



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Control interno y su relación con la gestión del talento humano en
una municipalidad de Moyobamba, 2024

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Contador Público

AUTORES:

Copia Carrasco, Dante (orcid.org/0000-0002-1865-5879)

Mori Ahuanari, Jerry (orcid.org/0000-0002-0879-5843)

ASESOR:

Dr. Aguilar Saldaña, Carlos Miguel (orcid.org/0000-0002-0189-0995)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Auditoría

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

MOYOBAMBA — PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AGUILAR SALDAÑA CARLOS MIGUEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - MOYOBAMBA, asesor de Tesis titulada: "Control Interno y su relación con la Gestión del Talento Humano en una Municipalidad de Moyobamba, 2024", cuyos autores son COPIA CARRASCO DANTE, MORI AHUANARI JERRY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

MOYOBAMBA, 19 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AGUILAR SALDAÑA CARLOS MIGUEL DNI: 00965706 ORCID: 0000-0002-0189-0995	Firmado electrónicamente por: CAGUILARM el 20- 06-2024 20:16:18

Código documento Trilce: TRI - 0765477



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, COPIA CARRASCO DANTE, MORI AHUANARI JERRY estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - MOYOBAMBA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Control Interno y su relación con la Gestión del Talento Humano en una Municipalidad de Moyobamba, 2024", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
COPIA CARRASCO DANTE DNI: 70562038 ORCID: 0000-0002-1865-5879	Firmado electrónicamente por: DACOPIAC el 25-06-2024 19:37:50
MORI AHUANARI JERRY DNI: 72933381 ORCID: 0000-0002-0879-5843	Firmado electrónicamente por: MMORIAH el 25-06-2024 21:32:19

Código documento Trilce: INV - 1633689

Dedicatoria

Agradezco a dios que me brindo sabiduría y fortaleza e iluminar mi camino para alcanzar la meta de ser un profesional.

Agradezco a mis padres por su constante apoyo, este logro es reflejo de su inalcanzable esfuerzo para brindarme una educación sólida, su dedicación y compromiso son un regalo que valoro más allá de las palabras.

Copia Carrasco, Dante.

A mis queridos padres Eymer y Carmela, por su educación, sus valores y darme la fortaleza de seguir superándome. Los amo y los admiro mucho.

A mi hermano Eymer, por su apoyo constante y motivación durante todo mi desarrollo profesional.

Mori Ahuanari, Jerry.

Agradecimiento

Agradecemos en primer lugar a Dios, por brindarnos sabiduría y salud para darnos fuerzas, aliento y permitirnos alcanzar la meta de ser un profesional.

Agradezco especialmente a nuestras familias, por su apoyo incondicional e inalcanzable, por estar siempre presentes durante todo este proceso universitario.

De igual manera mis agradecimientos a la Universidad Cesar Vallejo y a nuestros excelentes docentes por con sus valiosas enseñanzas y consejos pudimos culminar con éxito este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor/ autores	iii
Dedicatoria... ..	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	17
III. RESULTADOS.....	21
IV. DISCUSIÓN.....	33
V. CONCLUSIONES.....	39
VI. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	47

Índice de tablas

Tabla 1 Estadístico de fiabilidad sobre el cuestionario de control interno.....	19
Tabla 2 Estadístico de fiabilidad sobre el cuestionario de gestión de talento humano	19
Tabla 3 Control interno	21
Tabla 4 Ambiente de control	21
Tabla 5 Evaluación de riesgos.....	22
Tabla 6 Actividad de control.....	23
Tabla 7 Información y comunicación.....	24
Tabla 8 Gestión del talento humano	24
Tabla 9 Proceso de selección.....	25
Tabla 10 Evaluación	26
Tabla 11 Inclusión.....	27
Tabla 12 Prueba de normalidad.....	27
Tabla 13 Relación entre el control interno y la gestión del talento humano	28
Tabla 14 Relación entre el ambiente de control y la gestión del talento humano	29
Tabla 15 Relación entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento humano .	30
Tabla 16 Relación entre la actividad de control y la gestión del talento humano.....	31
Tabla 17 Relación entre la información, comunicación y la gestión del talento humano	32

Resumen

La investigación se asocia con el objetivo 11 del desarrollo sostenible sobre “Ciudades y comunidades sostenibles” porque destaca la importancia de que los entes municipales cuenten con un sólido control interno y una gestión del talento humano eficaz para crear ciudades inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles. Por tal motivo, el estudio ha tenido como objetivo determinar la relación entre el control interno y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024. El enfoque fue cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental, correlacional, transversal. Participaron 113 colaboradores de la municipalidad, la técnica para la recolección de información es la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados indicaron que existe relación entre el ambiente de control y la gestión del talento humano (sig. 0.001; Rho, 0.551), existe relación entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento humano (sig. 0.001; Rho, 0.709), existe relación entre la actividad de control y la gestión del talento humano (sig. 0.001; Rho, 0.684), existe relación entre la información, comunicación y la gestión del talento humano (p-valor, 0.001; Rho, 0.725). Conclusión: Existe relación entre el control interno y la gestión del talento humano porque la significancia fue 0.001 y una correlación de 0.769.

Palabras clave: Gestión, talento humano, control, evaluación de riesgos.

Abstract

The research is associated with Sustainable Development Goal 11 on "Sustainable Cities and Communities" because it highlights the importance of municipal entities having strong internal control and effective human talent management to create inclusive, safe, resilient and sustainable cities. For this reason, the study aimed to determine the relationship between internal control and human talent management in the municipality of Moyobamba, 2024. The approach was quantitative, basic type, non-experimental, correlational, cross-sectional design. A total of 113 collaborators of the municipality participated, the technique for the collection of information was the survey and the questionnaire was used as an instrument. The results indicated that there is a relationship between the control environment and human talent management (sig. 0.001; Rho, 0.551), there is a relationship between risk assessment and human talent management (sig. 0.001; Rho, 0.709), there is a relationship between control activity and human talent management (sig. 0.001; Rho, 0.684), there is a relationship between information, communication and human talent management (p-value, 0.001; Rho, 0.725). Conclusion: There is a relationship between internal control and human talent management because the significance was 0.001 and a correlation of 0.769.

Keywords: Management, human talent, control, risk assessment.

I. INTRODUCCIÓN

En un entorno global, se ha evidenciado deficiencias en el Sistema de Control Interno (SCI), tanto en instituciones de gobierno como privadas, los cuales dan lugar a errores de información contable y administrativa, incumpliendo las metas y los objetivos. Por otro lado, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2023) ha enfrentado desafíos en la gestión del talento humano, debido a que el 45% de instituciones no establecen claramente las responsabilidades dentro de cada institución, generando confusión entre los funcionarios, lo que dificulta la gestión efectiva del talento humano. Además, Lora (2017) indica que solo el 4% de instituciones en América Latina prevén estrategias para evitar la pérdida de sus mejores talentos, mientras que el 21% de entidades estadounidenses cuentan con estrategias para conservarlos.

En países de Latinoamérica, existen problemas en el control interno, pues, en países como Brasil, se desembolsa una cantidad de un billón de dólares en sobornos, y se sustraen adicionalmente 2,6 billones, a causa de un deficiente control interno, encontrándose desperdicios en los recursos públicos junto con una mala calidad en los servicios otorgados a la ciudadanía (Silva, 2020). Los problemas principales de gestión en las instituciones gubernamentales son la falta de comunicación, capacitación, estrategias y políticas laborales. Las deficiencias organizativas restringen la competitividad al no cumplir con estándares de fiabilidad y liderazgo en 36% de las instituciones. La carencia de procesos de selección, planes estratégicos y políticas de control interno afecta la confianza, disminuyendo la capacidad de la eficacia en las instituciones gubernamentales. En contraste, los desafíos relacionados con la administración del capital humano y la supervisión interna del sector público emergen de la necesidad imperiosa de adaptar las estrategias de gestión a las demandas de un sistema democrático y a una población con alto nivel de información, de acuerdo con lo señalado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2022).

En un entorno nacional, en la mayoría de las municipalidades se ejecutan actividades de contratación selectiva de personal y los procesos selección se realizan por cumplimiento. De igual manera, se percibe que los empleados no satisfacen los criterios estipulados para sus posiciones y carecen de la formación

necesaria para ejecutar las tareas correspondientes. Por otro lado, la Contraloría General de la República implementó controles en el 93% de los entes municipales para abordar la falta de legalidad y uso apropiado de los fondos públicos y las dificultades en el control interno, de modo que, el país cuenta con un alto índice de corrupción según el 36% de la ciudadanía (Marcillo y Barcia, 2023). Asimismo, la administración del talento humano en las instituciones públicas presenta deficiencias, ya que la implementación de un sistema interno de control es vital para alcanzar objetivos, mejorar operaciones y garantizar confiabilidad en la información, impactando en la prestación de servicios y el control interno (Mestas et al., 2021).

En un entorno institucional, en una municipalidad de Moyobamba, la gestión tradicional afecta al desarrollo de las actividades y metas. Asimismo, se ha puesto de manifiesto la gestión incompetente de los funcionarios, lo que conlleva graves consecuencias como la mala administración y el deficiente servicio público. También se evidencia que el personal carece de conocimiento y no cuenta con un perfil adecuado acorde al puesto establecido, ocasionando que los informes no lleguen con puntualidad o no se realicen adecuadamente. La municipalidad no cuenta con estrategias y políticas de control para la recaudación de los recursos propios y distribución de fondos otorgados por la entidad responsable, el Ministerio de Economía y Finanzas, los cuales son asignados con el propósito de cumplir las metas institucionales, pero estos, no se están distribuyendo de manera correcta, debido a la falta de control, carencia de compromiso y conocimientos de gestión.

De la misma manera, los hallazgos presentados por la Contraloría de la República evidenciaron 135 procesos judiciales iniciados y 120 en curso, ninguno de los cuales ha concluido de manera efectiva. Además, la ejecución del gasto se situó en un 85.8% en 2021, disminuyendo a un 78% tanto en 2022 como en 2023. Por otro lado, se llevaron a cabo un total de 176 proyectos de inversión pública, financiados parcialmente debido a la insuficiencia de ingresos disponibles. En relación con la recaudación del impuesto predial, los informes revelaron un índice de morosidad del 45.76% en 2021. Respecto a las actividades de formación, se organizó únicamente un taller y se impartieron 39 cursos, aunque no se registró ninguna capacitación, lo que indica una baja participación por parte de los colaboradores en este tipo de actividades (Municipalidad Provincial de

Moyobamba, 2021).

