la disposición del cuestionario. El autor concluyó que, a través de los datos estadísticos se ha planteado que se ha logrado contrastar las hipótesis, de esta manera se ha obtenido un valor de 0.468, por lo que relaciona que la situación laboral también depende de la señalización de mantener un control interno, para visualizar cada actividad que se enfoque en prevención ante cualquier operación mal designada.

También, se incluyó a Carbajal y Miranda (2019), su finalidad fue reconocer el valor de asociación que existe entre los temas abordados. El estudio se enmarcó bajo la tipología correlacional, no experimental, los colaboradores que integraron la población y muestra sumaron un total de 30 personas, muestreo no probabilístico, la técnica que posibilitó el recojo de datos fue la encuesta mediante el cuestionario. Concluyeron que, existe suficiencia cuantitativa para afirmar que entre las variables abordadas existe relación significativa, pues el valor encontrado del coeficiente de Pearson fue 0.530; dichos resultados permiten afirmar que el CI permite direccionar de manera adecuada el recurso humano de manera que se alcance la competitividad anhelada, como parte de ser ellos el motor que da funcionamiento para la permanencia de ser una institución susceptible.

Aunado a ello, se incluyó a Ninaja (2019), su propósito fue establecer si el CS repercute de manera positiva en la administración de la fuerza laboral. El estudio fue aplicado, no experimental, el total de colaboradores que se consideró para la conformación de la población y muestra fue 50 personas, muestreo no probabilístico, la técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario fue considerado como el principal instrumento de obtención de datos. Concluyó que, la relación de las variables ha sido significativa, dicho planteamiento es reforzado dado a que el p- valor hallado ha logrado que se demuestre que el control simultáneo coadyuva a la eficiente gestión de la fuerza laboral, asegurando que los colaboradores cumplan a cabalidad con los requisitos y demandas que exigen la institución y que sus acciones aporten valor hacia el cumplimiento de los fines establecidos, de su empeño refuerza a que la institución se mantenga en un mismo margen de cumplir con sus responsabilidades de brindar un mejor servicio educativo.

Por último, se consideró a García (2019), el fin del estudio fue establecer si existe correlación entre los conceptos. El estudio se abordó desde la tipología correlacional, no experimental, la población fue 511 colaboradores, la muestra 20 trabajadores, muestreo no probabilístico, la encuesta fue la técnica apropiada para recopilar los datos mediante el empleo del cuestionario.

Concluyó que, a razón de los datos estadísticos planteado se pudo notar que entre los conceptos abordados hay relación positiva alta el cual estuvo determinado por el valor de 0.856 además el p-valor fue inferior a 0.05. Determinado que un buen control interno hace parte de involucrase de estar pendiente del departamento de RRHH, de poder enfatizar que se realice un buen trabajo bajo funciones planificadas y suscritas.

En lo que respecta a la variable **gestión de recursos humanos**, Cejas et al. (2018) lo definen como el elemento más importante con el que dispone la organización para alcanzar los objetivos que han sido plasmados inicialmente, ya que del trabajo coordinado que estos desarrollen depende el funcionamiento, crecimiento y éxito que alcance la organización en el medio. Para Pineda (2019) se conceptualiza al recurso humano (Rrhh en adelante) como el conjunto de colaboradores que brindan sus servicios a una determinada organización, quienes asumen la responsabilidad de cumplir adecuadamente con los deberes y tareas que se encuentran establecidas al inicio de actividades como un libro de funciones a realizar. También, se cataloga la variable de estudio como el área que se encarga de reclutar, seleccionar, retener, motivar y compensar a la fuerza laboral.

Siguiendo a Vallejo y Portalanza (2017) en la actualidad dentro de las organizaciones del colaborador es considerado como un elemento trascendental que incita al cambio, la mejora, la competitividad y el éxito. Esta nueva concepción desplaza a las ideas tradicionales que lo conciben como un elemento más que forma parte de la cadena productiva de una empresa, por lo tanto, requiere de una gestión y administración diferente a la que se utiliza con el recurso financiero, tecnológico y material. En este sentido, las personas son vistas como agentes talentosos que poseen sus propias necesidades, deseos e intereses los cuales permiten que la empresa genera valor agregado a los clientes o usuarios externos y se convierta al ente en el que labora en un referente altamente competitivo.

En ese sentido Cuesta et al. (2018) destacan que las personas de manera independiente a las funciones que realizan dentro de las organizaciones son concebidos como talentos organizacionales, porque a través de sus funciones se incentiva la puesta en marcha de sus conocimientos, destrezas y competencias, los cuales le permiten diferenciarse de otras entidades que pertenecen al mismo rubro y crear una sinergia de trabajo exponencial la misma que se ve determina al lograr las metas y objetivos establecidos al finalizar el período y en la materialización de las actividades definidas por la gerencia. Además, Vesga (2020) asevera que el RRHH forma parte de las decisiones que toman los directivos, pues son conscientes que cada avance que se ejerce, compete al empeño de mostrar esfuerzo humano. Por ende, se destinan un grupo de recursos financieros y tecnológicos para apoyar la gestión diaria que realizan las personas, de modo que, se faciliten el desarrollo de sus funciones, se los motive a demostrar desarrollar sus habilidades y generar nuevas experiencias, es decir, que estos sean responsables de las acciones y actividades que ejecutan en su puesto de trabajo.

Para López et al. (2017), la GRH es la base del despliegue de las actividades de cada empresa, la fuerza laboral contrae grandes posiciones de competencia y demostrar posicionarse en lograr cumplir con las metas que cada institución quiere alcanzar, y eso hace que resalte que su gestión esté direccionada por personas capaces y responsables de sus funciones, de preocuparse en la imagen de la entidad, para seguir creciendo como profesional y como institución que laboran. El departamento de recursos humanos permite lograr la sinergia organizacional, resaltando los siguientes beneficios: permite a la empresa alcanzar los fines esperados, así como dar cumplimiento a su visión, lo cual requiere de la experiencia del equipo humano que lo lidera para poner en marcha actividades que permitan mejorar la capacidad integral de la fuerza laboral y de la institución. Aunado a ello, controla la utilización de las capacidades empleadas para la ejecución de una actividad específica, además, permite capacitar y motivar a los colaboradores permitiendo que estos despliegan sus habilidades y conocimientos en

beneficio de la organización para lograr a que una comunicación significativa sea parte de mantener una atmosfera de trabajo saludable.

Asimismo, Oliveros (2017) aduce que la GRH implica las siguientes actividades: 1. buscar y reclutar al recurso humano más competitivo del mercado de manera que este sea capaz de desempeñarse objetivamente en un puesto de trabajo. 2. Ofrecer oportunidades de crecimiento a la fuerza laboral e incentivar su formación. 3. Diseñar procesos que permitan detectar las necesidades, fortalezas, deseos y falencias del personal en pos de crear mecanismos que permitan mejorar los resultados 4. Desarrollar planes de acción para motivar a los colaboradores, incorporando beneficios tangibles como intangibles, puesto que cada colaborador posee diferentes elementos que incitan a su accionar. 5. Ejecutar sistemas y procesos para medir la productividad de los colaboradores.

A vista de Castro et al. (2020) la administración del recurso laboral descansa sobre tres pilares fundamentales: a. Individuos. Cada ser humano posee habilidades, destrezas, competencias y personalidades diferentes los cuales lo convierten en seres únicos e irrepetibles. Sin embargo, es importante que dentro de la institución se evalúe y detecte los puntos de convergencia de manera que se gestione correctamente al talento y se desplieguen planes de motivación eficientes. 2. Instrumentos de gestión. Los colaboradores son el motor propulsor que dinamiza la actividad organizacional y no son individuos inertes que no generan aportes valiosos para su crecimiento. 3. Socios estratégicos. Por medio del esfuerzo y compromiso de recursos humanos la institución logra la excelencia operativa de lograr generar ventaja competitiva que a raíz de sus logros son seleccionado parte de una mejor imagen que lucha por mantener una gestión eficiente y transparente frente a otras compañías. Cualquier tipo de inversión que se realice dentro de la organización para que sea altamente rentable y eficiente tiene que generar una tasa de retorno alto, de esta manera, se convierte en un agente auto sostenible.

Importancia del recurso humano, según Castro y Delgado (2020) una institución está integrada por personas que trabajan en conjunto para conseguir un objetivo en común, por tanto, el ente crece o se extingue de acuerdo al comportamiento que estos muestren en un determinado escenario. Es únicamente por medio de la fuerza laboral con el que se logra generar grandes cambios como institución de enfocarse en sus propias metas y de valorarse a sí misma que pueden conseguir ser algo más. Todas las empresas poseen como común denominador a “los colaboradores” quienes desarrollan funciones específicas para alcanzar los logros esperados y evitar errores que coloquen a la entidad en una situación de ambigüedad e incertidumbre. Con un contexto similar, Campuzano et al. (2016) sintetizan que la GRH es relevante porque se obtienen ventajas competitivas para la organización, teniendo resultados positivos como mayor productividad, competitividad, alcance de los resultados esperados en el lapso previsto, los cuales a su vez propician una mejora continua y fortalece la cultura organizacional. Por medio del recurso humano se incentiva a la creatividad organizacional y sin su actuar es imposible que se logre cumplir con los propósitos que han servido de aliciente inicial.

En contraste a lo expuesto, Jama (2018) establece cinco aspectos que explican la importancia que posee la gestión del personal, los cuáles son los siguientes: 1. Incremento de la competencia. El mercado es único, sin embargo, hoy en día se han abierto diversos establecimientos o modelos de negocio que permiten suplir una misma necesidad con diferentes productos o servicios, es por ello, que se debe diseñar estrategias y herramientas que permitan direccionar de manera adecuada los recursos y hacer frente a los retos que se producen por la globalización. 2. Costo de la fuerza laboral. El área responsable puede lograr a que su personal logre estabilizarse, de mantener su permanencia ante una buena selección, donde el clima laboral también es parte de ello, al mismo tiempo la inversión en capacitaciones para lograr un mayor esfuerzo de emprendimiento, además de colaborar en minimizar los niveles de ausentismo en el trabajo y prevenir futuros accidentes laborales. 3. Productividad. Este tercer factor incide de manera directa sobre

la eficiencia que alcance la organización y su nivel de participación en el mercado; puesto que, es el resultado de la efectividad con la que se utilizan los recursos disponibles. 4. Cambio. La administración del personal no solamente debe canalizarse en la consecución de los objetivos, sino también, se debe crear lineamientos de trabajo y valores sociales. 5. Nuevas tendencias. En este se analiza la reducción de los colaboradores, fusiones, las relaciones con los jefes y/o directivos, delegación de funciones, cambios en el mercado, tendencias de consumo, entre otros.

Para reforzar lo anterior, Montoya y Boyero (2016), señalan que en la actualidad el reto de las organizaciones es gestionar de manera adecuada el personal, de modo que, se logre alcanzar los resultados esperados y se genere valor a quiénes hacen uso de los servicios o productos que comercializa el ente. Cuando una organización desarrolla sus actividades con eficiencia obtiene los resultados previstos, sin embargo, las organizaciones que rigen sus actividades sin ningún tipo de planeación no alcanzan los resultados que esperan e inclusive tienden a tener grandes fallas en el mercado que impiden su crecimiento y dificulta su posicionamiento. Ante ello, Silva et al. (2020) manifiesta que los líderes empresariales han comprendido que ellos depende de una buena selección de personal, al ser analizados y evaluados, para poder formar parte de sus actividades, y cumplir retos que ayuden a lograr grandes resultados, es por eso que cada vez son más los gerentes que se interesan por conocer que motiva la acción de los colaboradores, cuáles son sus aspiraciones, necesidades y deseos que esperan obtener de la firma, cuáles son los elementos que le propician un clima laboral adecuado, cuáles son sus áreas de mejora y cuáles son sus competencias, y toda estas respuestas tienen su fundamento de mantener un personal eficiente y concentrado en sus funciones.

Bajo este devenir de ideas, Agudelo (2019) recalca que los objetivos de la GRH son: 1. Coadyuva a la organización a alcanzar sus propósitos y conseguir su visión: El rol del recurso humano es imprescindible para las organizaciones actuales pues dota de valor diferencial que la aleja de la

competencia. 2. Nutre a la organización de colaboradores idóneos, entrenados y preparados: Considera que los clientes internos actúan bajo percepciones y sentimientos que se les transmite dentro de la organización y no solo por un mero interés dinerario. 3. Gestión del cambio. Se debe considerar todos aquellos factores internos y externos (clima laboral, satisfacción laboral, cultura, políticos, sociales, etc.) que intervienen en el comportamiento del colaborador; por ejemplo, en estos últimos años el mundo entero se ha visto paralizado a causa de la covid-19 que ha modificado la metodología de trabajo.

En contraste con el criterio de Jara et al. (2018) el RH se apoya de procesos alternos para ejecutar sus actividades, las cuales se detallan a continuación:

1. Reclutamiento. Es el proceso que realiza la organización para atraer a los candidatos más idóneos para ser parte de su organización, de estar en posición de acoger a grandes retos y cargos, según su avance de demostración profesional. El proceso de la convocatoria se puede desarrollar por medios físicos o digitales
2. Selección. Es escoger al postor que mejor se vincule con las necesidades del cargo, considerando sus competencias, conocimiento y experiencia acumulada.
3. Capacitación. Es el proceso que se realiza en virtud de poder actualizarse en nuevos conocimientos para ser empleados en la formación de querer conseguir grandes logros como empresa, con miras a alcanzar los objetivos planificados.
4. Incentivos. Existen dos tipos de recompensas, la primera está relacionada con el ámbito dinerario, aumento de salario, premios físicos, bonos, entre otros y la segunda, son las indirectas las cuales se crean en función al buen rendimiento que ha presentado el colaborador, por ejemplo, días de descanso adicionales, vacaciones pagadas, gratificaciones, entre otros.
5. Evaluación. Permite conocer los resultados que posee cada colaborador respecto a los objetivos que se le ha sido dado a nivel personal, grupal e institucional.