Por otro lado, la Oficina de Control Interno (OCI) no realiza adecuadamente sus funciones establecidas, generando deficiencias de control sobre la gestión. En sus informes actualizados, la OCI revela deficiencias en la ejecución y actualización del Texto Único de Procedimientos Administrativos institucional. También, la ausencia de un sistema sólido para inspeccionar el rendimiento de los funcionarios resulta en la permanencia de personal no calificado, afectando la eficacia en la prestación de servicios municipales. Además, la ausencia de controles internos robustos también amplifica el riesgo de fraude y corrupción en la administración de los recursos humanos, podrían incluir prácticas como el cobro de sobornos para la contratación de personal, o el desvío de recursos destinados a programas de desarrollo de algunos funcionarios.

Bajo este contexto, el tema de investigación tiene vínculo con el objetivo 11 del desarrollo sostenible sobre “Ciudades y comunidades sostenibles”, por cuanto, una supervisión interna adecuada y una gestión eficaz del talento humano en una municipalidad son esenciales para edificar ciudades y comunidades que sean incluyentes, seguras, flexibles y sustentables.

Considerando la realidad del problema expuesto, se formuló como problema general: ¿Qué relación existe entre el control interno y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024?; así mismo, se plantearon como problemas específicos: P1: ¿Qué relación existe entre el ambiente de control y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024? P2: ¿Qué relación existe entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024? P3: ¿Qué relación existe entre la actividad de control y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024? P4: ¿Qué relación existe entre la información, comunicación y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024?

El estudio se justifica por los siguientes motivos; justificación teórica, se agrupó diferentes aportes teóricos basados en los temas de estudio, donde se tomó en cuenta la Teoría de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República para el control interno y la Teoría Fayol

para la gestión del talento humano. Asimismo, se consideró contenido teórico relacionando con las definiciones conceptuales y características de las variables para ofrecer un sustento de la investigación. Sobre la justificación práctica, la ejecución del estudio brindará un mejor control de los estados financieros de la entidad para que este sea eficiente, eficaz y económicamente rentable, cuya información esté disponible para la comunidad en general.

Por otro lado, la justificación metodológica, se utilizó el método descriptivo e inferencial para la obtención de resultados, asimismo, se contó con instrumentos de recolección validados y confiables para que puedan ser utilizados en futuros estudios que tengan como objetivos evaluar las relaciones entre ambas variables dentro de la municipalidad de Moyobamba. Por último, en la justificación social, el estudio beneficia a la comunidad, contribuyentes y trabajadores al lograr identificar los puntos críticos en el control interno que repercuten en el talento humano, garantizando que la entidad tenga una mejor gestión y un servicio satisfactorio tanto a los trabajadores y a la población.

Asimismo, se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el control interno y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024, así como los objetivos Específicos. O1: Evaluar la relación entre el ambiente de control y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024. O2: Analizar la relación entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024. O3: Establecer la relación entre la actividad de control y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024. O4: Demostrar la relación entre la información, comunicación y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024.

A continuación, se da a conocer investigaciones que tienen similitud con el trabajo de investigación. Por lo tanto, nivel internacional, González et al. (2023), en Colombia, en su artículo, plantearon explorar la relación entre la administración del capital humano y la competitividad dentro de organizaciones. Adoptaron una metodología cuantitativa, de carácter fundamental y con un diseño no experimental que abarcó 416 organizaciones. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario como principal instrumento. Los resultados muestran que la

competitividad es medio en un 54%, mientras que la administración del talento humano alcanza una calificación intermedia en el 48% de los casos, porque no existe una apropiada selección de personal. Concluyen existe relación entre los temas de trabajo, el p-valor fue 0.000 y la correlación de Pearson fue positiva alta en 0.784. Esta investigación subraya la importancia crítica de seleccionar personal adecuado para fomentar la competitividad organizacional. Además, destaca la necesidad de aplicar estrategias efectivas en la gestión del talento humano, con el objetivo primordial de mejorar el desempeño global de las instituciones.

Asimismo, Tabarez & Villamar (2023), en su estudio realizado en Ecuador, propusieron investigar la relación entre el control interno y la administración del talento humano. Se empleó un diseño de estudio descriptivo con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, involucrando a 95 empleados administrativos. Se utilizó un cuestionario como herramienta de recolección de datos. Los hallazgos revelaron que un 67% de los participantes percibe que el control interno es deficiente, y un 49% considera que la gestión del talento humano es ineficaz, principalmente debido a la falta de claridad en las funciones asignadas. Para terminar, existe relación entre los temas de trabajo, cuyo p-valor fue 0.002 y el valor de Rho de Spearman fue 0.685. Estos hallazgos indican que hay una inquietud notable respecto a la transparencia y la efectividad tanto del control interno como de la administración de recursos humanos en la entidad que fueron el principal objeto del estudio.

Por su lado, Valdez y Salcido (2022), en Ecuador en su artículo científico, determinaron el nivel de vínculo entre el control interno y la eficacia de los trabajadores. Estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental. Constituida por 292 trabajadores, aplicaron el cuestionario. Concluyen que la investigación demuestra que existen niveles óptimos de control interno, la entidad logra crear un clima organizacional adecuado y genera responsabilidad en sus trabajadores al contar con mecanismos adecuados de motivación humana. Además, existe relación entre los temas de trabajo (sig, 0.000; Rho, 0.586). El estudio indica que la presencia de métodos idóneos para motivar a los empleados puede tener un impacto considerable en este aspecto. Asimismo, ofrece reflexiones importantes acerca de cómo se gestiona al personal y cómo operan las organizaciones.

Además, Rivera y Villacrés (2021), en Colombia en su artículo científico, evaluaron la interacción entre el control interno y la administración de recursos humanos. El enfoque del trabajo fue cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental, participaron 25 colaboradores de una entidad, el instrumento ha sido un cuestionario. Los resultados indicaron que las operaciones de supervisión interna se desarrollan con regularidad en un 78.5%, las revisiones antes de realizar los pagos se realizan en un 73%, y los fallos en los procesos de administración de recursos humanos se registran en un 70%. Concluyeron que existe un vínculo comprobable entre el control interno y la gestión de recursos humanos, por cuanto, la significancia fue 0.001 y el coeficiente de Pearson es de 0.611. Estos resultados revelan que la entidad cumple con rigurosos estándares estrictos de supervisión interno para asegurar la precisión de la exactitud de los datos en la gestión de recursos humanos, en línea con los requisitos para la elaboración de los EE.FF.

En un ámbito nacional, según los autores Solis et al. (2023), en Huancayo, evaluaron la influencia del talento humano en la gestión municipal. Enfoque cuantitativo, básica, nivel correlacional, transversal, no experimental. Compuesta por 22 funcionarios, aplicaron el cuestionario. Los resultados indicaron que existen suficientes conocimientos y esfuerzos en cuanto a la iniciativa en la ejecución de trabajo, el talento humano se encuentra en un nivel estable, pero el desempeño respecto a acciones de gestión, formulación de políticas, participación y representación de los ciudadanos es inadecuada. Por lo tanto, existe relación entre los temas que fueron objeto de trabajo, dado que, la sig. fue 0.001 y la correlación de Pearson fue moderada en 0.629. Esto indica que es necesario mejorar las estrategias de gestión con el fin de impulsar un desarrollo más eficaz de las políticas y aumentar la participación activa de la ciudadanía.

Por otro lado, Cruz et al. (2021), en Lima, investigaron la magnitud de la conexión entre el control interno y la administración corporativa. Este análisis se fundamentó en un enfoque descriptivo y correlacional, utilizando un diseño no experimental y transversal. Constituida por 45 responsables de las áreas de tesorería, contabilidad, producción. Aplicó el cuestionario. Los hallazgos revelaron que la ejecución del control interno es un procedimiento que los empleados asumen con responsabilidad. Llegaron a la conclusión de que existe relación entre los temas de trabajo, visto que, el p-valor fue 0.001 y la correlación de Rho fue

0.398. El análisis resalta la importancia crítica de gestionar adecuadamente el control interno en el seno de las entidades como un factor relevante para su éxito operativo y su facultad para alcanzar sus objetivos. Esto implica no solo establecer procesos efectivos para supervisar y regular las operaciones internas, sino también fomentar una cultura organizacional que valore la transparencia. La transparencia no solo es crucial para mantener la confianza tanto dentro como fuera de la organización, además de fomentar la obligación de rendir cuentas y la integridad en todos los aspectos de la entidad.

Asimismo, Valles (2023) en Moyobamba, propuso determinar la intensidad de la relación existente entre la administración del capital humano y el rendimiento laboral. El estudio se basó en un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal. Contó con la participación de 15 trabajadores a quienes se les administró un cuestionario. Los hallazgos indican una asociación robusta y positiva entre la gestión de recursos humanos y el rendimiento en el trabajo. Esta relación es estadísticamente significativa, con un $p=0.000$. Esto muestra que el estudio realizado es significativo. Concluyen que, el coeficiente de estimación de Spearman es de 0.807, muestra que tienen conexión fuerte entre las variables y la significancia de $p=0.000$. Al mejorar la gestión del recurso humano, se tendría un crecimiento positivo en el desempeño de los empleados. Sin embargo, los obstáculos sienten la necesidad de fortalecer las políticas y prácticas para optimizar aún más el desempeño laboral.

Por su lado, los autores Delgado y Hernández (2023), en Moyobamba plantearon como finalidad determinar la conexión entre la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral. Utilizaron un enfoque cuantitativo de carácter básico, con un diseño no experimental y transversal de tipo descriptivo-correlacional. Conformada por 56 colaboradores, a los que se les administró un cuestionario. Los hallazgos revelaron que una administración eficaz de los recursos humanos conduce a resultados positivos en cuanto a la retención del personal. Asimismo, resaltan la importancia de integrar metodologías confiables y estrategias comerciales, con el objetivo de lograr niveles deseados tanto de productividad como de competitividad en el mercado. Llegaron a la conclusión de que hay una asociación entre las variables estudiadas, por cuanto, el Coeficiente de Pearson fue de 976, esto indica que tiene clasificación positiva entre variables.

Asimismo, el nivel de significancia es de 0.001, de modo que, existe un vínculo fuerte entre las variables.