Además, Franco y Bedoya (2018) puntualizan que los modelos de GRH son:

1. Modelo tradicional. Presenta cuatro propósitos específicos: a. Sociales. El departamento de recursos humanos o quienes hagan de sus funciones debe

responder coherentemente ante la presencia de conseguir algo más, como profesional de poder demostrar que tu esfuerzo es significativo. b. Organizacional. Busca que cada colaborador trabaje de manera coordinada con sus pares para garantizar mayores beneficios a la organización. c. Funcional. Es la capacidad de adaptabilidad que presente cada colaborador, es un determinante que promueve la optimización del tiempo y premedita su competitividad d. Personales. Los recursos humanos deben contribuir al alcance de las metas y generar ambientes de trabajo adecuados donde se incentive a la cooperación e innovación

2. Modelo de administración de personal. La estrategia que se ponga en marcha dentro de la organización debe garantizar que los colaboradores generen un sentido de pertenencia con sus funciones y con la entidad que lo emplea, de tal modo, que se convierten en actores estratégicos.

3. Modelo de administración por competencias. Inicia por la interiorización de la visión y misión organizacional, direccionando los recursos y capacidades de la organización para movilizarlos hacia un fin determinado. Este tipo de modelo pretende desarrollar acciones innovadoras en la fuerza laboral a partir de las competencias que éste posee.

Según Aular (2021) las funciones que realiza el recurso humano dentro de las organizaciones son diferentes y se pueden categorizar según sus necesidades; sin embargo, una de las maneras en las que se suele presentar es: Rol empresarial, tiene como fin desarrollar una visión integral de lo que la organización pretende alcanzar mostrándolo como un ente vivo y técnico que se encuentra conformado por una estructura financiera y administrativa que le permite desenvolverse en un contexto altamente cambiante. Rol de intercambio. Es parte de que cada actividad planificada tiene un propósito que alcanzar y demostrar, de manera que, se logre la efectividad esperada. Rol de investigación. Tiene como finalidad determinar las áreas y sectores que necesitan de mayor inversión, esto se puede realizar a través de un estudio interno de la organización y de la valoración de desempeño del personal. Gestión de personal. Posee como fin examinar las técnicas y metodologías de administración que se aplican dentro de la organización como parte de la estrategia central.

De igual modo, Armijos et al. (2019) menciona que toda organización cuenta con un departamento de recursos humanos, la cual lleva a cabo las siguientes funciones: Diseño de estrategias efectivas para atraer a los mejores candidatos, de manera que, se contrate a colaboradores competitivos que aporten valor y significancia al pertenecer a una organización competitiva, de tener la visión alta en conseguir otros resultados que enfatice su esfuerzo y dedicación de equipo de trabajo. Además, al mantener la confidencialidad de la información personal, hace que se resguarde los datos sensibles de cada colaborador y esta no sea conocida ni divulgada a otros colaboradores que puedan utilizarlo de manera negativa. Gestión de conflictos, posibilita que cada trabajador tenga la garantía que se encuentra a salvo dentro de la empresa y tengo la certeza que sus inquietudes y dudas serán resueltas mediante alternativas de solución equitativa e innovadoras. Capacitación, emplear procesos adecuados para nutrir los conocimientos de los colaboradores y diseñar planes que permitan atender de manera satisfactoria cualquier tipo de inconveniente o condiciones que se presenten.

Los autores Cejas et al. (2018) definieron las siguientes dimensiones:

Primera dimensión: Captación de personal. Es el camino que dirige el ingreso de una persona a la organización; también puede ser entendida como la puerta que permite que los candidatos con características, conocimientos y capacidades específicas formen parte de la organización. Las empresas cuentan con diversos métodos de filtración las cuales le permiten determinar los atributos deseables que tiene cada persona para poder cumplir con su propósito y a partir de ello escoger a aquel que tenga mayor afinidad con la cultura interna. La organización formada parte de la selección de personal varían de organización a organización algunas utilizan procesos tradicionales y otros se apoyan del avance de la tecnología para escoger al que mejor se desempeñará en el cargo. Siendo sus indicadores: Reclutamiento. Representa una de las fases que hace posible la incorporación de nuevo personal a la organización, esta etapa inicia con la publicación de la convocatoria donde se establecen de manera escueta las cualidades, requisitos, competencias y experiencias que debe reunir el postulante para

ser elegido. Selección de personal. Es aquella etapa donde se escoge a los profesionistas más capacitados que bien pueden laborar dentro de la organización como estar fuera de ella, este proceso se realiza con la finalidad de solventar un cargo disponible que es nuevo o que ha sido desocupado recientemente.

Segunda dimensión: Gestión del capital humano. Hace referencia al enfoque estratégico que posee cada empresa cuyo fin es alcanzar el máximo valor para la organización por medio de un grupo de actividades dirigidas a orientar el conocimiento, según las experiencias que desarrollan sus capacidades para ser competitivos en el entorno actual sobre el que se desenvuelve. El colaborador en la actualidad representa un agente imprescindible para la operación empresarial, es un activo invaluable dado a que posee un conjunto de conocimientos, habilidades y experiencias que le permiten alcanzar los resultados previstos a un menor esfuerzo y costo. Cuyos indicadores que la circunscriben son: Compensación. Es la retribución de tipo económica que recibe un profesional a consecuencia de prestar un servicio a la institución, este puede estar referido al esfuerzo físico como cognitivo; además debe estar sujeto a la normativa legal como a la valoración del mercado. Beneficios sociales. Se refiere a los derechos con los que goza el colaborador para mejorar su calidad de vida en la organización, está retribución de tipo no monetaria se adquiere a la hora en el que el individuo firma el contrato con la institución que le emplea, por ejemplo, un beneficio social puede estar asociado con las prestaciones de seguro de salud. Clima organizacional. Es el ambiente que envuelve la labor de la fuerza de trabajo, es imprescindible que los dirigentes de la organización propicien un escenario dinámico, proactivo y orientado a la excelencia ya que esto facilitará que los trabajadores se comprometan con las actividades y se alcanzan los resultados de tipos financieros y administrativos fijados.

Tercera dimensión: Desarrollo humano. Desarrollar no solo significa dotar de información valiosa a los colaboradores para que adquieran nuevos conocimientos y afianzar sus destrezas. Significa también brindarles los

recursos que necesitan para que desarrollen lo aprendido, generen soluciones innovadoras ante los problemas que se suscitan y para que modifiquen su conducta y comportamientos de manera que favorezca la sinergia organizacional. En ese sentido, formar es mucho más que solo brindar información, puesto que representa una manera de enriquecer a las empresas mediante la presencia de una buena selección de personal, ellos forman parte del funcionamiento principal que logra permanecer las entidades públicas y privadas como parte de su misión de querer crecer con un buen margen de posicionamiento. Esta tercera dimensión incorpora tres elementos importantes cómo son: la capacitación, desarrollo de los colaboradores y crecimiento organizacional. Teniendo como principales indicadores: Capacitación y desarrollo. Es una actividad que se realiza para fortalecer las competencias y aptitudes del talento organizacional. Representa un hecho vital para conseguir los proyectos fijados pues se connota como un proceso a través del cual los clientes internos adquieren nuevos conocimientos y aprenden a emplear instrumentos de mejora lo cual finalmente desencadena en un óptimo desempeño individual. Capacidades y habilidades. Son aquellos atributos que posee una persona el cual se arraiga de la experiencia ganada y se deviene del fortalecimiento cognitivo que ha recibido durante su proceso de formación, es decir, son aquellas destrezas que hacen que el colaborador pueda relacionarse de manera efectiva con sus colegas, resuelva los dilemas, actúe con empatía, ejerza un liderazgo eficiente y se adapte al cambio.

Respecto a la variable **sistemas de control interno**, Meléndez (2018) indica que se establece bajo la prevención de actividades e incumplimientos a las normativas y políticas que una gestión amerita, al mismo tiempo se ejecutan con la finalidad de verificar que lo estipulado dentro del plan de trabajo se haya cumplido. Es el proceso que permite supervisar cada una de las acciones que se han desplegado de manera que se realicen oportunamente y se corrijan las fallas a tiempo. Bajo la mirada de Cortés (2019) el control interno son acciones estipuladas bajo un reglamento de hacer cumplir su función de manera eficiente y transparente, al conseguir comunicar e informar de los movimientos operacionales según el tipo de actividad que ejerce cada

institución. Además, se refiere al conjunto de evaluaciones que se realizan como función de prevenir a tiempo los posibles riesgos que puede perjudicar la acción empresarial y a partir de ello definir métodos y estrategias para manejarlo adecuadamente, en base a nuevas decisiones de su organización.

En tanto, para Talaverano y Paima (2018) el CI es una acción que consiste en evaluar los resultados alcanzados y a partir de ello estipular medidas para realizar las correcciones pertinentes y adoptar planes que permitan mejorar constantemente. Su objetivo consiste en conseguir eficiencia y proteger a la organización de cualquier evento que pueda perjudicar su actividad. El control interno puede ser instalado en cualquier institución previa evaluación de estar en un buen ambiente de control, y ejercer sus funciones sin interrupciones, por lo que tiene que tener en cuenta de su tamaño, posición y geografía. Desde otra posición Mendoza et al. (2017) lo conceptualizan como la actividad desarrollada por los directivos y los colaboradores con el propósito de otorgar seguridad en cuanto al desarrollo de actividades y a la consecución de los objetivos. Esta actividad vincula los planes y las metodologías utilizados para la materialización de los propósitos.

En síntesis, con Calle et al. (2020) los SCI sirven como base para el desarrollo organizacional y brindan sustento a las actividades que se efectúan de manera diaria dentro de una entidad; se trata en específico de una serie de praxis diseñadas por la alta gerencia y que deben ser adoptadas por el personal en sus quehaceres diarios. Dicho proceso está integrado por actividades agrupadas en cinco niveles; estos componentes permiten orientar las operaciones institucionales y garantizar el cumplimiento de los planes y actividades fijadas inicialmente.

Siguiendo a Quinaluisa et al. (2018) en los últimos años el CI ha sufrido diversos cambios en el cual es posible evidenciar tres generaciones tácitas: la primera corresponde a las acciones desarrolladas por la empresa a partir de datos empíricos. Sí bien es cierto esta primera generación ha quedado atrás, aún algunas empresas la siguen aplicando como metodología de trabajo dado que carecen de un sistema profesional que oriente sus

actividades. La segunda generación se encuentra enfocada en sus normativas de poder presenciar una información sustentada de sus actividades diarias, en específico las entidades públicas. No obstante, ha haber alcanzado los fines previstos, con el tiempo está praxis ha sido distorsionada. Tercera es aquella que se centra en los esfuerzos que realizan las personas y directivos con el objetivo de alcanzar la eficiencia operativa y resguardar el patrimonio tangible e intangible con la que cuenta.

Vega y Marrero (2021) interpretan que para la gestión contemporánea el tener una clara visión del concepto de control interno constituye un elemento clave para alcanzar los propósitos ya que premedita la utilización eficiente de las capacidades y recursos a fin de evitar pérdidas cuantiosas y desvíos de dinero innecesario, al mismo tiempo, evita fraudes y acciones de corrupción. Además, porque está basada en normativas que ayuda a lograr una permanencia de sus funciones en poder ayudar a que una empresa logre mantener la eficiencia de sus actividades, incluso de poder mejorar, y demostrar ante sus dirigentes grandes resultados de seguir creciendo, y lograr a que todo esté bajo control y que cada información de las actividades demuestre el interés de un buen trabajo organizado, y que están concentrados en sus funciones.

Por su parte, Jiménez et al. (2020) expresan que los CI son imprescindibles para desarrollar las acciones que cada institución ejerce frente al respaldo de sus trabajadores, que con el lapso de tiempo demuestre y permite el desarrollo de informes con datos confiables. En la actualidad son diversas las empresas que generan altas transacciones diarias, por ende, está variable es una estrategia que permite procesar dicha información, al lograr que su eficiencia resalte en transparencia de las actividades que ejercen ante la sociedad, y lograr este oficio, no solo protege la organización que emprende, sino la gestión administrativa frente a la disposición del cuidado de sus recursos económicos.

Por otro lado, Grajales y Castellanos (2018) exponen que el control interno puede ser analizado desde dos posturas diferentes: el primero desde la perspectiva del gestor, la definición de procesos de control es una responsabilidad que asume el directivo de la entidad, aunque dado a que el tiempo y los recursos muchas veces son escasos la revisión de las actividades implantadas no siempre son llevados a cabo de la forma que se espera. Desde la perspectiva del auditor, las auditorías que se realizan juegan un papel crucial dentro de toda institución ya que permite detectar errores y proponer alternativas de mejora. El auditor como profesional tiene a demostrar un gran trabajo transparente y que respete la confidencialidad de sus datos informativos incluso de las normas institucionales y las políticas que han sido fijadas a nivel del país.