De la misma manera, Ramírez y Valenzuela (2022) en Moyobamba, el propósito fue evaluar la asociación de la gestión del talento humano y rendimiento laboral de los trabajadores. Estudio descriptivo, correlacional, no experimental, transversal. Constituida por 52 trabajadores, aplicaron el cuestionario. Los resultados demostraron que el estado actual de la gestión del talento humano es medio en un 29%, mientras que, el rendimiento en el trabajo es bajo en un 25%, resaltando que los colaboradores no desempeñan de manera apropiada sus actividades. Como conclusión, existe relación entre los temas de trabajo, dado que, la sig. fue 0.000 y una correlación de Rho de Spearman de 0.581. Estos resultados revelan que se observaron variaciones entre el nivel de gestión del talento humano y el rendimiento laboral, resaltando una inquietud sobre la idoneidad de las tareas llevadas a cabo por los empleados.

También, Ríos (2022) en San Martín, establecieron el grado de asociación entre el control interno y la ejecución de los fondos públicos. Estudio tipo básica, no experimental, transversal, descriptivo, correlacional, constituida por 40 colaboradores, aplicaron la herramienta de recojo de datos denominado cuestionario. Los resultados sugieren que la apreciación del control interno alcanzó un nivel medio en un 75% debido a que las actividades de control se ejecutan de manera esporádica dentro de la organización. Del mismo modo, la gestión del gasto público fue medio en un 67.50%. Se estableció que hay una conexión entre las variables (0.001), y una correlación de Rho de 0.222. El análisis revela que tanto la valoración del control interno como la administración de los recursos económicos proveniente del gobierno se sitúan en un nivel moderado, lo que implica la existencia de oportunidades de mejora en el desarrollo de acciones de control y en la gestión de los capitales públicos.

Para terminar, Llaja & Fernández (2021) en San Martín, establecieron el grado de vínculo entre el control interno y la gestión del talento humano. Estudio básica, no experimental, nivel correlacional. Conformada por 13 colaboradores, aplicaron el cuestionario. Como consecuencia, se evidencia una asociación entre los elementos de actividades de control, evaluación de riesgo, supervisión, la

información y comunicación con la gestión del talento humano. Sin embargo, no se muestra relación del talento humano con las actividades de control. Concluyeron que hay asociación entre las variables, con un nivel significativo bilateral de 0,001 y una correlación de Pearson de 0,786. Este hallazgo tiene el potencial de generar nuevas direcciones de investigación que permitan un entendimiento detallado de estas dinámicas en una variedad de contextos organizacionales. Específicamente, explorar cómo diferentes tipos de organizaciones implementan y gestionan el control interno y el talento humano.

Se presentan las fundamentaciones teóricas en función a cada variable en estudio. Se ubica el tema del control interno. Para Requena (2023) este constituye un proceso en el cual se implementan técnicas de gestión, liderazgo y asignación de tareas al personal, garantizando la obtención de los propósitos en una entidad.

Asimismo, Yerrén (2022) aborda el control interno en el contexto de la gestión operativa, abarca actividades de verificación que se llevan a cabo antes, durante y después, con el objetivo de garantizar su correcta y eficiente ejecución de sus operaciones. Estas prácticas de control pueden llevarse a cabo de manera previa, simultánea y posterior. Por tanto, destaca cómo estas prácticas de control se despliegan en diferentes etapas: antes, durante y después de las operaciones, lo que refuerza la vigilancia y mejora continua en los procesos organizacionales.

Además, Zurita et al., (2023) el sistema de control interno trata de la aplicación de métodos y procesos que se integran al funcionamiento de las entidades con la intención de consumir los objetivos y fomentar una administración eficiente, eficaz y transparente.

Para López et al. (2024) en cuanto a los tipos de control, engloba medidas preventivas, supervisión y verificación con el objetivo de asegurar una dirección eficaz de los recursos de manera correcta, se aplica tanto antes, durante y después de las operaciones.

Asimismo, Zapata et al., (2022) el control externo consiste en normas, políticas, enfoques y procesos que son aplicados por la Contraloría General a fin de vigilar, supervisar y verificar la gestión de bienes y recursos. Este nivel de control externo no solo busca detectar irregularidades, sino también promover una cultura de responsabilidad y eficiencia en la administración de bienes y recursos.

En cuanto al control Preventivo, según Directiva N.º 002-2009-CG/CA, (2009) está dirigido a que la institución incida en desvíos que impidan la ejecución de determinadas actividades y operaciones, este control lleva a la optimización de la gestión de los sistemas administrativos, el control preventivo se implemente por disposición de la CGR antes y durante la realización de las actividades. Se realiza para dar recomendaciones y optimizar la eficiencia durante la toma de decisiones de las organizaciones, el control preventivo no interfiere en el proceso de dirección o administración de la entidad, ni es limitante para un posterior control, este control se ejecuta de oficio por el mandato de la CGR, durante la realización del control preventivo se deberá archivar todo tipo de documentación de los antecedentes encontrados (Directiva N.º 002-2009-CG/CA, 2009)

Respecto a las modalidades de control preventivo, se ubica la Veeduría, según la Directiva N.º 002-2009-CG/CA, (2009) el proceso de veeduría precisa el progreso de las operaciones, alerta a los titulares de las organizaciones sobre los riesgos presentes que podrían comprometer la realización de los objetivos., asimismo se encarga de disuadir intento de actos de corrupción y ayuda a recabar información para un control posterior de ser necesario, estas veedurías son realizadas por la Contraloría General de la República o a través de la Oficina de Control Interno o de forma conjunta entre ambas. Es importante señalar que estas labores de veeduría pueden ser realizadas por entidades particulares como la contraloría, OCI, o en colaboración entre ambas, resaltando la necesidad de colaboración entre distintos órganos gubernamentales para reforzar los mecanismos de control y supervisión en las instituciones públicas.

En cuanto al control recurrente, es un método de supervisión que se lleva a cabo mientras se realizan las tareas de las entidades bajo supervisión, ya sea en tiempo real o durante su desarrollo. La Contraloría General de la República del Perú es responsable de llevar a cabo este tipo de control, con el fin principal de evitar irregularidades y actos corruptos en la gestión pública (CGR, 2023).

Por ende, se encuentra la base teórica señalada por Requena (2023), quien expone el ambiente de control, son reglas que se utilizan para establecer un CI de efectivo en la entidad. Esto es aplicado en toda organización. Tiene como indicadores: Valores éticos, estructura Organizacional y administración de

recursos (CGR, 2016).

La siguiente dimensión es la evaluación de riesgo, la cual constituye un proceso continuo que permite a las entidades prepararse para enfrentar posibles eventos de riesgo. Dentro de la institución, el riesgo implica probabilidad de que suceda algún evento que pueda tener impacto adverso en los objetivos establecidos. Tiene como indicadores: Planeamiento, identificación, seguridad y salud, valoración, comunicación (Requena, 2023).

También, se encuentra la dimensión actividades de control, se refiere a políticas y procesos definidos en una empresa, tienen como objetivo principal para mitigar posibles riesgos que afecten la obtención de los objetivos. Tiene como indicadores: Autorización y aprobación, asignación de funciones, verificación, revisión de procesos, control para la TIC (CGR, 2016).

Además, se ubica la dimensión, información y comunicación, que se refiere a los datos, tanto internos como externos, que una entidad necesita para llevar a sus funciones de CI y apoyar el logro de sus metas y objetivos. (Requena, 2023). Tiene como indicadores: Funciones, información, responsabilidad, comunicación interna, comunicación externa (CGR, 2016).

Respecto a las teorías científicas del control interno, se ubica la teoría de la agencia, postulada por Jensen y William en 1976, esta teoría sugiere que en instituciones públicas, donde los administradores no son propietarios, puede surgir un conflicto de intereses entre los objetivos de los administradores y los objetivos de los propietarios, es decir, el público. Propone que el control interno puede mitigar este conflicto al establecer estrategias de supervisión y rendición de cuentas (Quintero et al., 2020).

También, se encuentra la teoría de sistemas por Ludwig Von Bertalanffy en 1950, se fundamenta en la noción de que una entidad gubernamental es un sistema complicado conformado por componentes interconectados que colaboran entre sí para lograr metas compartidas enfocadas en el bienestar de la comunidad. Asimismo, enfatiza la interdependencia de diferentes funciones y procesos dentro de la institución pública (Morales et al., 2020).

Además, se encuentra la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y

de la Contraloría General de la República, imparte pautas para el control interno en organismos gubernamentales, asegurando la efectividad, transparencia y responsabilidad en la gestión de recursos públicos. Este marco legal define las obligaciones de altos directivos y empleados del sector público en la creación y mantenimiento de sistemas de control interno eficientes, que incluyen la identificación de riesgos, la implementación de procedimientos y revisiones apropiados, así como la verificación de las operaciones (*Ley N° 27785, 2018*).

Abordando con la variable gestión del talento humano, (Chiavenato, 2004) se evidencia que esta administración es un proceso integral que comprende la planificación, organizar, dirección y control los distintos recursos intelectuales y humanos.

Asimismo, se define como el modo de administrar eficiente y eficazmente una o varias tareas para lograr los objetivos (Almeida, 2017).

En cuanto al talento humano, Guananga & Quinapanta (2023) refieren que es el grupo de aptitudes, destrezas, saberes y vivencias que los individuos tienen en el ámbito de una empresa u otra entidad.

En cuanto a la gestión del talento humano, Chiavenato (2021) señalan que la relevancia de la gestión de recursos humanos asegura poseer empleados expertos en la organización y ayuda a identificar y fortalecer a los empleados con mayor desempeño dentro de una entidad.

Asimismo, Lara & nueva (2019) indican que la administración de los recursos humanos ha alcanzado una posición dominante en una organización porque es un elemento competitivo y diferenciador difícil de imitar por los competidores.

Referente a los tipos de gestión de talento humano, se ubica el desarrollo profesional y capacitación, implica definir metas concretas para los trabajadores, ofrecer retroalimentación periódica sobre su trabajo y evaluar su desempeño de manera imparcial y equitativa (Jiménez et al., 2023).

Asimismo, se ubica la compensación y beneficios, incluye el diseño de programas de compensación y beneficios que sean competitivos y equitativos para motivar y retener a los colaboradores (Bedoya et al., 2023). También, se ubica la

cultura organizacional, se centra en crear y mantener una cultura de trabajo positiva y colaborativa que fomente el compromiso, la motivación y el sentido de pertenencia de los trabajadores (Lara y Romero, 2019).

En cuanto a las dimensiones de la gestión del talento humano, se ubica el contenido teórico de Chiavenato (2021) y expone sobre el proceso de selección, según Brabo Ross & Delgado Litardo, (2022) para realizar la selección de personal y ocupar las vacantes disponibles, es fundamental llevar a cabo un proceso cuidadoso, minucioso y planificado con el objetivo de identificar a los candidatos más idóneos, capaces de suplir las carencias que puedan existir en el puesto o la vacante de una organización. Según la Ley N.º 30057 (2013), su finalidad radica en la elección de los candidatos mejor calificados para el cargo, tomando en cuenta sus logros y aptitudes, garantizando seguridad, transparencia e igualdad de manera en la accesibilidad al servicio público. Para Cerón (2020), se encarga de captar un talento humano competente y que cumpla con los requisitos de perfil profesional del área solicitante y de la organización. Este proceso se realiza con el objetivo de elegir una persona idónea para un puesto de trabajo con base en sus méritos, el proceso de selección está formado por 4 etapas las cuales son: Preparatoria, convocatoria y reclutamiento, evaluación y elección (Directiva 001-2019 SERVIR, 2019).

En la etapa preparatoria, comprende la planificación de las funciones por el departamento de recursos humanos para comenzar el proceso de selección, así como la verificación de requerimientos de las áreas solicitantes, análisis de criterios de selección, este comprende si es un concurso público, traslado, transversal o abierto (Directiva 001-2019 SERVIR, 2019).

Asimismo, se ubica la convocatoria y reclutamiento, Según Directiva 001-2019 SERVIR (2019) este proceso inicia con la recepción de documentación a cargo de los responsables del departamento de recursos humanos y se realiza de manera simultánea con la convocatoria, la oficina de recursos humanos revisa si los postulantes cumplen con los requisitos mínimos para su posible contratación, también se publica en la plataforma de reclutamiento a todos los postulantes con las siguientes condiciones, califica, no califica y descalificado.

También, se encuentra la evaluación, según Directiva 001-2019 SERVIR

(2019) A esta etapa pasan únicamente los aspirantes que han alcanzado la condición de “califica”, la oficina de talento humano debe de adoptar medidas para la custodia del material de evaluación, en esta etapa los procesos obligatorios son: Evaluación de conocimientos, psicométrica evaluación curricular y entrevista final.

Además, se ubica la elección, a esta etapa el jefe de recursos humanos elegirá un candidato o candidatos idóneos para los puestos de acuerdo al puntaje obtenido en todos los procesos anteriores, en caso de que haya varios postulantes calificados, se seleccionará a aquel con la puntuación más alta, los resultados finales deben de ser anunciados en la página web de la institución según corresponda (Directiva 001-2019 SERVIR, 2019).

La segunda dimensión es la evaluación, para, Ley N.º 30057 (2013) La evaluación del desempeño es de carácter obligatorio, integral, sistemático y continuo, donde se evalúa de manera objetiva y demostrable el desempeño de los colaboradores, teniendo en cuenta los objetivos y funciones del cargo. Este proceso es ejecutado por las entidades públicas de acuerdo a las oportunidades, formas y condiciones que determine el ente rector. La evaluación en relación con el desempeño laboral se mide mediante metas y se lleva a cabo periódicamente cada año, el colaborador que no participe en la evaluación se considera desaprobado. También, los tipos de evaluación de desempeño debe adaptarse a las características institucionales y la variedad de servicios prestados en una organización. Servir utiliza criterios objetivos para concretar el modelo de evaluación de desempeño apropiado para cada institución (Ley N.º 30057, 2013).

Todas las evaluaciones consideran factores y metas relevantes para las funciones en un puesto de trabajo de cada servidor, en el proceso de evaluación los funcionarios que califiquen con buen rendimiento, tienen derecho a participar en futuras convocatorias (Ley N.º 30057, 2013). La evaluación de competencias laborales es una comparación del desempeño, habilidades y conocimientos basadas al perfil ocupacional. La evaluación competencias tiene como finalidad mostrar objetivamente el desempeño laboral de cada persona. (R. D. G. N° 0083-2021-MTPE/3/19, 2021).

La tercera dimensión es la inclusión, donde Aguilar et al. (2018) refieren que la inclusión laboral significa captar a las personas en condiciones de desventaja,

capacidades diferentes, pobreza, desempleo y que tengan la oportunidad laboral. Según, Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) se desarrolló un conjunto de herramientas con el propósito de fomentar la incorporación en el mercado laboral de individuos que cuentan con habilidades diferentes, fortaleciendo sus habilidades y ofreciendo apoyo en la búsqueda, adquisición y conservación de empleo. Las personas con discapacidad poseen derechos equivalentes a los del resto de la población, sin quebrantar las medidas específicas establecidas por la ley nacional e internacional, garantizando la igualdad en la práctica. El estado garantiza un entorno propicio, cómodo y equitativo que puedan gozar de sus derechos sin sufrir discriminación (Ley N°. 29973, 2023).

Referente a las teorías de la gestión del talento humano, se ubica la teoría de las relaciones humanas de Frederick Taylor en 1911, sentó las bases para la posterior consideración de la eficiencia y la productividad en el ámbito laboral, destacando el talento humano (Zamudio et al., 2022).

También, se encuentra la teoría X e Y de la Motivación por Douglas McGregor en 1960, quien señala que la Teoría X considera que los trabajadores tienen aversión al trabajo y argumenta que los empleados requieren supervisión constante, mientras que la Teoría Y postula que los colaboradores están naturalmente motivados y buscan asumir más responsabilidades. (Recuenco et al., 2022).

Además, se ubica la teoría de Fayol, postulada por Henri Fayol a principios del siglo XX, defendía la fragmentación de las labores como un medio para mejorar el rendimiento. En el contexto de la administración de recursos humanos, esto significa asignar funciones y deberes de manera pertinente, considerando las destrezas y aptitudes de los empleados. La gestión del talento humano reconoce las habilidades únicas de cada empleado y asignarles responsabilidades acordes a estas, lo que repercute en una mayor eficiencia y contenido laboral (Mendoza, 2019).

Por último, se planteó como hipótesis general: Existe relación directa entre el control interno y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024. H1: Existe relación significativa entre el ambiente de control y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024. H2:

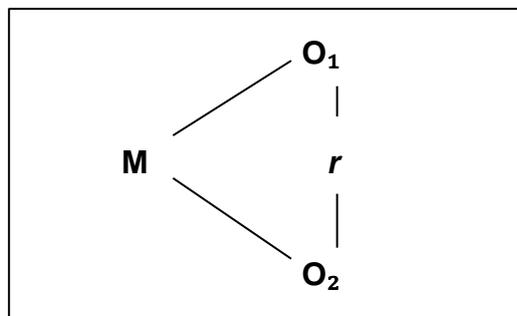
Existe relación significativa entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024. H3: Existe relación significativa entre la actividad de control y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024. H4: Existe relación significativa entre la información, comunicación y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024.

II. METODOLOGÍA

Tipo, enfoque y diseño de investigación: La investigación ha sido de tipo básica y con un enfoque cuantitativo, dado que, se basa en los fenómenos observables y cuantificables. Tipo de investigación descriptiva, correlacional debido a la relación entre ambas variables. Es transversal porque se estudian en un momento dado, debido a que se tomará la información de los problemas existentes de acuerdo al sustento de las teorías, para la implementación, buscar solución y sugerencias, con el propósito de mejorar la situación actual. El enfoque cuantitativo se requiere observar cuidadosamente y de manera detallada el tema en su contexto con el fin de comprender lo mejor posible la relación entre ambas variables (CONCYTEC, 2019).

El diseño empleado es no experimental de tipo correlacional, lo cual implica el análisis y evaluación con la correlación entre las variables y no experimental porque se planteó sin manipulación de las mismas. El objetivo principal es identificar la conexión existente entre las dimensiones y las variables (Arias & Gallardo, 2021).

Esquema:



Dónde:

M = Muestra.

O₁ = Control Interno

O₂ = Gestión del Talento Humano

r = Relación de las variables de estudio.

Variables: En cuanto al control interno, para Requena (2023) es un procedimiento donde se aplica la administración, dirección y al personal, garantizando la obtención de los objetivos en una entidad. Referente a la variable

gestión del talento humano, Chiavenato (2021) señala la relevancia de la gestión de recursos humanos, asegura poseer empleados expertos en la organización y ayuda a identificar y fortalecer a los empleados con mayor desempeño dentro de una entidad. Es importante dar a conocer que la matriz de operacionalización se ubica en la sección de anexos, el cual evidencia el contenido detallado de las dimensiones e indicadores de cada tema.

Población y muestra: Según Arias y Covinos, (2021), es el conjunto de individuos, ya sea infinita o finita, que comparten atributos similares o comunes. Por lo tanto, para este estudio la población estuvo compuesta por 159 trabajadores de la Municipalidad. Entre los criterios de inclusión, se consideró a aquellos colaboradores del D.L. N° 1057 y N° 276, que laboran en la entidad durante el periodo 2023. En cuanto a los criterios de exclusión, no se consideró aquellos empleadores que no están en el D.L. N° 1057 y N° 276.

Por lo tanto, al efectuar el cálculo de la muestra, estuvo compuesta por 113 colaboradores del D.L. N° 1057 y N° 276 en una municipalidad, 2023 sobre los cuales se aplicó los instrumentos de evaluación. Por otro lado, se empleó el muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, debido a que se trabajó con una fórmula estadística que permitió la obtención total de los elementos de la muestra, tendiendo todos, la oportunidad de ser elegidos. En cuanto a la unidad de análisis, estuvo conformado por los trabajadores de la entidad que se encuentran en el D.L. N° 1057 y N° 276.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Para Cisneros-Caicedo et al., (2022), es una herramienta empleada para recolectar información y datos relacionados con un tema particular. Su diseño puede variar según los propósitos y las características del estudio en cuestión. Esta perspectiva enfatiza la importancia de la personalización y la meticulosidad en el diseño de herramientas de investigación, lo que puede mejorar significativamente la calidad y la relevancia de los datos recopilados.

Para el proceso de información y medición de las variables, se utilizó como técnica la encuesta, permitiendo medir los indicadores de las variables y como instrumento se utilizó el cuestionario. Para evaluar las variables, la escala utilizada fue ordinal, donde se asignaron los siguientes valores: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca,

3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre. Las escalas permitieron obtener información cuantitativa sobre el desempeño de los participantes en relación con los temas de estudio. El uso de cuestionarios estructurados y escalas de medición establecidas facilitó la recopilación de datos de manera confiable y precisa.

Referente a la validez de los instrumentos, se ejecutaron mediante la revisión de 3 expertos, quienes se encuentran en la capacidad de analizar y evaluar cada una de las variables con sus dimensiones, con el propósito que dichos instrumentos sean adecuados y que respondan a los objetivos, finalmente fueron validados para su dicha aplicación. En cuanto a la confiabilidad, este rubro ha dado crédito a la confirmación de los instrumentos, brindando confiabilidad de ambas variables, donde se ejecutó la prueba de Alfa Cronbach. Para reforzar el estudio, se llevó a cabo la práctica de la prueba piloto y se obtuvo un valor confiable para su determinación.