Aunado a ello, Hernández (2018) señala que el CI es una actividad realizada por las autoridades, funcionarios y colaboradores que integran el ente para llevar el mismo ritmo de actividades controladas y enfocadas a un mismo fin de conseguir resultados eficientes y competir con sus debilidades, ya que forman parte de un equipo significativo de poder formar parte de un hecho de refuerzo. Dicha variable presenta los siguientes objetivos: orientar a la organización hacia la eficiencia como parte de ser una organización competente y que se guía mediante normativas de llevar su proceso de alcanzar crecimiento y desarrollo, y de demostrar ante la sociedad su capacidad de ser organizados y de cuidar su imagen de posicionamiento. Cumplir a cabalidad las normativas y leyes que rigen la actividad empresarial. Realizar informes sobre la gestión financiera incorporando datos reales, confiables y actuales. Desde otro ángulo, Mendoza et al. (2018) sostienen que el CI presenta como objetivo principal monitorear las actividades que se ejecutan dentro de cada área que cumple distintas funciones de responder a la entidad, donde su cumplimiento afirma su buen trabajo organizacional, mediante el desarrollo de planes y objetivos, ejerciendo acciones que permitan mejorar constantemente, de tal modo, que se cumpla con la misión y visión planteada.

Según Morales (2017) los elementos del SCI son: a. Organización. El plan de gestión que establezca las líneas de mando y puntualice las funciones que cada colaborador posee dentro de su área marca la pauta para cumplir con las tareas encomendadas y mantener el orden interno. b. Elementos, sistemas y procesos. Proporciona un sistema adecuado para el registro de las transacciones y verificación de los procesos, de manera que, se pueda registrar la información en tiempo real y alcanzar los propósitos financieros. c. Colaboradores. Permite el desarrollo oportuno de las funciones que realiza la fuerza laboral, obligando a cada individuo actuar con moral y ética, además, este elemento involucra la selección y reclutamiento de la fuerza laboral a partir de las necesidades que posee la organización. d. Supervisión. Se relaciona con los controles que se realizan a nivel interno, de tal modo que se conozcan las actividades que se ejecutan diariamente y se establezcan medidas para solucionar los problemas y amenazas que aparecen como parte de la competencia de conseguir formalidad.

De acuerdo con Hernández (2017) el modelo de CI integra dos módulos que son: Control de planificación y administración. Es la capacidad que poseen los colaboradores que brinda sus servicios al sector público para detectar a tiempo las desviaciones que se generan dentro de su área de trabajo y realizar oportunamente las correcciones. Sus elementos son: recursos humanos, prospectiva estratégica y gestión de riesgo. Control de inspección y seguimiento. Hace referencia a la capacidad que tienen los directivos para manejar cuidadosamente sus funciones y responsabilidades, al pertenecer a una organización importante. Está integrado por los siguientes componentes: auditoría interna, planes de mejoramiento y valoración organizacional.

Desde la óptica de Baque et al. (2019) es posible diferenciar dos tipos de control: el primero es el administrativo y el segundo el contable. Dentro del control administrativo, este se encuentra focalizado en la materialización del plan que idealiza alcanzar la organización por medio del establecimiento de actividades que permitan tomar decisiones acertadas respecto a lo programado. Dentro del control contable, este se encuentra integrado por controles definidos por la propia institución para salvaguardar la información

económica y de este modo ser altamente efectiva en las decisiones de inversión. Este tipo de control permite determinar cómo se emplean los recursos y definir cuáles son las actividades que le generan mayor utilidad.

Por su parte Quinaluisa et al. (2018), establece que el CI es de suma importancia que cada institución cuente parte de esta herramienta, de poder ayudar a controlar las actividades que ejercen, sobre poder ser manejado en direccionamiento de proteger sus recursos económicos como principal factor de su permanencia y crecimiento. Además el control interno ayuda de manera eficiente a prevenir a tiempo ante las sospechas de un mal informe que incumplan los colaboradores al poder ejercer una mala función de ir en contra de las normativas y políticas que cada empresa ejerce, al mismo tiempo esta herramienta suma de gran ayuda en su permanencia de ser un instrumento de poder informar cada movimiento sobre las distintas funciones que ejercen dentro del área interna, incluso al poder ser parte de esto ayuda a poder lograr resultados propuesto de una gran misión, porque todo entidad espera crecer, pero todo eso está en base de contar con una área de control, para estar atento a cada actividad que se ejerce, bajo la disposición de información confidencial que la entidad le acredita y de poder ser informada a los dirigentes a cargo para poder tomar decisiones a cada ineficiencia encontrada.

Mientras Vega y Marrero (2021), afirmaron que el CI ayuda a lograr grandes resultados, al mantener una supervisión d actividades de estar todo bajo control, y al mismo tiempo de enfocarse en mantener una dirección al cumplimiento de sus funciones, de poder responder de manera moderada, según la entrega de cada responsabilidad, ya que el control interno no solo es basada para la supervisión del trabajo de los trabajadores quien ejercen cada responsabilidad, sino de todo el sistema operativo que forman parte de una organización de poder involucrase en que todo actividad desarrollad sea ejercida según el reglamento de cada empresa, sin ser violadas las reglas, y no caer en tentación de corrupción y hacer que la institución corra peligro, pero sin embargo al instrumento de detección se puede buscar una solución inmediata.

Mientras Grajales y Castellanos (2018) indican que es un instrumento supervisor dentro de cada entidad instalada, de poder demostrar y mantener informado sobre el desarrollo de sus actividades que la entidad ejerce, y además ayuda asegurar que está yendo por un buen camino de poder alcanzar grandes resultados. Además este instrumento ayuda que su intensidad de prevenir riesgos realce a que los dirigentes tomen grandes decisiones en colaboración con su equipo de poder cumplir nuevas medidas para llevar un mejor funcionamiento de sus actividades y pueda responder con los retos que amerita su gran imagen institucional, incluso esto hace que los inversionistas de una entidad sientan la confiabilidad que las operaciones están siendo desarrolladas de manera eficiente de poder seguir arriesgando su inversión ante la oportunidad de un mejor desarrollo, ya que eso es lo quiere mantener permanente el cuidado de sus recursos económicos y al mismo tiempo que sus operaciones sean transparentes.

Además Hernández (2018), estableció que el CI ayuda a lograr grandes resultados de demostrar un buen trabajo de prevención, ya que porque forma parte de estar reglamentada su función de manera necesaria que permita ser una fuente confiable de poder comunicar e informar, y al mismo tiempo a que la entidad se dirija por un buen camino de no caer en tentaciones que pongan en riesgo a la empresa, sino lo contrario de poder eliminar los malos hábitos que cada colaborador puede estar involucrado. El CI es un instrumento que valide datos informativos de cada operación que ejerce una entidad y de estar a la disposición de información de cada movimiento al mantener su conectividad, de poder estar al tanto de todo, lo cual ayudara a poder prevenir cualquier acto que se someta cada trabajador al poder estar involucrado sobre cada función que cumple, pudiendo lograr a que este informe se llegue a tiempo a las manos de los dirigentes y tomar decisiones de no poder caer en los mismo errores de malograr su imagen y mantener un receso de actividades.

Pero Según Morales (2017) el SCI amerita a que sus actividades están siendo supervisadas ante cualquier sospecha de un mal movimiento, por lo que permite a que la organización mantenga una eficiencia sobre sus

responsabilidades, que ameritan por la selección de estar en la capacidad de demostrar grandes resultados, incluso ayuda mantener una información considerable a los dirigentes de que se están yendo por un camino de funcionamiento de actividades, de poder lograr conseguir mejorar de confiar de su gran trabajo en equipo y al poder dirigir una empresa, en conseguir resultados como parte de sus metas y objetivos. Además, el control interno al ser instalado forma parte de involucrase en cada movimiento, que la entidad ejerce en cada área organizacional por sus trabajadores en demostrar que su responsabilidad es enfocada en eficiencia y transparencia, para conseguir alcanzar cumplir sus objetivos frente a la entidad que ejercen, además esto ayuda a mantener la calma a sus inversores, de poder ampliando sus recursos económicos para un siguiente paso de conversión.

Por su parte, Mayorga et al. (2018) precisan que los SCI más empelados por las entidades internacionales son: a. COSO. Dicha herramienta tiene como propósito brindar un grado de certidumbre razonable a la institución a través de la organización de las capacidades, cumplimiento de las normativas y resguardo de los datos financieros. b. COCO. A través de un marco referencial que integra 20 criterios agrupados en cuatro componentes (diseño, desarrollo, modificación y evaluación) se pretende conocer porcentualmente el nivel de alcance de los planes. c. Cadbury. Está dirigido a proporcionar certeza respecto a la eficiencia con que se desarrollan las operaciones y gestiones internas. d. SAC. Es considerada como una herramienta que brinda soluciones inteligentes ante los problemas que subyacen por la falta de control, permitiendo diseñar actividades que puedan ser ejecutadas en entornos cambiantes y heterogéneos. La toma de decisiones que se rige dentro de este modelo se basa en datos financieros y reales de manera que no se ponga en peligro la rentabilidad y permanencia del ente en el mercado.

Los indicadores del CI en función a Fresno (2018) son: a. Establecimiento: Se refiere a la documentación del proceso para obtener ítems definidos que permiten realizar el seguimiento respectivo a las acciones. Se basa en dos elementos específicos: 1. Componentes y normativas de acuerdo al manual de autocontrol y 2. El análisis de las falencias. b. Incorporación: Es un

elemento que tiene como finalidad brindar seguridad a la institución y protegerla de hechos externos, ya que establecen el crecimiento de la entidad.

c. Madurez: Si en la empresa no existe actividades programadas y planificadas el riesgo de que ocurra un imprevisto es elevado, pues no se cuenta con un plan de acción que permita orientar las actividades y esfuerzos de los colaboradores

d. Eficiencia: Descansa en los conceptos de calidad y productividad, ambos permiten obtener resultados por encima de lo esperado, empleando menos recursos y tiempo.

El autor Estrada (2020) sustenta que, para conocer el procedimiento de poder ejercer la función de la instalación de un SCI, es necesario en primera instancia conocer a que se dedica y cuál es su modelo de negocio. Luego de ello, establecer cuáles son sus propósitos que pretende alcanzar, para posteriormente establecer las siguientes etapas: 1. Conocer las praxis que se desarrollan internamente, 2. Evaluar los componentes que impactan en la acción premeditada, 3. Realizar pruebas piloto y 4. Efectuar pruebas de medición. Aunado a esto, es relevante conocer cómo los directivos examinan los riesgos y la manera en cómo responden a los hechos fortuitos, a través de lo mencionado se puede gestionar mejores controles que permitan hacer más eficiente la operación interna.

Lo mencionado con anterioridad es reforzado por Gamboa et al. (2016) quienes indican que para lograr un adecuado sistema de control se debe considerar todos los elementos, factores y hechos que repercuten dentro de las operaciones de la institución. Luego de haber identificado las áreas y departamentos involucrados es importante que se lo relacione con los documentos de gestión, de manera que, permita tomar decisiones más eficientes. Examinar la delegación de roles. Determinar las áreas de mejora por cada departamento. Detallar los posibles errores en cada sector o línea. Luego de haber establecido las metodologías de control es importante que se analice el costo incurrido y los beneficios que se acarrearán, es relevante también que en cada método a utilizar se deleguen las funciones eficientemente a los colaboradores.

Las dimensiones de los sistemas de control interno son dadas por Meléndez (2018), siendo estas:

Primera dimensión: Ambiente de control. Es parte del involucramiento de los pasos normativos a seguir, según protocolos que cumplir, para poder llevar la instalación y la ubicación de un sistema de control, y al mismo tiempo poder cumplir con sus funciones y responder las evaluaciones de la organización. Los colaboradores partiendo desde el rango más elevado que existen dentro de la entidad deben ser considerables sobre la gran función que cumple este proceso de instalación, incluyendo las normas de conductas que se espera tener. Esta primera dimensión abraza los principios de la ética e integridad que deben regir en la el actuar de la entidad, las actividades que permiten alcanzar los objetivos, la estructura organizacional, el proceso de incorporación de personal, el desarrollo organizacional, la retención de los colaboradores competitivos y el rigor que se toma para corregir las fallas. Cuyos indicadores son: Filosofía de la dirección. Hace referencia a las políticas y metodologías de trabajo que ha previsto desarrollar el gerente de la entidad para encaminar en su conjunto a los colaboradores en afán de alcanzar el propósito central, además, guarda estrecha relación con la capacidad de liderazgo que ejerce el administrador, así como de las herramientas que utiliza para movilizar al personal e incidir en su compromiso. Integridad y valores éticos. Son acciones referidas a la moral los cuales son establecidos por la organización con el propósito de llevar a cabo una labor eficiente y transparente donde se respete el valor individual de los usuarios internos y se genere un ambiente armónico que propicie la sinergia empresarial. Administración Estratégica. Son el conjunto de tácticas operacionales que desarrolla el líder con el equipo de profesionales que lo acompañan con el fin de hacer frente a los cambios que surgen en el seno organizacional como los que se derivan del exterior, de tal manera que se logre afrontar óptimamente lo retos y se aproveche las oportunidades de crecimiento. Administración de Recursos Humanos. Es el proceso que se encuentra vinculado con la organización, compensación, fortalecimiento y retención del personal, estos hechos hacen posible que el ente opere de

manera inteligente y se aproveche los recursos favorablemente. Competencia Profesional. Hace referencia a las habilidades personales que posee el talento humano el cual le permite agregar valor a las actividades diarias y repercutir favorablemente en la obtención de los resultados programados. Asignación de Autoridad y Responsabilidad. Es una actividad que realiza el director de la empresa para minimizar la carga laboral y delegar responsabilidades; es importante que a la hora de dotar de deberes a los colaboradores se considere la línea de mando, experiencia y conocimiento pues una falla en la designación puede acarrear serios problemas internos que afecten su patrimonio y salud financiera.

Segunda dimensión: Evaluación de riesgos. Es el proceso que se realiza en virtud de diseñar las estrategias y herramientas que permitan contrarrestar los eventos o hechos que se suscitan en el exterior y que pueda afectar notoriamente las actividades de la entidad. Está segunda dimensión aterriza en el establecimiento de los objetivos, identificación de los riesgos, examinando la probabilidad de que suceda un hecho de corrupción. Siendo sus indicadores: Planeamiento de la Administración de Riesgo. Son acciones estratégicas que se definen para minimizar los impactos que genera los cambios vertiginosos del exterior, estas acciones son plasmadas en el plan de trabajo y son elaboradas minuciosamente por talentos organizacionales experimentados, además, este indicador engloba competencias como liderazgo, capacidad prospectiva y visión empresarial. Procedimientos de Autorización y Aprobación. Corresponde a la fase de revisión de las actividades, metas, propósitos y estrategias, este se realiza con la finalidad de tener un mejor control sobre el accionar y contemplar las mejoras pertinentes para garantizar que la empresa marche sin problemas. Segregación de Funciones. Esta referido a la disposición de las responsabilidades que se atribuye de manera individual a cada trabajador en función a su puesto, los roles que desempeña el personal se encuentran expresados tácitamente en el manual de trabajo y deben ser cumplidos estrictamente ya que forman parte de su contrato laboral.

Tercera dimensión: Actividades de control gerencial. Se refiere a los procesos definidos en la organización para reducir las amenazas que puedan impactar de manera negativa en el alcance de los planes y objetivos. Para ser eficientes deben ser diseñadas con antelación, tener un coste moderado y que se encuentra relacionado con los propósitos que persigue el control. Las acciones que cumplen esta opción determinan posición en grandes niveles de desarrollo que la entidad puede conseguir desde su transparencia y formalidad por demostrar, las cuales pueden ser preventivas o destinadas a detectar algún hecho ilícito, de poder ocurrir o de mantener sospechas. Siendo sus indicadores: Evaluación Costo-Beneficio. Es una actividad que se realiza en virtud de tener un nivel elevado de certeza respecto a las acciones que se pretenden ejecutar. Toda actividad que se desarrolla dentro de la organización posee un costo y a la vez beneficios, sin embargo, es importante analizar que las operaciones y estrategias a efectuar posean mayores ventajas que salida de dinero. Controles sobre el acceso a los recursos y archivos. Son disposiciones y normativas las cuales están asociadas al manejo de información sensible, además, hace referencia a las restricciones que poseen los trabajadores para compartir datos relevantes respecto a las decisiones y estrategias que se pretenden instaurar en el mercado ya que éstas están asociadas con la generación de mayor valor y/o mejora. Rendición de Cuentas. Es una actividad que se desarrolla a fin de lograr una gestión transparente de tal manera que el recurso humano sea consciente de las buenas praxis; este hecho debe ser efectuado continuamente por el directivo de la institución ya que hace posible que se conozca el curso que toman los recursos. Documentación de Procesos, Actividades y Tarea. Se refiere a plasmar de forma tácita las actividades y estrategias organizacionales de modo que está pueda ser compartida por todos los miembros de la empresa y se conozca lo que se espera obtener.

Cuarta dimensión: Información de comunicación. Hace referencia a la disponibilidad de mantener una información a los dirigentes a cargo para que la entidad pueda realizar lo que se ha trazado inicialmente. Los directivos obtienen y usan la información disponible para apoyar el funcionamiento de

las áreas y coadyuvar al desarrollo de actividades que integran las demás actividades. La comunicación es el proceso que surge dentro de una determinada institución la cual se desarrolla específicamente entre los miembros y tiene como objetivo compartir datos que resalten en formar una nueva asamblea de solucionar problemas y debates de tomar nuevas decisiones. Está integrado por los siguientes indicadores: Archivo Institucional. Es el área o sección que se ubica dentro de la institución la cual se encarga de archivar información física de los expedientes que se han realizado; es de suma prevalencia que este departamento se encuentre debidamente organizado ya que facilitará la rápida detección del documento cuando esté sea solicitado. Comunicación Interna. Es el proceso natural que se evidencia dentro de los organismos dónde interactúan dos o más miembros que prestan sus servicios, está se realiza en aras de informar hechos que están relacionados con la actividad comercial, la parte administrativa, estratégica y o financiera. Comunicación Externa. Es el hallazgo que se surge entre empresa- usuario externo con el cual se pretende mantener una sintonía estable y perdurable en el tiempo, para llevar a cabo este tipo de comunicación se realizan diversas estrategias y se establecen diferentes medios los cuales pueden estar relacionados con el uso de la tecnología o a través de canales preexistentes (televisión, radio y revistas). Canales de Comunicación. Son los medios a través del cual una empresa comunica aspectos relevantes al giro de negocio al público objetivo. La definición de los canales de interacción se realiza en consideración a la necesidad principal y al objetivo que se pretende alcanzar, por ejemplo, si se desea conseguir mayor representatividad es altamente probable que la empresa opte por usar canales online.

Quinta dimensión: Actividades de supervisión. Son el conjunto de acciones que sirven para estar atentos a cada movimiento según las actividades que ejerce cada institución con la intención de lograr mejorar constantemente las actividades y autocorregirse. El SCI debe ser objeto de estudio de parte de los directivos ya que con este se mide la efectividad y eficiencia del funcionamiento integral de la institución, comprende a su vez el análisis de los recursos y el tiempo. Dicha herramienta permite realizar un

feedback nutritivo entre las áreas y colaboradores de modo que se puedan alcanzar los resultados previstos. Esta última dimensión se encuentra conformada por actividades claves cómo son la selección, evaluaciones de desempeño y evaluaciones de cada enfoque que forma parte de poder señalar sobre la forma de comunicarse ante los medios existentes, para poder conseguir mantener una información constante frente a cada hecho encontrado o maliciado de no estar en una buena determinación de cumplir con las políticas y normativas que establece cada entidad. Siendo sus indicadores: Cumplimiento de funciones. Hace referencia a los roles que ejecuta el talento humano dentro de su puesto de trabajo los cuales hacen posible cumplir cabalmente con las actividades programadas, de igual manera, está referido al esfuerzo que realiza el personal con sus pares para lograr los fines grupales. Para evaluar el grado de cumplimiento de las funciones es primordial que se desarrolle continuamente evaluaciones en favor de corregir las prácticas individuales y reforzar las competencias profesionales. Responsabilidad. Es el cumplimiento oportuno de los deberes que se le han dispuesto a modo individual y colectivo a un colaborador, asimismo, involucra la eficiencia con la que emplea los recursos otorgados. Eficacia. Son el conjunto de capacidades, destrezas y aptitudes que evidencia el talento humano respecto al cumplimiento de sus obligaciones. Cada colaborador posee sus propias competencias, sin embargo, para alcanzar los objetivos y enfrentar los desafíos es importante fortalecer aquellas condiciones que permitan desempeñarse de mejor modo dentro del cargo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

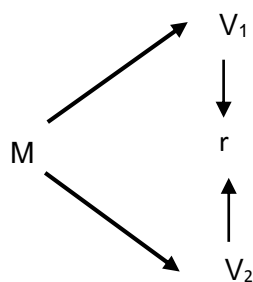
Tipo de investigación

Aplicada. En base al Concytec (2018) los estudios aplicados son aquellos que están orientados a conocer por medio de las prácticas científicas las metodologías y protocolos necesarios que permitan cubrir satisfactoriamente una necesidad específica.

Diseño de investigación

Diseño no experimental, porque ninguno de los conceptos estudiados fue manipulado, asimismo, se limitó a observar su accionar dentro de su estado natural para luego de ello analizar a detalle su comportamiento. Asimismo, es **descriptivo correlacional**, es descriptivo, ya que explicó un determinada fenómeno o situación sobre el que se desenvuelve el estudio y fue correlacional, porque tuvo como finalidad conocer cómo se altera el comportamiento de una variable al interferir en la otra y fue de **corte transversal**, pues la información fue tomada en un solo periodo. No se considera investigaciones anteriores, ni se visualizan datos futuros (Hernández et al., 2018).

El diseño se esquematiza de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra
V1 = Gestión de recursos humanos
V2 = Sistemas de control interno
r = Relación

3.2. Variable, operacionalización

Variable I: Gestión de recursos humanos

Definición conceptual: Según Cejas et al. (2018) es el elemento más importante con el que dispone la organización para alcanzar los objetivos que han sido plasmados inicialmente, ya que del trabajo coordinado que estos desarrollen depende el funcionamiento, crecimiento y éxito que alcance la organización en el medio.

Definición operacional: El recurso humano o también considerado como talento organizacional representa el conjunto de los colaboradores que pertenecen a una determinada entidad quienes destinan sus esfuerzos hacia la consecución de fines planificados.

Dimensiones:

Captación de personal

- Reclutamiento
- Selección de personal

Gestión del capital humano

- Compensación
- Beneficios sociales
- Clima organizacional

Desarrollo humano

- Capacitación y desarrollo
- Capacidades y habilidades

Escala de medición: Ordinal

Variable II: Sistemas de control interno

Definición conceptual: Para Meléndez (2018) es el estudio de las actividades que se ejecutan con la finalidad de verificar que lo estipulado dentro del plan de trabajo se haya cumplido. Es el proceso que permite supervisar cada una de las acciones que se han desplegado de manera que se realicen oportunamente y se corrijan las fallas a tiempo.

Definición operacional: Es el grupo de metodologías y procesos que desarrollan los miembros de una institución con el propósito de detectar a tiempo riesgos y errores que afecten notoriamente la participación de la entidad en una sociedad o mercado.

Dimensiones:

Ambiente de control

- Filosofía de la dirección
- Integridad y valores éticos
- Administración Estratégica
- Administración de Recursos Humanos
- Competencia Profesional
- Asignación de Autoridad y Responsabilidad

Evaluación de riesgos

- Planeamiento de la Administración de Riesgo
- Procedimientos de Autorización y Aprobación
- Segregación de Funciones

Actividades de control gerencial

- Evaluación Costo-Beneficio
- Controles sobre el acceso a los recursos y archivos
- Rendición de Cuentas
- Documentación de Procesos, Actividades y Tarea

Información de comunicación

- Archivo Institucional
- Comunicación Interna
- Comunicación Externa
- Canales de Comunicación

Actividades de supervisión

- Cumplimiento de funciones
- Responsabilidad
- Eficacia

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestreo y unidad de análisis

Población

Concorde a Hernández, et al (2018) son los elementos que poseen atributos comunes a los que se pretende conocer. También es entendida como el grupo de elementos a través de los cuales se hacen inferencias generales.

La población de estudio fue de 62 colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, de esta manera se ha trabajado con el 100% de población como muestra de estudio.

Criterios de sección

Criterios de inclusión: Se incluirá al personal nombrado, colaboradores contratados bajo la modalidad CAS y personal con más de seis meses de experiencia en su puesto.

Criterios de exclusión: Se excluirá al personal locador, practicantes, personal con menos de seis meses en su puesto, usuarios y personal de servicio (limpieza y vigilancia).

Muestreo no probabilístico

Se ha utilizado el muestro no probabilístico de tipo censal. Según Otzen y Manterola (2017) es aquel en el que no se ha utilizado una fórmula estadística para conocer el tamaño muestral, pues se considera que la población contempla unidades de fácil procesamiento.

Unidad de análisis: Colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Encuesta

Encuesta, pues una herramienta de investigación que permite obtener respuestas concisas del objeto de estudio en relación a las variables a investigar.

Instrumento: Cuestionario

El cuestionario representa una estrategia que permite obtener datos validos de un objeto de estudio.

El cuestionario está distribuido de la siguiente manera:

Cuestionario 1: Gestión de recursos humanos, fue adaptada de Valles, F. (2020), tuvo un total de 16 preguntas divididas en sus tres dimensiones: captación de personal, gestión del capital humano y desarrollo humano. La escala de valoración es: 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre.

Cuestionario 2: Sistemas de control interno, fue adaptado de Moreno, J. (2020) tuvo un total de 22 preguntas, dividida en 5 dimensiones: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información de la comunicación y actividades de supervisión. La escala de valoración es: 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre.

Validez:

De acuerdo a Cortés e Iglesias (2004) la validez es la efectividad con la que un instrumento de medición alcanza el objetivo que se espera.

Juicio de expertos:

El criterio de juicio de expertos hace referencia al proceso de escudriño y evaluación al que se somete los instrumentos antes de ser dispuesto a los investigados. Se realizó mediante el criterio de 3 especialistas.

Tabla 1*Validación de expertos*

Variable	N.º	Experto o especialista	Opinión del experto
Gestión de recursos humanos	1	metodólogo	Si es aplicable
	2	Especialista	Si es aplicable
	3	Especialista	Si es aplicable
Sistemas de control interno	1	metodólogo	Si es aplicable
	2	Especialista	Si es aplicable
	3	Especialista	Si es aplicable

Confiabilidad:

Para la confiabilidad se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach apoyándose además en el estadístico de SPSS v25, concibiendo como regla que el valor obtenido debe ser mayor a 0.7 (ver tabla N°01 resultados)

3.5. Procedimientos

Inicio con él envió de la solicitud a la institución exponiendo que la información recopilada sirvió para fines académicos. Luego de ello se describió la realidad problemática en los tres niveles conocidos. A continuación, se seleccionaron investigaciones para reforzar la tesis planteada en el estudio. Acto seguido se redacta el capítulo tres donde se desarrollaron los cuestionarios. Una vez obtenido el visto bueno de los validadores y haber analizado el nivel de confiabilidad se procedió a tomar el cuestionario a la muestra de estudio. Los datos han sido procesados y contrastados con las investigaciones anteriores y con las principales teorías. Finalmente, se han redactado las conclusiones y sugerencias en consideración a cada uno de los objetivos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los datos han sido analizados en el estadístico SPSS con el cual también se pretende contrastar las hipótesis. En tanto para la muestra de tablas y figuras se ha apoyado en el programa Excel.