Respecto a los datos adquiridos por el programa SPSS, de la variable “Control Interno”, en el coeficiente se obtuvo un grado de confiabilidad de Alfa Cronbach de 0.952, resultado que está por encima de lo establecido 0.700, siendo buena para el estudio, por lo que, los elementos que conforman la variable están relacionados y miden de manera coherente el constructo que se está investigando.

Tabla 1

Estadístico de fiabilidad sobre el cuestionario de control interno

Alfa Cronbach	N de elementos
0.952	18

Nota: SPSS en la versión, 26.

Respecto a los datos adquiridos por el programa SPSS, de la variable “Control Interno”, en el coeficiente se obtuvo un grado de confiabilidad de Alfa Cronbach de 0.952, resultado que está por encima de lo establecido 0.700, siendo buena para el estudio.

Tabla 2

Estadístico de fiabilidad sobre el cuestionario de gestión de talento humano

Alfa Cronbach	N de elementos
0.927	18

Nota: SPSS en la versión, 28.

Respecto a los datos adquiridos por el programa SPSS, de la variable “Gestión del Talento Humano”, en el coeficiente se obtuvo un grado de confiabilidad de Alfa Cronbach de 0.927, resultado que está por encima de lo establecido 0.700, siendo buena para el estudio.

Método de análisis de datos: Los datos numéricos recabados se sometieron a un análisis exhaustivo mediante el instrumento adecuado. Este proceso implicó el empleo del programa SPSS versión 26, el cual permitió la realización de análisis estadísticos descriptivos, así como la aplicación de métodos de estadística inferencial para la creación de gráficos y el resultado del Alfa de Cronbach. Además, se llevó a cabo una prueba de normalidad con el fin de identificar el tipo de análisis estadístico más idóneo para examinar la relación entre los temas trabajados, siendo el resultado de este, la prueba de Rho de Spearman. Este enfoque metodológico integral permitió una comprensión más profunda y precisa de los datos obtenidos, contribuyendo así al rigor y la validez de este trabajo.

El estudio de investigación contó con la autorización del alcalde de la municipalidad. Para ello, se tuvo en cuenta los principios éticos internacionales, tales como la beneficencia, asegurando la integridad de los participantes durante la realización de la encuesta. También se cumplió con la cita y el registro de la fuente de información relacionada con las variables de control interno y la gestión del talento humano. Igualmente, se seguirá el esquema y la normativa de la UCV - Filial Moyobamba. Según lo establecido por la Universidad, se ejecutará las normas APA en su 7ma edición y se ha cumplido con el requisito de similitud menor o igual al 20% al utilizar el programa de Turnitin, de modo que, se evitará cualquier forma de plagio. Toda la información que se presentó está con base en la información fidedigna y verás. Esto garantizó que la investigación mantuviera su originalidad, evitando el plagio y asegurando la autenticidad de los resultados. Asimismo, adherirse a estos principios refuerza las normas éticas en el ámbito de la formación profesional, promoviendo la integridad académica y el respeto por los derechos de cada autor. Al seguir estas prácticas, se fomenta un ambiente de confianza y credibilidad en la comunidad investigativa, lo cual es esencial para el avance del conocimiento y la formación de futuros profesionales competentes y éticamente responsables.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 3

Control interno

Control interno	N°	%
Nunca	2	2%
Casi nunca	12	11%
A veces	41	36%
Casi siempre	52	46%
Siempre	6	5%
Total	113	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la municipalidad.

Interpretación

Los resultados del cuestionario reflejan que nunca se realizan las actividades asociadas con el control interno en un 2%, casi nunca en un 11%, a veces en un 36%, casi siempre en un 46% y siempre en un 5%. Estos resultados demuestran que la entidad cumple de manera regular con la ejecución de las actividades ligadas al control interno, sin embargo, existen algunos nudos críticos que impiden su efectividad.

Tabla 4

Ambiente de control

	Ambiente de control					
	Valores éticos		Estructura Organizacional		Administración de recursos	
	f	%	f	%	f	%
1. Nunca	2	2%	4	4%	6	5%
2. Casi Nunca	10	9%	7	6%	11	10%
3. Algunas veces	28	25%	31	27%	42	37%
4. Casi siempre	50	44%	46	41%	43	38%
5. Siempre	23	20%	25	22%	11	10%
TOTAL	113	100%	113	100%	113	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la municipalidad.

Interpretación

En cuanto al ambiente de control, se observó que los colaboradores practican los valores éticos nunca en un 2%, casi nunca en un 9%, algunas veces en un 25%, casi siempre en un 44% y siempre en un 20%. Referente a si la entidad trabaja de acuerdo a su estructura organizacional, se da nunca en un 4%, casi

nunca en un 6%, algunas veces en un 27%, casi siempre en un 41% y siempre en un 22%. Además, la administración de los fondos estatales en una municipalidad tiene un adecuado control nunca en un 5%, casi nunca en un 10%, a veces en un 37%, casi siempre en un 38% y siempre en un 10%.

Tabla 5

Evaluación de riesgos

	Evaluación de riesgos									
	Planeamiento		Identificación		Seguridad y salud		Valoración		Comunicación	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Nunca	2	2%	6	5%	4	4%	8	7%	2	2%
2. Casi Nunca	19	17%	24	21%	13	11%	23	20.4%	18	16%
3. Algunas veces	38	33%	36	32%	44	39%	40	35.4%	49	43%
4. Casi siempre	44	39%	38	34%	37	33%	33	29.2%	33	29%
5. Siempre	10	9%	9	8%	15	13%	9	8%	11	10%
TOTAL	113	100%	113	100%	113	100%	113	100%	113	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la municipalidad.

Interpretación

Los datos de la tabla evidencian que en la entidad desarrollan el planeamiento de la administración de riesgos que podría ocasionar un efecto negativo, nunca en un 2%, casi nunca en un 17%, algunas veces en un 33%, casi siempre en un 39% y siempre en un 9%. En cuanto a la identificación de riesgos externos e internos, este se ejecuta nunca en un 5%, casi nunca en un 21%, algunas veces en un 32%, casi siempre en 34% y siempre en un 8%. Referente a si se realizan actividades para promover el cumplimiento de seguridad y salud, este se realiza nunca en un 4%, casi nunca en un 11%, algunas veces en un 39%, casi siempre en un 33% y siempre en un 13%.

Por otro lado, referente a si se realiza el análisis de valoración de riesgos que afecte el desempeño de los colaboradores, este se desarrolla nunca en un 7%, casi nunca en un 20.4%, algunas veces en un 35.4%, casi siempre en un 29.2% y siempre en un 8%. Para terminar, los procesos de comunicación para la gestión de riesgos se elaboran nunca en un 2%, casi nunca en un 16%, algunas veces en un 43%, casi siempre en un 29% y siempre en un 10%.

Tabla 6*Actividad de control*

	Actividad de control									
	Autorización y aprobación		Asignación de funciones		Verificación		Revisión de procesos		Control para la TIC	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Nunca	3	3%	4	3%	8	7%	5	4%	3	2.7%
2. Casi Nunca	11	10%	12	11%	9	8%	13	12%	12	10.6%
3. Algunas veces	35	31%	44	39%	42	37%	43	38%	42	37.2%
4. Casi siempre	49	43%	35	31%	42	37%	41	36%	45	39.8%
5. Siempre	15	13%	18	16%	12	11%	11	10%	11	9.7%
TOTAL	113	100%	113	100%	113	100%	113	100%	113	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la municipalidad.

Interpretación

Los datos que se aprecian en la tabla indican que la entidad cuenta con manuales de procedimientos para las autorizaciones y aprobaciones de las actividades desarrolladas en el área, nunca en un 3%, casi nunca en un 10%, algunas veces en un 31%, casi siempre en un 43% y siempre en un 13%. Del mismo modo, la asignación de funciones de acuerdo con el puesto de trabajo y objetivos se realiza nunca en un 3%, casi nunca en un 11%, algunas veces en un 39%, casi siempre en un 31% y siempre en un 16%. En cuanto a la verificación de las labores por parte de la entidad, el control se realiza nunca en un 7% de los casos, casi nunca en un 8%, algunas veces en un 38%, casi siempre en un 36% y siempre en un 10%.

Referente a la revisión de procesos internos de cada área, el control se realiza nunca en un 4%, casi nunca en un 12%, algunas veces en un 38%, casi siempre en un 36% y siempre en un 10%. Para acabar, la entidad desarrolla un sistema de control para la TIC nunca en un 2.7%, casi nunca en un 10.6%, algunas veces en un 37.2%, casi siempre en un 39.8% y siempre en un 9.7%. Por ende, la identificación de áreas donde los controles son menos frecuentes o consistentes ofrece oportunidades concretas para intervenciones y mejoras específicas en la administración de riesgos y la gobernanza organizativa.

Tabla 7*Información y comunicación*

	Información y comunicación									
	Funciones		Información		Responsabilidad		Comunicación interna		Comunicación externa	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Nunca	7	6%	2	1.8%	3	2.7%	4	4%	3	3%
2. Casi Nunca	15	13%	12	10.6%	17	15%	10	9%	14	12%
3. Algunas veces	42	37%	42	37.2%	36	31.9%	42	37%	37	33%
4. Casi siempre	36	32%	45	39.8%	39	34.5%	39	34%	42	37%
5. Siempre	13	12%	12	10.6%	18	15.9%	18	16%	17	15%
TOTAL	113	100%	113	100%	113	100%	113	100%	113	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la municipalidad.

Interpretación

La tabla evidencia que los trabajadores tienen conocimientos del MOF y el ROF, nunca en un 6%, casi nunca en un 13%, algunas veces en un 37%, casi siempre en un 32% y siempre en un 12%. Asimismo, los colaboradores refirieron que la entidad utiliza un sistema de control adecuado para recopilar la información administrativa nunca en un 1.8%, casi nunca en un 10.6%, algunas veces en un 37.2%, casi siempre en un 39.8% y siempre en un 10.6%. En la distribución de responsabilidades inherentes al cargo, se garantiza el cumplimiento de los procesos administrativos nunca en un 2.7%, casi nunca en un 15%, algunas veces en un 31.9%, casi siempre en un 34.5% y siempre en un 15.9%.

Por otra parte, la institución impulsa y favorece la comunicación interna de manera oportuna, nunca en un 4%, casi nunca en un 9%, algunas veces en un 37%, casi siempre en un 34% y siempre en un 16%. Para acabar, el manejo de la comunicación externa en relación con la información y los servicios es adecuado para su público objetivo en las siguientes opciones de respuesta; nunca en un 3%, casi nunca en un 12%, algunas veces en un 33%, casi siempre en un 37% y siempre en un 15%.

Tabla 8*Gestión del talento humano*

Gestión del talento humano	N°	%
Nunca	2	2%
Casi nunca	12	11%
A veces	42	37%
Casi siempre	57	50%
Siempre	0	0%
Total	113	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la municipalidad.

Interpretación

Los resultados del cuestionario reflejan que nunca se realiza de manera apropiada la gestión del talento humano en un 2%, casi nunca en un 11%, a veces en un 37% y casi siempre en un 50%. Tales resultados muestran una gestión parcial del talento humano por parte de la entidad. No obstante, se identifican ciertos problemas que obstaculizan una gestión eficaz.

Tabla 9

Proceso de selección

	Proceso de selección											
	Selección de personal				Perfil de puesto		Política del contrato		Reclutamiento		Tiempo de contratación	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Nunca	4	4%	8	7%	5	4%	1	1%	5	4%	7	6%
2. Casi Nunca	14	12%	42	37.2%	15	13%	18	16%	17	15%	11	10%
3. Algunas veces	43	38%	40	35.4%	38	34%	39	34.5%	36	32%	40	35%
4. Casi siempre	35	31%	23	20.4%	35	31%	39	34.5%	38	34%	39	35%
5. Siempre	17	15%	0	0%	20	18%	16	14%	17	15%	16	14%
TOTAL	113	100%	113	100%	113	100%	113	100%	113	100%	113	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la municipalidad.

Interpretación

La tabla indica que el conjunto de actividades asociadas a la selección para la contratación de personal es adecuado nunca en un 4%, casi nunca en un 12%, algunas veces en un 38%, casi siempre en un 31% y siempre en un 15%. Las evaluaciones que se aplican para la elección del personal se alinean con el perfil nunca en un 7%, casi nunca en un 37.2%, algunas veces en 35.4%, casi siempre en un 20.4% y siempre en un 0%. En cuanto al cumplimiento del perfil del puesto, este se da nunca en 4%, casi nunca en 13%, algunas veces en 34%, casi siempre en 31% y siempre en 18%.

En lo que se refiere a políticas de contratación para los procesos de selección, estas se aplican nunca en un 1%, casi nunca en un 16%, algunas veces en un 34.5%, casi siempre en un 34.5% y siempre en un 14%. Referente al reclutamiento, este se realiza de manera transparente en los siguientes porcentajes; nunca en un 4%, casi nunca en un 15%, algunas veces en un 32%, casi siempre en un 34% y siempre en un 15%. Además, en cuanto al cumplimiento del tiempo de contrato pactado se cumple nunca en un 6%, casi nunca en un 10%,

algunas veces en un 35%, casi siempre en un 35% y siempre en un 14%.

Tabla 10

Evaluación

	Evaluación													
	Supervisión y monitoreo		Conocimiento, capacidades y habilidades		Deberes y responsabilidades		Capacitación del personal				Desempeño laboral			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Nunca	7	6%	4	3.5%	2	2%	4	4%	11	10%	8	7%	12	11%
2. Casi Nunca	20	18%	19	16.8%	9	8%	17	15%	40	35%	12	11%	23	20%
3. Algunas veces	39	34.5%	47	41.6%	32	28%	37	32.5%	61	54%	42	37%	41	36%
4. Casi siempre	34	30%	34	30.1%	51	45%	35	31%	0	0%	36	32%	27	24%
5. Siempre	13	11.5%	9	8%	19	17%	20	17.5%	1	1%	15	13%	10	9%
TOTAL	113	100%	113	100%	113	100%	113	100%	113	100%	113	100%	113	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la municipalidad.

Interpretación

La tabla evidencia que se realiza la supervisión y monitoreo de las tareas ejecutadas por el personal con una frecuencia de nunca en 6%, casi nunca en 18%, algunas veces en 34.5%, casi siempre en un 30% y siempre en un 11.5%. La evaluación de conocimientos, capacidades y habilidades del personal se realiza nunca en un 3.5%, casi nunca en un 16.8%, algunas veces en un 41.6%, casi siempre en un 30.1% y siempre en un 8%. De otro modo, el personal cumple con sus responsabilidades de manera eficiente nunca en un 2%, casi nunca en un 8%, algunas veces en 28%, casi siempre en un 45% y siempre en un 17%.

Por otro lado, las capacitaciones se desarrollan con una frecuencia de nunca en un 4%, casi nunca en 15%, algunas veces en 32.5%, casi siempre en 31% y siempre en 17.5%. Asimismo, las capacitaciones que se brindan mejoran el rendimiento de las actividades ejecutadas por los colaboradores de la siguiente manera; nunca en 10%, casi nunca en 35%, algunas veces en un 54%, casi siempre en 0% y siempre en un 1%. En cuanto al desempeño laboral, la evaluación y supervisión del desempeño se realiza nunca en un 7%, casi nunca en un 11%, algunas veces en un 37%, casi siempre en un 32% y siempre en un 13%. Del mismo modo, el desempeño laboral es reconocido con incentivos nunca en un 11%, casi nunca en un 20%, algunas veces en un 36%, casi siempre en un 24% y siempre en 9%.

Tabla 11*Inclusión*

	Inclusión									
	Principios y valores		Relación con los empleados		Comunicación		Participación laboral		Integración de trabajadores	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Nunca	4	3.6%	2	1.8%	1	1%	3	2.7%	3	3%
2. Casi Nunca	11	9.7%	17	15%	12	10.5%	13	11.5%	13	12%
3. Algunas veces	39	34.5%	29	25.7%	42	37%	33	29.2%	33	29%
4. Casi siempre	39	34.5%	44	38.9%	45	40%	51	45.1%	47	42%
5. Siempre	20	17.7%	21	18.6%	13	11.5%	13	11.5%	17	15%
TOTAL	113	100%	113	100%	113	100%	113	100%	113	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la municipalidad.

Interpretación

La tabla refiere que en la entidad se practican los principios y valores establecidos nunca en un 3.6%, casi nunca en un 9.7%, algunas veces en un 34.5%, casi siempre en un 34.5% y siempre en un 17.7%. En lo que se refiere a la relación entre los funcionarios, nunca es adecuada en 1.8%, casi nunca en 15%, algunas veces en 25.7%, casi siempre en un 38.9% y siempre en 18.6%. Referente a la comunicación, los colaboradores sostuvieron que esta nunca es buena en 1%, casi nunca en 10.5%, algunas veces en 37%, casi siempre en 40% y siempre en 11.5%. Por otro lado, se promueve la participación laboral entre colaboradores nunca en 2.7%, casi nunca en 11.5%, algunas veces en 29.2%, casi siempre en 45% y siempre en 11.5%. Para terminar, garantizan adaptación e integración de los colaboradores al puesto de trabajo nunca en un 3%, casi nunca en 12%, algunas veces en 29%, casi siempre en 42% y siempre en 15%.

Análisis inferencial**Tabla 12***Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Control interno	.110	113	.002
Gestión del talento humano	.088	113	.002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

Según los datos arrojados por el SPSS, la significancia del control interno fue 0.002, de la misma manera, la significancia de la gestión del talento humano fue 0.002, los cuales están por debajo del valor de 0.005. Estos resultados dan a conocer que los datos obtenidos, no provienen de una apropiada distribución, por lo que, se utilizará la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Esta metodología ha sido empleada para examinar la relación entre los diferentes temas de trabajo. Al optar por un enfoque no paramétrico, se busca una evaluación precisa, por cuanto, el uso de la prueba permitirá identificar de manera precisa cualquier vínculo entre los temas, proporcionando una comprensión detallada de su relación.

Regla de decisión

Si la significancia obtenida, se encuentra por debajo de 0.005, entonces, existe relación entre los temas de estudio. Permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Si la significancia obtenida, se encuentra por encima de 0.005, entonces, no existe relación entre los temas de estudio. Permitiendo rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula.

Objetivo general: Determinar la relación entre el control interno y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024.

Tabla 13

Relación entre el control interno y la gestión del talento humano

			Control interno	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Control interno	Coeficiente	1.000	.769**
		Sig.	.	.001
		N	113	113
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente	.769**	1.000
		Sig.	.001	.
		N	113	113

** . La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

Interpretación

La tabla evidencia que existe correlación alta entre el control interno y la gestión del talento humano, debido a que $r=0.769$ lo que representa al 76.9%. Se evidencia la significancia con Sig. (bilateral) de 0.001. En tal sentido, como $p=0.001 < 0.005$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Estos datos evidencian que, si los colaboradores municipales ejecutan de manera eficiente las actividades del control interno y tienen claridad en estas, entonces, el talento humano será eficiente. De igual manera, esto se relaciona con el control interno, dado que, un grupo de colaboradores capacitado tiene menos posibilidad a cometer errores o participar en actividades fraudulentas.

Objetivo 1: Evaluar la relación entre el ambiente de control y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024.

Tabla 14

Relación entre el ambiente de control y la gestión del talento humano

			Ambiente de control	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Ambiente de control	Coeficiente	1.000	.551**
		Sig.	.	.001
		N	113	113
Gestión del talento humano	Gestión del talento humano	Coeficiente	.551**	1.000
		Sig.	.001	.
		N	113	113

** . La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

Interpretación

Se aprecia que existe correlación moderada entre el ambiente de control y la gestión del talento humano, debido a que $r=0.551$ lo que representa al 55.1%. Se evidencia la significancia con Sig. (bilateral) de 0.001. En tal sentido, como $p=0.001 < 0.005$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Los resultados obtenidos señalan que el control de los fondos del Estado por parte de la entidad no es óptimo, lo que tiene un impacto directo en la eficacia de la gestión del talento humano, en lo concerniente al proceso de selección de personal que carece de eficiencia. Sin embargo, es importante destacar que los

colaboradores mantienen una práctica de valores éticos en consonancia con el código de ética de la función pública. Esto sugiere que, a pesar de las deficiencias en la administración de recursos, existe un compromiso arraigado con la integridad y la ética en la ejecución de actividades por parte del grupo de colaboradores de la entidad.

Objetivo 2: Analizar la relación entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024.