3.7. Aspectos éticos

El informe ha contemplado los principios de investigación como parte del reglamento UCV y los derechos de cada autor incluido, referenciando cada cita de acuerdo a las normativas APA.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 2

Información sociodemográfica

		Frecuencia	Porcentaje	
Género	Masculino	36	58,1	
	Femenino	26	41,9	
	Total	62	100,0	
Edad	De 20 a 30 años	32	51,6	
	de 31 a 40 años	17	27,4	
	De 41 a 50 años	9	14,5	
	De 51 a más años	4	6,5	
	Total	62	100,0	
Grado de instrucción	Nivel secundario	9	14,5	
	Nivel Técnico Superior	12	19,4	
	Nivel Universitario	41	66,1	
	Total	62	100,0	
Condición laboral	Contrato Formato CAS	31	50,0	
	Nombrado	18	29,0	
	Locador	13	21,0	
	Total	62	100,0	
Área de trabajo	Oficina Sub Regional de Asesoría Jurídica	6	9,7	
	Oficina Sub Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial	9	14,5	
	Oficina Sub Regional de Infraestructura	11	17,7	
	Oficina Sub Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente	3	4,8	

Oficina Sub Regional de Desarrollo Social	19	30,6
Oficina Sub Regional de Desarrollo Económico	14	22,6
Total	62	100,0

Fuente. Spss. V.25

Interpretación:

Conforme a la información sociodemográfica, con respecto al género del total de las personas encuestadas el 41.9 % es de género femenino y el 58.1 % son de género masculino; con respecto a la edad, el 6,5 % están en el rango de 51 años a más, el 14,5 % de 41 a 40 años, el 27,4 % en el rango de 31 a 40 años y el 51,6 % de 20 a 30 años de edad; en cuanto al grado de instrucción de las personas encuestadas, el 14,5 % tienen el nivel secundario, el 19,4 % con nivel técnico superior y el 66,1 % tienen nivel universitario; asimismo, de acuerdo a la condición laboral, el 21 % son de locador, el 29 % son nombrados y el 50 % están con contrato CAS; con respecto al área de trabajo, el 4,8 % son de la oficina sub regional de recursos naturales y gestión del medio ambiente, el 9,7 %, son de la oficina sub regional de asesoría jurídica, el 14,5 %, de la oficina sub regional de planeamiento, presupuesto y acondicionamiento territorial, el 17,7 %, de la oficina sub regional de infraestructura, el 22,6 % de la oficina sub regional de desarrollo económico y el 30,6 % de la oficina sub regional de desarrollo social.

Tabla 3*Análisis de la variable gestión de recursos humanos*

Escala	f	Porcentaje
Nunca	6	9,7 %
Casi nunca	16	25,8 %
A veces	28	45,2 %
Casi siempre	12	19,4 %
Siempre	0	0 %
Total	62	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas.

Interpretación:

Respecto a la variable de gestión de recursos humanos, es a veces en 45,2 %, casi nunca en 25,8 %, casi siempre en 19,4 % y nunca en 9,7 %; esto dado a que la empresa solo a veces desarrolla funciones para mejorar el recurso humano dentro de la organización, brinda diferentes funciones y no se pueden categorizar según sus necesidades y habilidades de cada colaborador.

Tabla 4*Dimensión de Captación de personal*

Escala	f	Porcentaje
Nunca	6	9,7 %
Casi nunca	22	35,5 %
A veces	16	25,8 %
Casi siempre	15	24,2 %
Siempre	3	4,8 %
Total	62	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas.

Interpretación:

Respecto a la dimensión de captación de personal, es casi nunca en 35,5 %, a veces en 25,8 %, casi siempre en 24,2 %, nunca en 9,7 % y siempre en 4,8 %; de acuerdo a los resultados, el proceso de selección no se realiza en función a las necesidades que posee la institución pues no siempre se basan en el flujograma de incorporación de personal.

Tabla 5*Dimensión de Gestión del capital humano*

Escala	f	Porcentaje
Nunca	6	9,7 %
Casi nunca	13	21 %
A veces	31	50 %
Casi siempre	12	19,4 %
Siempre	0	0 %
Total	62	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas.

Interpretación:

Respecto a la dimensión de gestión del capital humano, es a veces en 50 %, casi nunca en 21 %, casi siempre en 19,4 % y siempre en 9,7 %; analizando los resultados, se deben a que las compensaciones económicas fijadas por la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas solo a veces responden a las exigencias del cargo y al desgaste físico del colaborador.

Tabla 6*Dimensión de Desarrollo humano*

Escala	f	Porcentaje
Nunca	6	9,7 %
Casi nunca	16	25,8 %
A veces	25	40,3 %
Casi siempre	12	19,4 %
Siempre	3	4,8 %
Total	62	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas.

Interpretación:

En lo concerniente a la dimensión de desarrollo humano, es a veces en 40,3 %, casi nunca en 25,8 %, casi siempre en 19,4 %, nunca en 9,7 % y siempre en 4,8 %; analizando los resultados, estos se originan a causa de que la institución solo a veces desarrolla capacitaciones en función a los resultados que se obtienen de la evaluación de desempeño.

Tabla 7*Análisis de la variable Sistema de control interno*

Escala	f	Porcentaje
Nunca	6	9,7 %
Casi nunca	19	30,6 %
A veces	22	35,5 %
Casi siempre	12	19,4 %
Siempre	3	4,8 %
Total	62	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas.

Interpretación:

Respecto a la variable de sistema de control interno, a veces en 35,5 %, casi nunca en 30,6 %, casi siempre en 19,4 %, nunca en 9,7 % y siempre en 4,8 %; de acuerdo a los resultados se puede apreciar que la empresa solo a veces cuenta con un buen control ya que el colaborador no realiza sus tareas de acuerdo a las exigencias del cargo.

Tabla 8

Dimensión de Ambiente de control

Escala	f	Porcentaje
Nunca	6	9,7 %
Casi nunca	19	30,6 %
A veces	18	29 %
Casi siempre	16	25,8 %
Siempre	3	4,8 %
Total	62	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas.

Interpretación:

Respecto a la dimensión de ambiente de control, es casi nunca en 30,6 %, a veces en 29 %, casi siempre en 25,8 %, nunca en 9,7 % y siempre en 4,8 %; esto se debe a que el ente no establece una filosofía de trabajo que permite conseguir los objetivos trazados a nivel institucional, los colaboradores no desarrollan sus actividades dentro del marco de integridad y los valores éticos fijados por la entidad.

Tabla 9*Dimensión de Evaluación de riesgos*

Escala	f	Porcentaje
Nunca	3	4,8 %
Casi nunca	16	25,8 %
A veces	25	40,3 %
Casi siempre	15	24,2 %
Siempre	3	4,8 %
Total	62	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas.

Interpretación:

En lo concerniente a la dimensión de evaluación de riesgos, es a veces en 40,3 %, casi nunca en 25,8 %, casi siempre en 24,2 % y nunca y siempre en 4,8 %; dichos resultados se deben a que la planeación de la administración de riesgos no se establece en función a los objetivos institucionales.

Tabla 10*Dimensión de Actividades de control gerencial*

Escala	f	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	22	35,5 %
A veces	15	24,2 %
Casi siempre	19	30,6 %
Siempre	6	9,7 %
Total	62	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas.

Interpretación:

Respecto a la dimensión de actividades de control gerencial, es casi nunca en 35,5 %, casi siempre en 30,6 %, a veces en 24,2 % y siempre en 9,7 %; esto se debe a que la empresa no documenta las contrataciones y procesos como medida de resguardo y puesto que no se han establecido parámetros que permitan controlar el ingreso a los recursos y archivo sensibles.

Tabla 11*Dimensión de Información de comunicación*

Escala	f	Porcentaje
Nunca	7	11,3 %
Casi nunca	21	33,9 %
A veces	16	25,8 %
Casi siempre	12	19,4 %
Siempre	6	9,7 %
Total	62	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas.

Interpretación:

Respecto a la dimensión de información de comunicación, es casi nunca en 33,9 %, a veces en 25,8 %, casi siempre en 19,4 %, nunca en 11,3 % y siempre en 9,7 %; esto dado a que la empresa no existe una adecuada gestión del archivo institucional, asimismo, no existen canales de comunicación formal para comunicar a la fuerza laboral el avance de las metas.

Tabla 12*Dimensión de Actividades de supervisión*

Escala	f	Porcentaje
Nunca	16	25,8 %
Casi nunca	12	19,4 %
A veces	19	30,6 %
Casi siempre	13	21 %
Siempre	2	3,2 %
Total	62	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas.

Interpretación:

Respecto a la dimensión de actividades de supervisión, es a veces en 30,6 %, nunca en 25,8 %, casi siempre en 21 %, casi nunca en 19,4 % y siempre en 3,2 %; esto a causa que la empresa no especifica claramente los roles que están detalladas en el MOF y ROF y puesto que no se modifican las actividades en aras de conseguir los resultados planificados.

4.2. Análisis inferencial

Tabla 13

Prueba de normalidad Kolmogorov - Smirnov de una muestra

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Recursos Humanos	,260	62	,000
Captación de personal	,221	62	,000
Gestión del capital humano	,289	62	,000
Desarrollo humano	,209	62	,000
Sistema de Control Interno	,183	62	,000
Ambiente de control	,191	62	,000
Evaluación de riesgos	,203	62	,000
Actividades de control gerencial	,224	62	,000
Información de comunicación	,211	62	,000
Actividades de supervisión	,192	62	,000

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

Siendo la muestra mayor a las 50 personas se procedió a calcular el coeficiente Kolmogorov-Smirnov, del cual se obtuvo un resultado menor a 0.05, por consiguiente, se establece que la muestra posee una distribución no normal la cual sirve de referencia para definir que el coeficiente a utilizar para conocer la correlación es el Rho Spearman.

Tabla 14

Nivel de relación entre la gestión de recursos humanos y el sistema de control interno

		Sistema de control interno						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
Gestión de recursos humanos	Bajo	19	76%	0	0%	0	0%	19	30,6%
	Medio	6	24%	25	100%	0	0%	31	50%
	Alto	0	0%	0	0%	12	100%	12	19,4%
	Total	25	100%	25	100%	12	100%	62	100.0%

Fuente: elaboración propia

La tabla 14 muestra que del 100% de encuestados, el 50% indicaron que la gestión de recursos humanos guarda un grado de relación medio con la variable sistema de control interno, seguido del 30,6% indicando un grado bajo de relación y finalmente el 19.4% indicaron que la gestión de recursos humanos guarda un nivel alto de relación con el sistema de control interno.

Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional De Alto Amazonas – 2022.

Tabla 15

Relación entre la gestión de recursos humanos y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional De Alto Amazonas – 2022.

			Gestión de recursos humanos	Sistema de control interno
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,961**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Sistema de control interno	Coeficiente de correlación	,961**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

La tabla 15 señala que tanto la gestión de recursos humanos y el sistema de control interno lograron un Rho de Spearman del 0,961** monto que indica una correlación positiva muy fuerte en el nivel de 0,01 bilateral y con un p valor igual a 0,001 ($p < 0,05$), el cual afirma que los colaboradores de la empresa aplican sus conocimientos, destrezas y competencias, los cuales le permiten diferenciarse de otras entidades que pertenecen al mismo rubro, creando una sinergia de trabajo exponencial la misma que se ve reflejada en los resultados obtenidos.

Tabla 16*Nivel de relación entre la captación de personal y el sistema de control interno*

		Sistema de control interno						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
Captación de personal	Bajo	22	88%	0	0%	0	0%	22	35,5%
	Medio	3	12%	25	100%	0	0%	28	45,2%
	Alto	0	0%	0	0%	12	100%	12	19,4%
	Total	25	100%	25	100%	12	100%	62	100.0%

Fuente: elaboración propia

La tabla 16 muestra que del 100% del total de los encuestados, el 45,2% indicaron que la captación de personal guarda un grado de relación medio con la variable sistema de control interno, seguido del 35,5% indicando un grado bajo de relación y finalmente el 19.4% indicaron que la captación de personal guarda un nivel alto de relación con el sistema de control interno.

Determinar la relación entre la captación de personal y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022.

Tabla 17

Relación entre la captación de personal y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022.

			Captación de personal	Sistema de control interno
Rho de Spearman	Captación de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,948**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Sistema de control interno	Coeficiente de correlación	,948**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

La tabla 17 señala que tanto la captación de personal y el sistema de control interno lograron un Rho de Spearman del 0,948** monto que indica una correlación positiva muy fuerte en el nivel de 0,01 bilateral y con un p valor igual a 0,001 ($p < 0,05$), el cual afirma que la captación de personal forma parte de las decisiones que toman los directivos, pues son conscientes que los resultados de la empresa dependen en gran medida del esfuerzo humano.

Tabla 18*Nivel de relación entre la gestión del capital humano y el sistema de control interno*

		Sistema de control interno							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
Gestión del capital humano	Bajo	19	76%	0	0%	0	0%	19	30,6%
	Medio	6	24%	25	100%	3	25%	34	54,8%
	Alto	0	0%	0	0%	9	75%	9	14,5%
	Total	25	100%	25	100%	12	100%	62	100.0%

Fuente: elaboración propia

La tabla 18 muestra que del 100% del total de los encuestados, el 54,8% indicaron que la gestión del capital humano guarda un grado de relación medio con la variable sistema de control interno, seguido del 30,6% indicando un grado bajo de relación y finalmente el 14.5% indicaron que la gestión del capital humano guarda un nivel alto de relación con el sistema de control interno.

Determinar la relación entre la gestión del capital humano y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022.

Tabla 19*Relación entre la gestión del capital humano y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022.*

		Gestión del capital humano		Sistema de control interno	
Rho de Spearman	Gestión del capital humano	Coeficiente de correlación	1,000		,962**
		Sig. (bilateral)	.		,000
		N	62		62
	Sistema de control interno	Coeficiente de correlación	,962**		1,000
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	62		62

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

La tabla 19 señala que tanto la gestión del capital humano y el sistema de control interno lograron un Rho de Spearman del 0,962** monto que indica una correlación positiva muy fuerte en el nivel de 0,01 bilateral y con un p valor igual a 0,001 ($p < 0,05$), el cual afirma que la empresa destinan un grupo de recursos financieros y tecnológicos para apoyar la gestión diaria que realizan los colaboradores, de modo que, se faciliten el desarrollo de sus funciones, se los motive a salir de su zona de confort y se logre la autonomía.

Tabla 20

Nivel de relación entre el desarrollo humano y el sistema de control interno

		Sistema de control interno						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
Desarrollo humano	Bajo	19	76%	0	0%	0	0%	19	30,6%
	Medio	6	24%	25	100%	0	0%	31	50%
	Alto	0	0%	0	0%	12	100%	12	19,4%
	Total	25	100%	25	100%	12	100%	62	100.0%

Fuente: elaboración propia

La tabla 20 muestra que del 100% del total de los encuestados, el 50% indicaron que el desarrollo humano guarda un grado de relación medio con la variable sistema de control interno, seguido del 30,6% indicando un grado bajo de relación y finalmente el 19.4% indicaron que el desarrollo humano guarda un nivel alto de relación con el sistema de control interno.

Determinar la relación entre el desarrollo humano y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022.

Tabla 21

Relación entre el desarrollo humano y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022.

			Desarrollo humano	Sistema de control interno
Rho de Spearman	Desarrollo humano	Coeficiente de correlación	1,000	,964**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Sistema de control interno	Coeficiente de correlación	,964**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

La tabla 21 señala que tanto el desarrollo humano y el sistema de control interno lograron un Rho de Spearman del 0,964** monto que indica una correlación positiva muy fuerte en el nivel de 0,01 bilateral y con un p valor igual a 0,001 ($p < 0,05$), el cual afirma que la empresa contribuye con sus colaboradores ayuda a alcanzar las metas generando ambientes de trabajo adecuados donde se incentive a la cooperación e innovación.

V. DISCUSIÓN

En este contexto se procede a contrastar los resultados que se han obtenido por los trabajos preliminares considerando que efectivamente existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022, dichos resultados demuestran que los colaboradores de la empresa aplican sus conocimientos, destrezas y competencias, los cuales le permiten diferenciarse de otras entidades que pertenecen al mismo rubro, creando una sinergia de trabajo exponencial la misma que se ve reflejada en los resultados obtenidos, lo anterior guarda similitud con García (2019), quien se pudo conocer que entre los conceptos abordados hay relación positiva alta el cual estuvo determinado por el valor de 0.856 además el p-valor fue inferior a 0.05. Asimismo, Carbajal y Miranda (2019), corroboró que existe suficiencia cuantitativa para afirmar que entre las variables abordadas existe relación significativa, pues el valor encontrado del coeficiente de Pearson fue 0.530, y finalmente, Tipantaxi y Carrillo (2019), concluyó que puesto que el coeficiente de correlación encontrado fue de 0.876 se alude que entre los conceptos hay incidencia positiva directa, estos resultados se deben de manera particular a que el CI que ejerce la empresa guarda relación con la estrategia y los objetivos que posee, aunado a esto, el personal colabora en el desarrollo de actividades, se evalúa constantemente sus capacidades y competencias de tal manera que se corrija alguna mala praxis que pueda afectar notoriamente los resultados.

Asimismo, existe relación significativa entre la captación de personal y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022, estos resultados demuestran que la captación de personal forma parte de las decisiones que toman los directivos, además, guardan coincidencias con lo expuesto por De La Cruz (2021), a través del coeficiente de Rho Spearman se ha logrado contrastar las hipótesis, de esta manera se ha obtenido un valor de 0.468, en donde permite generar vínculos de valor con los colaboradores mediante la atención de sus diferentes necesidades y sugerencias sobre las actividades y funciones a desarrollar, de manera que se pueda aumentar la productividad de los colaboradores. Asimismo, Ninaja

(2019), indicó que hay evidencia correlativa entre las variables abordadas, dicho planteamiento es reforzado dado a que el p-valor hallado fue inferior a 0.05. Por ende, se establece que el control simultáneo coadyuva a la eficiente gestión de la fuerza laboral asegurando que los colaboradores cumplan a cabalidad con los requisitos y demandas que exigen la institución y que sus acciones aporten valor hacia el cumplimiento de los fines establecidos.

También, existe relación significativa entre la gestión del capital humano y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022, dichos resultados demuestran que la empresa destinan un grupo de recursos financieros y tecnológicos para apoyar la gestión diaria que realizan los colaboradores, de modo que, se faciliten el desarrollo de sus funciones, lo anterior coincide con Narváez (2021), quien menciona la prueba estadística del Chi 2 se ha logrado obtener un valor de 0.545 el cual es superior a 0.05, dichos resultados permiten aceptar la hipótesis que se ha planteado, es decir, que la variable independiente es un factor que permite materializar los objetivos financieros por medio del uso eficiente de los recursos en virtud de direccionar los hacia el cumplimiento de un fin específico y minimizando los costes innecesarios que se podrían incurrir a causa de una mala praxis. Por su parte Quinaluisa et al. (2018), establece que el CI es de suma importancia que cada institución cuente parte de esta herramienta, de poder ayudar a controlar las actividades que ejercen, sobre poder ser manejado en direccionamiento de proteger sus recursos económicos como principal factor de su permanencia y crecimiento. Además el control interno ayuda de manera eficiente a prevenir a tiempo ante las sospechas de un mal informe que incumplan los colaboradores al poder ejercer una mala función de ir en contra de las normativas y políticas que cada empresa ejerce, al mismo tiempo esta herramienta suma de gran ayuda en su permanencia de ser un instrumento de poder informar cada movimiento sobre las distintas funciones que ejercen dentro del área interna, incluso al poder ser parte de esto ayuda a poder lograr resultados propuesto de una gran misión, porque todo entidad espera crecer, pero todo eso está en base de contar con una área de control, para estar atento a cada actividad que se ejerce, bajo la disposición de información confidencial que la entidad le acredita y de poder ser informada a los dirigentes

a cargo para poder tomar decisiones a cada ineficiencia encontrada. Para reforzar lo anterior, Montoya y Boyero (2016), señalan que en la actualidad el reto de las organizaciones es gestionar de manera adecuada el personal, de modo que, se logre alcanzar los resultados esperados y se genere valor a quiénes hacen uso de los servicios o productos que comercializa el ente. Cuando una organización desarrolla sus actividades con eficiencia obtiene los resultados previstos, sin embargo, las organizaciones que rigen sus actividades sin ningún tipo de planeación no alcanzan los resultados que esperan e inclusive tienden a tener grandes fallas en el mercado que impiden su crecimiento y dificulta su posicionamiento. Ante ello, Silva et al. (2020) manifiesta que los líderes empresariales han comprendido que ellos depende de una buena selección de personal, al ser analizados y evaluados, para poder formar parte de sus actividades, y cumplir retos que ayuden a lograr grandes resultados, es por eso que cada vez son más los gerentes que se interesan por conocer que motiva la acción de los colaboradores, cuáles son sus aspiraciones, necesidades y deseos que esperan obtener de la firma, cuáles son los elementos que le propician un clima laboral adecuado, cuáles son sus áreas de mejora y cuáles son sus competencias, y toda estas respuestas tienen su fundamento de mantener un personal eficiente y concentrado en sus funciones.

Además, existe relación significativa entre el desarrollo humano y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022, dichos resultados demuestran que la empresa contribuye con sus colaboradores ayuda a alcanzar las metas generando ambientes de trabajo adecuados donde se incentive a la cooperación e innovación, esto concuerda con Astudillo y Del Rosario (2020), quien indica que se obtuvo como resultado un valor de Rho igual a 0.534, el cual se encuentra dentro del parámetro de 0.4 a 0.7, existiendo suficiencia para señalar que existe un relacionamiento positivo moderado, asimismo, Rodriguez (2020), sostiene que dentro de los factores que relacionan la búsqueda a una respuesta, se presenció que la integración de un SCI, puede lograr que se vaya transcurriendo un mayor avance de llevar un proceso administrativo con el resultado de la eficiencia y

la transparencia de cada movimiento operacional sobre las actividades que ejercen cada institución. Lo mencionado con anterioridad es reforzado por Gamboa et al. (2016) quienes indican que para lograr un adecuado sistema de control se debe considerar todos los elementos, factores y hechos que repercuten dentro de las operaciones de la institución. Luego de haber identificado las áreas y departamentos involucrados es importante que se lo relacione con los documentos de gestión, de manera que, permita tomar decisiones más eficientes. Examinar la delegación de roles. Determinar las áreas de mejora por cada departamento. Detallar los posibles errores en cada sector o línea. Luego de haber establecido las metodologías de control es importante que se analice el costo incurrido y los beneficios que se acarrearán, es relevante también que en cada método a utilizar se deleguen las funciones eficientemente a los colaboradores. Según Morales (2017) el SCI amerita a que sus actividades están siendo supervisadas ante cualquier sospecha de un mal movimiento, por lo que permite a que la organización mantenga una eficiencia sobre sus responsabilidades, que ameritan por la selección de estar en la capacidad de demostrar grandes resultados, incluso ayuda mantener una información considerable a los dirigentes de que se están yendo por un camino de funcionamiento de actividades, de poder lograr conseguir mejorar de confiar de su gran trabajo en equipo y al poder dirigir una empresa, en conseguir resultados como parte de sus metas y objetivos. Además, el control interno al ser instalado forma parte de involucrarse en cada movimiento, que la entidad ejerce en cada área organizacional por sus trabajadores en demostrar que su responsabilidad es enfocada en eficiencia y transparencia, para conseguir alcanzar cumplir sus objetivos frente a la entidad que ejercen, además esto ayuda a mantener la calma a sus inversores, de poder ampliando sus recursos económicos para un siguiente paso de conversión.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,961 (correlación positiva muy fuerte) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), indicando a que mejor gestión de los recursos humanos mejor ser el control interno, y que del personal depende en gran medida el desarrollo de las actividades de control.
- 6.2.** Existe relación significativa entre la captación de personal y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,948 (correlación positiva muy fuerte) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), indicando que la captación de personal tiene que ver en gran medida con el control porque de acuerdo a los conocimientos y perfil de los profesionales reclutados se hará mejor las actividades de control.
- 6.3.** Existe relación significativa entre la gestión del capital humano y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,962 (correlación positiva muy fuerte) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), indicando a que mejor gestión el personal mayor será los controles que se pueda desarrollar ya que se tendrá personal idóneo y capacitado para el desarrollo de estas funciones.
- 6.4.** Existe relación significativa entre el desarrollo humano y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,964 (correlación positiva muy fuerte) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), es decir que a mejor desarrollo del personal

mejor serán las actividades, ya que se tendrá personal comprometido con los objetivos institucionales.

VII. RECOMENDACIONES

- 6.1.** Al jefe de personal, capacitar al personal de las áreas de contabilidad, tesorería, logística y administración dos veces al año en temas de control interno, como también poner de conocimiento a todo el personal las nuevas directivas o manuales dados por la Contraloría general de la república.
- 6.2.** Al jefe de OCI, supervisar de manera trimestral los procesos de captación de colaboradores, para que los procesos se hagan de manera transparente y así contar con personal con los perfiles requeridos en cada área de trabajo.
- 6.3.** Al jefe de personal, mejorar los canales de comunicación entre jefe-subordinado y entre las áreas con una comunicación de manera vertical, para evitar duplicidad de labores, carga laboral excesiva y retrasos en la toma de decisiones y evitar altas trabas para obtener información y así poder acceder a información de carácter público, además de crear un plan de incentivos que permita motivar al colaborador a cumplir sus metas.
- 6.4.** Al gerente, realizar el seguimiento oportuno a cada área de trabajo de acuerdo al cronograma de sus actividades que estipula el POI, además de contar con personal calificado para verificar las actividades que se han implementado dentro de la organización.