Tabla 15

Relación entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento humano

			Evaluación de riesgo	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Evaluación de riesgo	Coefficiente	1.000	.709**
		Sig.	.	.001
	Gestión del talento humano	N	113	113
		Coefficiente	.709**	1.000
		Sig.	.001	.
		N	113	113

** . La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

Interpretación

Los datos evidencian que existe correlación alta entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento humano, debido a que $r=0.709$ lo que representa al 70.9%. Se evidencia la significancia con Sig. (bilateral) de 0.001. En tal sentido, como $p=0.001 < 0.005$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Los resultados obtenidos revelan que en la entidad no se está poniendo mayor interés hacia el análisis de valoración de riesgos que incide en el rendimiento de los colaboradores. Sin embargo, es importante destacar que llevan a cabo de manera oportuna la planificación de la gestión de riesgos. Estos hechos repercuten en el recurso del talento humano, ya que, se evidencian la falta de una comunicación eficaz entre las diversas áreas de trabajo. Es crucial reconocer que la gestión efectiva de riesgos no solo afecta la estabilidad operativa, sino que también influye en el compromiso y la productividad de los colaboradores, moldeando así el panorama organizacional en su totalidad.

Objetivo 3: Establecer la relación entre la actividad de control y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024.

Tabla 16

Relación entre la actividad de control y la gestión del talento humano

			Actividad de control	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Actividad de control	Coeficiente	1.000	.684**
		Sig.	.	.001
		N	113	113
Gestión del talento humano	Gestión del talento humano	Coeficiente	.684**	1.000
		Sig.	.001	.
		N	113	113

** . La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

Interpretación

La tabla evidencia que existe correlación moderada entre la actividad de control y la gestión de talento humano, debido a que $r=0.684$ lo que representa al 68.4%. Se evidencia la significancia con Sig. (bilateral) de 0.001. En tal sentido, como $p=0.001 < 0.005$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Los hallazgos indican que la supervisión de los procesos internos por parte de la oficina de recursos humanos es escasa, lo que contrasta con la disponibilidad de manuales de procedimientos para las autorizaciones y aprobaciones de actividades en cada área. Esta divergencia afecta negativamente la administración de recursos humanos, ya que la ausencia de una supervisión adecuada y oportuna por parte de los colaboradores de la entidad dificulta la detección y corrección de posibles problemas o ineficiencias en los procesos. Como resultado, se compromete la eficacia y eficiencia operativa, así como el crecimiento y retención del personal.

Objetivo 4: Demostrar la relación entre la información, comunicación y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024.

Tabla 17

Relación entre la información, comunicación y la gestión del talento humano

			Información y comunicación	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Información y comunicación	Coeficiente	1.000	.725**
		Sig.	.	.001
		N	113	113
	Gestión del talento humano	Coeficiente	.725**	1.000
		Sig.	.001	.
		N	113	113

** . La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

Interpretación

La tabla evidencia que existe correlación alta entre la información y comunicación con la gestión del talento humano, debido a que $r=0.725$ lo que representa al 72.5%. Se evidencia la significancia con Sig. (bilateral) de 0.001. En tal sentido, como $p=0.001 < 0.005$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Los resultados obtenidos resaltan una falta generalizada de conocimiento entre los colaboradores sobre el MOF y el ROF de la entidad. Sin embargo, a pesar de esta carencia, se percibe una percepción positiva en cuanto al manejo de la comunicación externa, considerándola acorde a la información y servicios ofrecidos para su público objetivo. Estos hallazgos revelan una insuficiente frecuencia en el análisis de las competencias y habilidades del personal. Esta falta de evaluación sistemática puede afectar la eficacia y la productividad del equipo.

IV. DISCUSIÓN

En base al objetivo general que es determinar la relación entre el control interno y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024; se obtuvo como resultado que existe una correlación directa entre el control interno y la gestión del talento humano, dado que, $r=0.769$ lo que demuestra una correlación alta, que representa al 76.9%; con una significancia de 0.001, dado que $p=0.001 < 0.005$; entonces, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Contrastando con la investigación de Tabarez & Villamar (2023) quienes concluyeron que existe relación entre los temas de control interno y gestión del talento humano, en vista de que, la sig. es 0.002 y la correlación fue 0.685 (68.5%). Del mismo modo, presenta similitud con el estudio desarrollado por Solis et al. (2023), al concluir que existe una relación entre la gestión del talento humano y el control de la administración municipal porque el p-valor es 0.001 y la correlación fue 0.629 (62.9%). Estos hallazgos tienen importantes implicaciones prácticas, ya que indican que el fortalecimiento del control interno de una entidad podría influir positivamente en la administración de recursos humanos. Esto podría llevar a estrategias integradas que aborden tanto el control interno como la gestión del talento humano de manera simultánea, lo que puede resultar en mejoras en el rendimiento organizacional y en la satisfacción del personal. Estos autores tienen resultados similares de correlación concernientes a los resultados de la investigación.

Esto se sustenta en la teoría de Chiavenato, quien enfatiza la importancia de realizar el reclutamiento y la selección de empleados de manera estratégica. Esto incluye no solo detectar las habilidades técnicas necesarias, sino también las competencias y principios que se alineen con la cultura y metas de la institución. Asimismo, se sustenta en la teoría de la Ley de la Contraloría General de la República, define las directrices para el control interno en las entidades gubernamentales, garantizando la eficiencia, transparencia y responsabilidad en la administración de los fondos del gobierno.

En referencia al objetivo específico que es evaluar la relación entre el ambiente de control y la gestión del talento humano en una municipalidad de

Moyobamba, 2024; se obtuvo como resultado que existe una correlación directa entre el ambiente de control y la gestión del talento humano, dado que, $r=0.551$ lo que demuestra una correlación moderada, que representa al 55.1%; con una significancia de 0.001, dado que $p=0.001 < 0.005$, entonces, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Contrastando con la investigación elaborada por Ríos (2022) al concluir que existe relación entre el ambiente de control y la gestión del talento humano, la significancia fue 0.001 y la correlación de Rho fue de 0.222 (22.2%). De igual manera, evidencia similar parecido con el estudio de Cruz et al. (2021) al concluir que existe relación entre el ambiente de control interno y la gestión en el ámbito empresarial, por cuanto, la significancia fue de 0.001 con una correlación de 0.398 (39.8%). Estos hallazgos destacan la importancia crucial de administrar el talento humano de manera efectiva para alcanzar el éxito de una organización. Además, sugieren que el establecimiento de un entorno de control interno sólido puede ser un elemento crucial para fomentar prácticas eficaces de administración del talento humano. Esto podría incluir la aplicación de políticas y procesos, sistemas de supervisión y seguimiento. Según los resultados obtenidos, se encontró una correlación baja en relación con los hallazgos de los autores.

Este planteamiento se fundamenta en la teoría de las relaciones humanas destacando la importancia de crear un ambiente de trabajo propicio y administrar el talento humano de manera eficiente para mejorar el rendimiento y la satisfacción tanto de los colaboradores como de la organización en su conjunto (Zamudio et al., 2022). Esta visión resalta la manera en que estas acciones pueden influir no solo en la eficacia global de una entidad, sino también en el bienestar y la felicidad de los colaboradores. Subraya la relevancia de establecer un entorno laboral que no solo maximice la productividad, sino que también fomente un sentido de pertenencia y satisfacción entre los colaboradores.

En base al objetivo específico que es analizar la relación entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024; se obtuvo como resultado que existe una correlación directa entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento humano, dado que, $r=0.709$ lo que demuestra una correlación alta, que representa al 70.9%; con una significancia de

0.001, dado que $p=0.001 < 0.005$; entonces, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Contrastando con el trabajo de Valdez y Salcido (2022), quienes dieron a conocer que existe relación entre la evaluación de riesgos del control interno y la eficacia de las actividades que desarrollan los trabajadores (p -valor 0.000, Rho, 0.586), que representa el 58.6%. Por otro lado, presenta una baja relación con la investigación de Valles (2023) al concluir que existe una asociación entre la gestión del talento humano y las actividades desarrolladas por un grupo de funcionarios públicos. Estos hallazgos señalan que, aunque la gestión del talento humano es esencial para el rendimiento laboral, puede no ser el único factor que influye en la eficacia de las actividades desarrolladas por los colaboradores. Asimismo, la evaluación de riesgos del control interno influye directamente en la administración del talento humano en ciertos contextos organizacionales. Estos autores evidencian resultados similares de correlación concernientes a los resultados de la investigación.

Esto se sustenta en la teoría de sistemas, donde se evidencia que la evaluación de riesgos proporciona una visión holística de las posibles amenazas y vulnerabilidades que enfrenta una entidad, mientras que la gestión del talento humano asegura que se cuente con colaboradores capacitados para abordar estos riesgos de manera efectiva. Esta relación sistémica implica que una evaluación de riesgos integral debe considerar también las capacidades y competencias del equipo humano (Morales et al., 2020). Del mismo modo, enfatiza el vínculo entre la evaluación de riesgos y la gestión del personal dentro de un enfoque basado en la teoría de sistemas. Destaca que la evaluación de riesgos proporciona una comprensión profunda de las amenazas que una entidad enfrenta, mientras que la administración del talento humano asegura que haya empleados capacitados para abordar esas amenazas de manera efectiva.

En referencia al objetivo específico que es establecer la relación entre la actividad de control y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024; se obtuvo como resultado que existe una correlación directa entre la actividad de control y la gestión del talento humano, dado que, $r=0.684$ lo que demuestra una correlación moderada, que representa al 68.4%; con una

significancia de 0.001, dado que $p=0.001 < 0.005$; entonces, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Contrastando con el trabajo de investigación elaborado por Rivera y Villacrés (2021), los cuales dieron a conocer que existe relación entre la actividad de control y la gestión de recursos humanos, dado que, la sig. fue 0.001 y la correlación de Pearson fue 0.611 (61.1%). Así también, guarda poca semejanza con el trabajo de investigación realizado por Ramírez y Valenzuela (2022), al sostener que existe una asociación entre la gestión del talento humano y el rendimiento en el trabajo para lograr una efectividad en las actividades de control, el p-valor fue 0.000 y la correlación fue 0.581 (58.1%). Estos resultados señalan que la actividad de control es la definición de criterios de rendimiento transparentes para los colaboradores, los cuales son esenciales para valorar su desempeño. En este proceso, la gestión del talento humano desempeña una función crucial al identificar las habilidades y aptitudes requeridas para cada posición, garantizando que el personal esté preparado para cumplir con dichos estándares. Estos autores tienen resultados similares de correlación concernientes a los resultados de la investigación.