REFERENCIAS

- Agudelo, B. (2019). Human talent training and the organizational strategy in companies of Colombia. *Entramado*, 15(1), 22. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/entramado/article/view/5383/4692>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6th ed.). Editorial Episteme. https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION/link/572c1b2908ae2efbfbdbde004/download
- Armijos, F., Bermúdez, A. y Mora, V. (2019). Magnet of human resources management. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 8. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Astudillo, A. y Del Rosario, G. (2020). *El análisis del control interno administrativo para el mejoramiento del desempeño laboral de las microempresas del sector alimenticio*. [Universidad Católica de Santiago Guayaquil.]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15551/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-576.pdf>
- Aular, M. (2021). Functions of human talent management: A proxiological view from Venezuelan Organizations. *Dissertare*, 6(1), 18. <https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/3224/2002>
- Baque, E., Chiquito, G., Yoza, N., & Cevallos, G., Ponce, O. y Ponce, C. (2019). Internal control as a fundamental process of computerized audit systems. *Recimundo*, 3(1), 18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7065202>
- Bravo, E., Zambrano, M. y Bravo, M. (2020). Internal control in the administration of Human Talent in the Autonomous Decentralized Municipal Governments of the province of Manabí. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 6(4), 27. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1546/2900>
- Calle, G., Narváez, C. y Erazo, J. (2020). Internal control system as a tool for optimizing the financial processes of the company Austroseguridad Cia. Ltda. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 6(1), 37.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7351791.pdf>

Campuzano, M., Ziadet, E. y Echevarria, H. (2016). Human Resource Management in SMEs. *Revista Publicando*, 3(7), 11.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833489>

Carbajal, F. y Miranda, A. (2019). *Evaluación del control interno y su incidencia en la gestión de los recursos humanos de la empresa Inversiones Refama S.A.C. Chimbote 2019* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38815/Carbajal_CFAN-Miranda_FAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro, K. y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 20.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>

Castro, V., Luna, K. y Erazo, J. (2020). Human Talent Management for work improvement in Solidarity Bank. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 22(1), 16.
<https://www.redalyc.org/journal/993/99362098020/99362098020.pdf>

Cejas, M., Vasquez, G., Chirinos, N., Hernandez, G., Sandoval, L., Lozada, B. y Anzola, A. (2018). *Administración de Recursos Humanos: La arquitectura estratégica de las organizaciones*.
<http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/13757/1/978-9942-765-04-8>
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS LA ARQUITECTURA ESTRATÉGICA DE LAS ORGANIZACIONES.pdf

Concytec. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt*. 12.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Cortés, M. y Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. Universidad Autónoma del Carmen.

http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf

- Cortés, A. (2019). Internal control as an administrative process for PYMES Ana. *Revista FAECO Sapiens*, 2(2), 14. https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens/article/view/700/596
- Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchundia, A. y Mateus, L. (2018). Performance assessment, engagement and human resources management at enterprise. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 12. <http://scielo.sld.cu/pdf/rri/v39n1/rri04118.pdf>
- De La Cruz, J. (2021). *Sistema de control interno y gestión de recursos humanos en un Distrito Judicial de Lima, 2020* [Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58371/De La Cruz_NJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58371/De_La_Cruz_NJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Estrada, A. (2020). Internal control structure in the supply system in the provincial municipality of San Román Juliaca. *Revista de Investigaciones de La Escuela de Posgrado*, 9(1), 13. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7616765>
- Franco, J. y Bedoya, J. (2018). Análisis de modelos del talento humano aplicados en organizaciones Pymes. *Revista CEA*, 4(7), 18. <https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/761/721>
- Fresno, M. (2018). Public audit, internal audit, sciif; risk management, audit committee, public interest entity. *Auditoría Pública*, 71, 9. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6517393>
- Gamboa, J., Puente, S. y Vera, P. (2016). Importance of internal control in the public sector. *Revista Publicando*, 3(8), 17. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5833405.pdf>
- García, D. (2019). *Sistema de control interno y gestión de los recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2018* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40973/García_P

DM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Grajales, D. y Castellanos, O. (2018). Evaluation of internal control in the treasury process at small and medium-sized companies in Medellin. *Revista CEA*, 4(7), 15. <https://www.redalyc.org/journal/6381/638167723005/638167723005.pdf>
- Hernández, R., Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Editorial McGraw Hill Education. https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Hernández, D. (2018). Risk management and control, a three-dimensional look. *Revista Científica Hermes - FIPEN*, 22, 18. <https://www.redalyc.org/journal/4776/477658116002/477658116002.pdf>
- Hernández, M. (2017). Management control and performance measurement systems: basic concepts as a framework for research. *Ciencia y Sociedad*, 42(1), 15. <https://www.redalyc.org/pdf/870/87050902009.pdf>
- Huiman, R. (2022). *The internal control system and public management: A systematic review*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2030/2921>
- Jama, V. (2018). Human resources management in the company: a paradigm of the 21st century. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación En Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*, 3(8), 19. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/58/68>
- Jara, A., Asmat, V., Alberca, N. y Medina, J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 20. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Jiménez, E., Narváez, C., Torres, M. y Erazo, J. (2020). Evaluation of the internal control system of the property, plant and equipment component in hospital companies. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 6(1), 26. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7351790.pdf>
- Lopez, P., Díaz, Z., Segredo, A. y Pomares, Y. (2017). Evaluation of the human

- talent management in the Cuban hospital setting. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 13. <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2017.v43n1/3-15/es>
- Mayorga, M., Nauñay, M., Comas, R. y Guaigua, M. (2018). Diagnosis of the internal control system in inventories. Case study: Cinascar Kilómetro Mil S.A. *Revista Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación Uniandes EPISTEME*, 5, 15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8297948>
- Meléndez, J. (2018). *Control interno* (2nd ed.). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. https://es.scribd.com/upload-document?archive_doc=451594323&escape=false&metadata=%7B%22context%22%3A%22archive_view_restricted%22%2C%22page%22%3A%22read%22%2C%22action%22%3A%22download%22%2C%22logged_in%22%3Atrue%2C%22platform%22%3A%22web%22%7D
- Mendoza, A., Bolaño, Y. y Mendoza, A. (2017). Procedure of integrated management of risks for the university internal control. *Revista ECA Sinergia*, 8(2), 19. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6230345>
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M. y Barreiro, I. (2018). Internal control and its influence on the administrative management of the public sector. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 4(4), 35. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6656251.pdf>
- Montoya, C. y Boyero, M. (2016). The human resource management as a key element and quality competitiveness organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro,"* 20(2), 21. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Morales, O. (2017). The internal control system in the tourist inns in the state of Mérida, Venezuela. *Economía*, 42(44), 30. <https://www.redalyc.org/pdf/1956/195653981006.pdf>
- Narváez, P. (2021). *El sistema de control interno para mejorar la rentabilidad de la empresa "IEI GAVATRADE Cía. Ltda." dedicada a la capacitación en planes de negocio, gestión de calidad y comercio exterior en el año 2020, ubicada en el D.M. de Quito* [Universidad Central del Ecuador.]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/23202/1/UCE-FCA-NARVÁEZ>

PAÚL.pdf

- Ninaja, E. (2019). *Control simultáneo y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional De Tacna, Periodo 2017* [Universidad Privada de Tacna.].
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/877/Ninaja-Coaquera-Edgardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Ediciones de la U.
https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_DISENO_Y_EJECUCION
- Oliveros, B. (2017). Culture of work and management of human resources in Venezuela. *Orbis. Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, 13(37), 19.
<https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=c000cb74-ec4d-44a5-9f3b-408691628fcd%40redis>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *Int. J. Morphol.* <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Ortiz, G. (2021). Internal control COSO ERM applied to human talent in the public sector in Ecuador. *Revista de Investigación En Ciencias de La Administración*, 5(17), 9.
<https://www.redalyc.org/journal/6219/621968429002/621968429002.pdf>
- Pineda, C. (2019). Future challenges in the management of public human resources in Spain. *Administração Pública e Gestão Social*, 11(4), 19.
<https://www.redalyc.org/journal/3515/351560525002/351560525002.pdf>
- Quinaluisa, N., Ponce, V., Muñoz, S., Ortega, X. y Pérez, J. (2018). Internal Control and its Application Tools between COSO and COCO Nancy. *Cofín Habana*, 12(1), 16. <http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v12n1/cofin18118.pdf>
- Rodriguez, J. (2020). *Fortalecimiento Del Sistema De Control Interno En La E.S.E "Hospital Regional Del Magdalena Medio": Enfoque Coso*. [Ean Universidad].
<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9837/RodriguezJavier2020.pdf?sequence=1>

- Silva, C., Dugarte, J. y Rueda, Y. (2020). La Gerencia En Las Mipymes 1. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 89, 20. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2814/2144>
- Talaverano, D. y Paima, R. (2018). Characterization of the internal control and the management of the company logistics peruvian of the East Sa, Pucallpa, 2016. *In Crescendo*, 9(4), 17. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6853143&orden=0&info=link>
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica incluye evaluación y administración de proyectos de investigación* (4th ed.). Limusa. https://www.academia.edu/17470765/EL_PROCESO_DE_INVESTIGACION_CIENTIFICA_MARIO_TAMAYO_Y_TAMAYO_1
- Tipantaxi, J. y Carrillo, J. (2019). *El control interno y la administración del talento humano. caso de estudio: Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A.* [Instituto de altos estudios nacionales la universidad de posgrado del Estado.]. [https://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/handle/24000/4935/Trabajo de titulación_ Jeanett Tipantaxi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/handle/24000/4935/Trabajo_de_tituación_Jeanett_Tipantaxi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vallejo, V. y Portalanza, A. (2017). The importance of Human Talent Management as a Strategy for Attracting and Retaining Teachers in Educational Organizations of Ecuador. *PODIUM*, 24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6741945>
- Vega, L. y Marrero, F. (2021). Evolution of internal Control towards an Integrated management to management control. *Estudios de La Gestión. Revista Internacional de Administración*, 10, 20. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/view/2861/2608>
- Vesga, J. (2020). Human Resources Management in Contexts of Individualization. *Diversitas: Perspectivas En Psicología*, 16(1), 14. <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=211bb89d-755f-42e1-8740-7df6553fd7c8%40redis>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

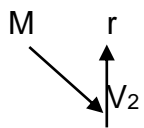
Título: Gestión de recursos humanos y su relación con el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional De Alto Amazonas - 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional De Alto Amazonas – 2022?</p> <p>Problemas específicos: P₁: ¿Cuál es la relación entre la captación de personal y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022? P₂: ¿Cuál es la relación entre la gestión del capital humano y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022? P₃: ¿Cuál es la relación entre el desarrollo humano y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional De Alto Amazonas – 2022.</p> <p>Objetivos específicos O₁: Determinar la relación entre la captación de personal y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022. O₂: Determinar la relación entre la gestión del capital humano y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022. O₃: Determinar la relación entre el desarrollo humano y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022.</p>	<p>Hipótesis general H_i: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional De Alto Amazonas – 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: H₁: Existe relación significativa entre la captación de personal y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022. H₂: Existe relación significativa entre la gestión del capital humano y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022. H₃: Existe relación significativa entre el desarrollo humano y el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2022.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	

Diseño de investigación.
 Tipo aplicada, diseño no experimental y de corte transversal.

Dónde:
 M = Muestra
 V1= Gestión de recursos humanos
 V2= Sistemas de control interno
 I =Relación

V₁



Población: La población fue de 62 colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas.

Muestra: La muestra fue de 62 colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas.

Variables	Dimensiones
Gestión de recursos humanos	Captación de personal
	Gestión del capital humano
	Desarrollo humano
Sistema de control interno	Ambiente de control
	Evaluación de riesgos
	Actividades de control gerencial
	Información de comunicación
	Actividades de supervisión

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente: Gestión de recursos humanos	Según Cejas et al. (2018) es el elemento más importante con el que dispone la organización para alcanzar los objetivos que han sido plasmados inicialmente, ya que del trabajo coordinado que estos desarrollen depende el funcionamiento, crecimiento y éxito que alcance la organización en el medio (p. 14).	El recurso humano o también considerado como talento organizacional representa el conjunto de los colaboradores que pertenecen a una determinada entidad quienes destinan sus esfuerzos hacia la consecución de fines planificados.	Captación de personal	Reclutamiento	Ordinal
				Selección de personal	
			Gestión del capital humano	Compensación	
				Beneficios sociales	
				Clima organizacional	
			Desarrollo humano	Capacitación y desarrollo	
Capacidades y habilidades					
Variable dependiente: Sistemas de control interno	Para Meléndez (2018) consiste en la valoración y análisis de las actividades que se ejecutan con la finalidad de verificar que lo estipulado dentro del plan de trabajo se haya cumplido. Es el proceso que permite supervisar cada una de las acciones que se han desplegado de manera que se realicen oportunamente y se	Es el grupo de acciones, planes, metodologías, políticas y procesos que desarrollan los miembros de una institución con el propósito de detectar a tiempo riesgos y errores que afecten notoriamente la participación de la	Ambiente de control	Filosofía de la dirección	Ordinal
				Integridad y valores éticos	
				Administración Estratégica	
				Administración de Recursos Humanos	
				Competencia Profesional	
				Asignación de Autoridad y Responsabilidad	
			Evaluación de riesgos	Planeamiento de la Administración de Riesgo	

	corrijan las fallas a tiempo (p. 10).	entidad en una sociedad o mercado.		Procedimientos de Autorización y Aprobación
				Segregación de Funciones
			Actividades de control gerencial	Evaluación Costo-Beneficio
				Controles sobre el acceso a los recursos y archivos
				Rendición de Cuentas
				Documentación de Procesos, Actividades y Tarea
			Información de comunicación	Archivo Institucional
				Comunicación Interna
				Comunicación Externa
				Canales de Comunicación
			Actividades de supervisión	Cumplimiento de funciones
				Responsabilidad
				Eficacia

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

FICHA TÉCNICA

Instrumento para la variable gestión recursos humanos

Título: “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la unidad de negocio Electro Oriente S.A., Tarapoto – 2020”

Link:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49451/Valles_PFG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- 1. Autor:** Valles, F. (2020)- Creadora
- 2. Dimensiones:**
 - Captación de personal
 - Gestión de capital humano
 - Desarrollo humano
- 3. Escala de medición:** Ordinal
 - (1) Totalmente en desacuerdo
 - (2) En desacuerdo
 - (3) Indiferente
 - (4) De acuerdo
 - (5) Totalmente de acuerdo
- 4. Numero de ítems:** 16
- 5. Validez de contenido:** (juicio de expertos)

N°	Nombre del experto	Apreciación
01	Mg. José Fernando Escobedo Gálvez	Cumple con los estándares respecto a su variable, dimensiones e indicadores para su aplicación.
02	Lic. Tercero Fasanando Puyo	Instrumento de Validación, conforme para su aplicación
03	Mg. Vanessa Miro Solís Flores	Instrumento coherente y viable para su aplicación

Fiabilidad (Alfa de Cronbach): Para determinar el grado de confiabilidad del instrumento se recurrió a la prueba de Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado un valor de 0,842 el cual demuestra que el instrumento es fiable.

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL SISTEMA DE
CONTROL INTERNO EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE ALTO
AMAZONAS – 2022**

Estimado servidor público, ésta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración 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 del marketing digital en el posicionamiento de marca en la empresa inmobiliaria Horizonte Verde, Tarapoto 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS:

Sexo:

- a) Masculino b) Femenino

Edad:

- a) 20 a 30 b) 31 a 40 c) 41 a 50 d) 51 a más

Grado de instrucción:

- a) Nivel secundario
b) Nivel Técnico Superior
c) Nivel Universitario

Condición Laboral:

- a) Contrato Formato CAS
b) Nombrado
c) Locador

Área de trabajo:

- a) Oficina Sub Regional de Asesoría Jurídica.
b) Oficina Sub Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial.
c) Oficina Sub Regional de Infraestructura.
d) Oficina Sub Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente.
e) Oficina Sub Regional de Desarrollo Social.
f) Oficina Sub Regional de Desarrollo Económico.

INSTRUCCIONES: Marque con una “x” la alternativa correcta en cada una de los enunciados propuestos, según la siguiente escala.

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

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

Nº	ÍTEMS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Captación de personal						
01	La Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas utiliza técnicas innovadoras de reclutamiento para atraer a la fuerza laboral externa.					
02	La Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas posee un flujograma del proceso de reclutamiento y selección de personal.					
03	En la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas el proceso de selección responde a las necesidades reales que posee la entidad.					
04	En la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas el proceso de selección de personal cumple con los objetivos, metas y expectativas esperadas por la entidad.					
05	El proceso de selección de personal que realiza la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas es transparente con el fin de captar al mejor recurso humano para la entidad.					
DIMENSIÓN: Gestión de capital humano						
06	Las compensaciones que ofrece la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas se encuentran dentro de las ofertas salariales del mercado.					
07	Las compensaciones económicas fijadas por la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas responden a las exigencias del cargo y al desgaste físico del colaborador.					
08	El programa de servicios sociales que maneja la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas es adecuado.					
09	La Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas ofrece un buen seguro médico a su fuerza laboral.					
10	La Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas es una buena entidad para laborar.					
11	La Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas ofrece un clima laboral adecuado, donde prima el compromiso y el respeto.					
DIMENSIÓN: Desarrollo humano						
12	En la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas se desarrollan capacitaciones en función a los resultados obtenidos de la evaluación de desempeño del personal.					

13	En la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas se realiza el seguimiento y monitoreo a las capacitaciones que desarrolla el área de RRHH.					
14	La Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas ofrece oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional a los colaboradores.					
15	La Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas propone retos profesionales a los colaboradores con la finalidad que estos desarrollen sus capacidades y habilidades.					
16	Considera usted que está desarrollando todas sus capacidades y habilidades en el puesto que actualmente desempeña.					

Fuente: Valles, F. (2020). Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la unidad de negocio Electro Oriente S.A., Tarapoto – 2020

FICHA TÉCNICA

Instrumento para la variable sistemas de control interno

Título: “Control interno y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Balsa puerto, Loreto - 2020”

Link:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50814/Moreno_TJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

1. Autor: Moreno, J. (2020)- Creador

2. Dimensiones:

- Ambiente de control
- Evaluación de riesgos
- Actividades de control gerencial
- Información de comunicación
- Actividades de supervisión

3. Escala de medición: Ordinal

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

4. Numero de ítems: 22

5. Validez de contenido: (juicio de expertos)

N°	Nombre del experto	Apreciación
01	Mg. José Fernando Escobedo Gálvez	Cumple con los estándares respecto a su variable, dimensiones e indicadores para su aplicación.
02	Lic. Tercero Fasanando Puyo	Instrumento de Validación, conforme para su aplicación
03	Mg. Vanessa Miro Solís Flores	Instrumento coherente y viable para su aplicación

6. Fiabilidad (Alfa de Cronbach): Para determinar el grado de confiabilidad del instrumento se recurrió a la prueba de Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado un valor de 0,985 el cual demuestra que el instrumento es fiable.

CUESTIONARIO DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO

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

Nº	ÍTEMS DE SISTEMAS DE CONTROL INTERNO	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Ambiente de control						
01	Los principales representantes de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas establecen una filosofía de trabajo que permite conseguir los objetivos trazados a nivel institucional.					
02	Los colaboradores desarrollan sus actividades dentro del marco de integridad y los valores éticos fijados por la entidad.					
03	En la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas se establecen estrategias para contrarrestar los factores externos que perjudican el curso de la gestión.					
04	En la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas los colaboradores son asignados a un área de trabajo en función al perfil de cargo y a sus capacidades profesionales.					
05	La competencia laboral y profesional de los colaboradores son las adecuadas para el puesto de trabajo.					
06	La asignación de autoridad y responsabilidad se establece en concordancia con la estructura orgánica de la entidad.					
DIMENSIÓN: Evaluación de Riesgo						
07	La planeación de la administración de riesgos se establece en función a los objetivos institucionales.					
08	En la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas existe personal capacitado para establecer medidas de administración de riesgo.					
09	En la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas se respetan los procedimientos de autorización para dar solución a los problemas o concluir un trámite.					
10	En la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas la segregación de funciones responde a las necesidades de las áreas.					
DIMENSIÓN: Actividades de Control Gerencial						
11	Antes de implantar una nueva metodología de trabajo o procesos, en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas se evalúa el costo- beneficio.					
12	En la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas se han establecido controles sobre el acceso de los recursos y					

	archivos.					
13	Los directivos de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas rinden cuenta a los usuarios con la finalidad de crear un ambiente de transparencia y cumplir con la política de modernización del estado.					
14	En la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas se documentan las contrataciones, procesos y actividades como medida de resguardo.					
DIMENSIÓN: Información y Comunicación						
15	En la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas existe una adecuada gestión del archivo institucional.					
16	En la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas existen canales de comunicación formal para comunicar a los colaboradores sobre el avance de los objetivos y metas.					
17	La información que difunde la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas es de provecho para los usuarios externos.					
18	La Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas posee canales de comunicación físicos y virtuales para atender las necesidades de los usuarios (internos y externos) en un plazo razonable.					
DIMENSIÓN: Actividades de supervisión						
19	En la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas las funciones se encuentran detalladas en el MOF y ROF.					
20	En la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas se mide el nivel de cumplimiento de las funciones del personal.					
21	En la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas se ha delegado la responsabilidad a un profesional para evaluar el desarrollo de los procesos y procedimientos internos.					
22	En la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas se modifican las actividades con el fin de conseguir los resultados esperados y ser eficientes.					

Fuente: Moreno, J. (2020). Control interno y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Balsapuerto, Loreto - 2020

Anexo 4: Validación de juicio de expertos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Escobedo Gálvez José Fernando
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Administrador
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de recursos humanos
 Autor (s) del instrumento (s) : Ecos Sánchez Royer Jesús
 Rodríguez Vásquez, Edgar Adrián

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Marketing digital en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Marketing digital				X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Marketing digital,					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
PUNTAJE TOTAL							45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Cumple con los estándares respecto a su variable, dimensiones e indicadores para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

Tarapoto 18 de septiembre de 2022

Sello personal y firma

ADM. MC. José F. Escobedo Gálvez

QAD Nº 09720

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Escobedo Gálvez José Fernando
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Administrador
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de sistemas de control interno
 Autor (s) del instrumento (s) : Ecos Sánchez Royer Jesús
 Rodríguez Vásquez, Edgar Adrián

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Marketing digital en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Marketing digital				X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Marketing digital.					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
PUNTAJE TOTAL							46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Cumple con los estándares respecto a su variable, dimensiones e indicadores para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

92%

Tarapoto 18 de septiembre de 2022

Sello personal y firma

ADM. M.C. José F. Escobedo Gálvez

CLAD N° 09720

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Fasanando Puyo, Tercero
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Licenciado en Administración
 Instrumento de evaluación : Recursos Humanos
 Autor (s) del instrumento (s) : Ecos Sánchez Royer Jesús
 Rodríguez Vásquez, Edgar Adrián

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

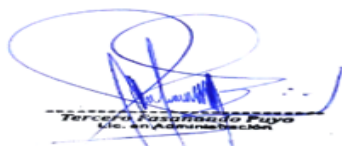
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: RECURSOS HUMANOS en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: RECURSOS HUMANOS					X
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: RECURSOS HUMANOS					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					46	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento de Validación, conforme para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92%



Tarapoto, 15 de Setiembre 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Fasanando Puyo, Tercero
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín.
 Especialidad : Licenciado en Administración
 Instrumento de evaluación : Sistema de control interno
 Autor (s) del instrumento (s) : Ecos Sánchez, Royer Jesús.
 Rodríguez Vásquez, Edgar Adrián.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

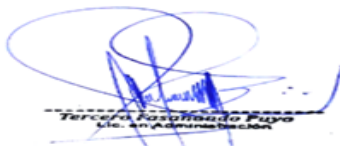
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SISTEMA DE CONTROL INTERNO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SISTEMA DE CONTROL INTERNO				X	
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SISTEMA DE CONTROL INTERNO					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					46	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento de Validación, conforme para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92%



Tarapoto, 5 de Setiembre 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Solís Flores, Vanessa Miro
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Administración
 Instrumento de evaluación : Recursos Humanos
 Autor (s) del instrumento (s) : Ecos Sánchez Royer, Jesús
 Rodríguez Vásquez, Edgar Adrián

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: RECURSOS HUMANOS en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: RECURSOS HUMANOS					X
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: RECURSOS HUMANOS					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					46	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92%


 Lic. Mtro. Vanessa Solís Flores
 C.I.T. N° 10-005

Tarapoto, 05 de Setiembre 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Solís Flores, Vanessa Miro
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo.
 Especialidad : Administración.
 Instrumento de evaluación : Sistema de control interno.
 Autor (s) del instrumento (s) : Ecos Sánchez, Royer, Jesús.
 Rodríguez Vásquez, Edgar Adrián.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SISTEMA DE CONTROL INTERNO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SISTEMA DE CONTROL INTERNO				X	
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SISTEMA DE CONTROL INTERNO					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92%


 Lic. Mtro. Vanessa Solís Flores
 C. U. I. N° 10-005

Tarapoto, 5 de Setiembre 2022

Anexo 5: Escalas de valoración (Alfa de Cronbach y Rho de Spearman)

Fiabilidad de Alfa de Cronbach de gestión de recursos humanos y los sistemas de control interno

Variable 1	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Items
Gestión de recursos humanos con un Alfa de Cronbach de 0,979 (16 ítems)	Captación de personal	0,935	5
	Gestión del capital humano	0,918	6
	Desarrollo humano	0,959	5
Variable 2	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Items
Sistemas de control interno con un Alfa de Cronbach de 0,985 (22 ítems)	Ambiente de control	0,931	6
	Evaluación de riesgos	0,880	4
	Actividades de control gerencial	0,907	4
	Información de comunicación	0,941	4
	Actividades de supervisión	0,985	4

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

En lo referente a la confiabilidad, la tabla anterior evidencia que el coeficiente obtenido asciende al valor de 0.7 otorgando la suficiencia cuantitativa para demostrar que los instrumentos son aptos para aplicar a la muestra seleccionada.

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Nota: (Chaves-Barboza & Rodríguez-Miranda, 2017).

Tabla de correlaciones

Los coeficientes pueden variar de -1.00 a 1.00 , donde:

-1.00 = correlación negativa perfecta. (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X, mayor Y”.

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

0.10 = Correlación positiva muy débil.

0.25 = Correlación positiva débil.

0.50 = Correlación positiva media.

0.75 = Correlación positiva considerable.

0.90 = Correlación positiva muy fuerte.

1.00 = Correlación positiva perfecta (“A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante, igual cuando X disminuye).

Anexo 6: Carta de autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20408560137
GERENCIA SUB REGIONAL DE ALTO AMAZONAS	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Abg. Daniel Abraham Arriola Apuela.	DNI: 05715228

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Recursos Humanos y su relación con el Sistema de Control Interno en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas - 2022	
Nombre del Programa Académico:	
Administración	
Autores: Nombres y Apellidos	DNI:
Edgar Adrián Rodríguez Vásquez	70667097
Royer Jesús Ecos Sánchez	73993230

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.

Lugar y Fecha: Yurimaguas 28 de abril del 2022.



Abg. Daniel Abraham Arriola Apuela
Gerente

(*). 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 ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAREDES RAMÍREZ GIMENA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y su relación con el sistema de control interno en la Gerencia Sub Regional De Alto Amazonas - 2022", cuyos autores son ECOS SANCHEZ ROYER JESUS, RODRIGUEZ VASQUEZ EDGAR ADRIAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

TARAPOTO, 20 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAREDES RAMÍREZ GIMENA DNI: 46384119 ORCID: 0000-0003-1835-3456	Firmado electrónicamente por: GPAREDESRA01 el 07-12-2022 19:57:51

Código documento Trilce: TRI - 0447597