Esto se sustenta en la teoría X e Y de la Motivación, presenta dos perspectivas opuestas sobre la gestión del talento humano. Mientras la Teoría X supone que las personas son perezosas y necesitan control, la Teoría Y sugiere que están intrínsecamente motivadas, lo que podría fomentar un enfoque más participativo. La elección entre estos enfoques afecta la cultura organizacional y el clima laboral de la municipalidad, impactando su capacidad para aprovechar el potencial de los trabajadores para el bien común. En efecto, las actividades de control son fundamentales en cualquier entidad pública, dado que, contribuyen a garantizar la efectividad, productividad y claridad en la gestión de los recursos y en el logro de las metas en el ámbito gubernamental.

En base al objetivo específico que es demostrar la relación entre la información, comunicación y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024; se obtuvo como resultado que existe una correlación directa entre la información, comunicación y la gestión del talento humano, dado que, $r=0.725$ lo que demuestra una correlación alta, que representa al 72.5%; con

una significancia de 0.001, dado que $p=0.001 < 0.005$; entonces, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Contrastando con el estudio elaborado por Llaja & Fernández (2021), quienes indicaron que existe un vínculo entre la información y comunicación del control interno con la gestión del talento humano, esto porque el p-valor es de 0.001 y el coeficiente de Pearson fue 0.786 (78.6%). También, guarda semejanza con el trabajo investigativo desarrollado por Delgado y Hernández (2023), al determinar que hay una conexión entre la administración de recursos humanos y el rendimiento en el trabajo para evidenciar la mejora en la información y comunicación, por cuanto, la sig, fue 0.000 y la correlación fue 0.976 (97.6%). Estos autores tienen resultados similares de correlación concernientes a los resultados de nuestra investigación. La relación entre la información y la comunicación en la gestión del talento humano es fundamental en el entorno laboral. La disponibilidad y flujo de información facilitan la toma de decisiones sobre la contratación, desarrollo y retención del talento. Estos autores tienen resultados similares de correlación concernientes a los resultados de la investigación.

Esta premisa se fundamenta en la teoría de sistemas, por cuanto, la eficacia en la gestión del talento varía según la habilidad de la institución para recopilar, procesar y compartir información relevante de manera eficiente. La comunicación fluida y transparente facilita la cooperación y la transferencia de conocimientos entre los empleados, lo que a su vez promueve un ambiente de trabajo favorable para el desarrollo y la retención del talento. Del mismo modo, destaca que una comunicación sin obstáculos y abierta favorece la cooperación y el compartir de información entre los trabajadores, lo cual ayuda a establecer un entorno laboral favorable para fomentar el crecimiento y la permanencia del talento en la organización. En consecuencia, el entendimiento y la correcta aplicación de los fundamentos de los sistemas pueden tener un impacto considerable en la habilidad de una entidad gubernamental para administrar el equipo humano.

Con el propósito de cumplir con los objetivos trazados en la investigación, se implementaron cuestionarios que fueron administrados a un total de 113 colaboradores pertenecientes a la entidad bajo estudio. Durante el análisis del

control interno, se optó por utilizar los principios teóricos presentados por Requena (2023), mientras que, para evaluar la gestión del talento humano se recurrió a los fundamentos conceptuales proporcionados por Chiavenato (2021). Este enfoque metodológico brindó la oportunidad de adentrarse en una comprensión clara de la interrelación entre estos dos aspectos fundamentales en el ámbito de la gestión organizacional. Al incorporar las perspectivas teóricas de Requena y Chiavenato, se logró un análisis completo y holístico de la dinámica interna de la institución en estudio, permitiendo identificar los vínculos entre el control interno y la administración del talento humano, así como las áreas susceptibles de mejoras y las estrategias viables para incrementar la eficiencia y el desempeño organizacional.

Para finalizar, el estudio se centra en un tema de actualidad e importancia en el ámbito local, lo cual despierta el interés tanto de la comunidad académica como del sector gubernamental. Asimismo, fue posible la identificación de áreas de mejora en el control interno y la administración del talento de trabajo, esperando mejoras en la eficacia y efectividad de la administración municipal. No obstante, se encontraron algunas limitaciones, donde los resultados pueden no ser directamente aplicables a otras municipalidades o contextos gubernamentales, tampoco pueden ser generalizados como tal.

V. CONCLUSIONES

Se concluye que existe una correlación directa entre el control interno y la gestión del talento humano, dado que, $r=0.769$ lo que demuestra una correlación alta; que representa al 76.9%, con una significancia de 0.001, como $p=0.001 < 0.005$; entonces, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Se concluye que existe una correlación directa entre el ambiente de control y la gestión del talento humano, dado que, $r=0.551$ lo que demuestra una correlación moderada; que representa al 55.1%, con una significancia de 0.001, dado que $p=0.001 < 0.005$; entonces, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Se concluye que existe una correlación directa entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento humano, dado que, $r=0.709$ lo que demuestra una correlación alta; que representa al 70.9%, con una significancia de 0.001, dado que $p=0.001 < 0.005$; entonces, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Se concluye que existe una correlación directa entre la actividad de control y la gestión del talento humano, dado que, $r=0.684$ lo que demuestra una correlación moderada; que representa al 68.4%, con una significancia de 0.001, dado que $p=0.001 < 0.005$; entonces, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Se concluye que existe una correlación directa entre la información, comunicación y la gestión del talento humano, dado que, $r=0.725$ lo que demuestra una correlación alta; que representa al 72.5%, con una significancia de 0.001, dado que $p=0.001 < 0.005$; entonces, se acepta hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

VI. RECOMENDACIONES

El jefe del área de control interno debe realizar actividades de fortalecimiento del sistema y procedimientos de control interno. De la misma manera, se recomienda a la Gerencia del talento humano diseñar programas de capacitación y desarrollo del personal municipal sobre formación en liderazgo y gestión de equipos, habilidades de comunicación efectiva y resolución de conflictos. También, actualizar las políticas y procesos relacionados con la selección de personal, así como la implementación de controles rigurosos para lograr que los procesos de contratación sean transparentes y claros.

El jefe del área del control interno debe implementar políticas y procesos de revisiones periódicas, así como la asignación de recursos monetarios adecuados para garantizar la eficiencia en las operaciones, mediante la creación de un plan detallado que incluya cronogramas de revisión, identificación de áreas críticas para la eficiencia operativa y la asignación de recursos financieros suficientes.

El jefe del área de control interno debe colaborar con los responsables de la Gerencia del talento humano para integrar el análisis de riesgos en los procesos de gestión del talento. Asimismo, implementar un enfoque integrado que considere cómo la gestión de riesgos puede impactar en el bienestar y la eficacia del personal, por medio de la organización de sesiones de trabajo conjuntas con los responsables de la Gerencia del talento humano.

El jefe del área de control interno debe revisar y actualizar los procesos internos de cada área, asegurando que estén alineados con las mejores prácticas y los objetivos estratégicos de la organización, y garantizando que todas las áreas sigan los mismos estándares. Además, debe establecer procesos claros para resolver problemas de manera oportuna, lo cual puede lograrse mediante la creación de un equipo dedicado a la gestión de problemas.

El jefe de la Gerencia del talento humano debe emplear herramientas y canales de comunicación efectivos, como boletines informativos, reuniones regulares y plataformas digitales internas para lograr una eficiente comunicación. De la misma manera, invertir en capacitaciones para una mejor comprensión de políticas y procesos a través de talleres y cursos en línea para mejorar las habilidades del personal y lograr un eficiente conocimiento sobre el MOF y el ROF.

REFERENCIAS

- AEC-COSO. (2019). COSO. <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/coso>
- Aguilar, P., Trapero, F., & Parra, J. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *Methaodos. Revista de Ciencias Sociales*, 6(2), 174-189. <https://doi.org/10.17502/m.rcs.v6i2.233>
- Almeida, P. (2017). La fórmula del talento. *Palermo Business Review*, 16 (1), 135-144. https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr16/PBR_16_10.pdf
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Bedoya, G., Alcivar, J., Delgado, L., Ferrin, D., Morante, R., & Figueroa, E. (2023). Procesos de gestión del talento humano en la gerencia educativa, caso en la unidad educativa 11 de octubre. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 1407-1421. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5410
- Brabo, W., & Delgado, B. (2022). Selección de personal: Relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas. *Revista Publicando*, 9(34), 41-56. <https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2324>
- Cerón, Á. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Revista Biumar*, 4(1), 135-146. <https://doi.org/10.31948/BIUMAR4-1-art11>
- Contraloría Gneral de la República. (2016). Control Interno. https://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorrupcion/documentos/3_CONTROL_INTERNO_2016.pdf
- Contraloría Gneral de la República. (2023). *Expansión del Control Concurrente - Ley N° 31358*. <https://www.gob.pe/28606-expansion-del-control-concurrente-ley-n-31358>
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1143>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGRAW-HILL/Interamericana editores.

<http://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/handle/bhp/565>

- Chiavenato, I. (2021). *Gestión de Talento Humano*. Independently Published. <https://books.google.com.pe/books?id=F4lbzgEACAAJ&dq=motivación+laboral+-+libros+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjvpuysuPX8AhXnL7kGHXhNCC4Q6AF6BAgCEAI>
- Cisneros-Caicedo, A., Guevara-García, A., Urdánigo-Cedeño, J., & Garcés-Bravo, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1165–1185. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2546>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe Dinámica y desafíos de la inversión para impulsar una recuperación sostenible e inclusiva*. www.cepal.org/apps
- CONCYTEC. (2019). Resolución de Presidencia N.º 020—2019—CONCYTEC-P. <https://www.gob.pe/institucion/concytec/normas-legales/849951-020-2019-concytec-p>
- Cruz, M., Gamboa, E., & Caycho, H. (2021). Control interno y gestión empresarial de centros comerciales peruanos en tiempos de la actual pandemia. *Contabilidad y Negocios*, 16(31), 57-70. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.202101.004>
- Delgado, F., & Marina, P. (2023). Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Empresa EPS Moyobamba S.A., Moyobamba 2022. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/122212>
- Directiva 001-2019 SERVIR. (2019). Directiva 001-2019 SERVIR. <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/1296185-143-2019-servir-pe>
- Directiva N.º 002-2009-CG/CA. (2009). RC N.º. 094-2009 CG. <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/normas-legales/3682455-002-2009-cg-ca>
- Duran-Maldonado, G., & Arias-Collaguazo, W. (2022). Análisis de las publicaciones especializadas del control interno en Iberoamérica. *CIENCIAMATRIA*, 8(3), 166-177. <https://doi.org/10.35381/cm.v8i3.749>
- Falcón, V., Gómez, S., Nogueira, D., & Álvarez, W. (2018). *Auditoría de recursos humanos*. <https://www.researchgate.net/profile/Vladimir-Vega->

Falcon/publication/328051870_Auditoria_de_recursos_humanos/links/5c014360a6fdcc1b8d4b481b/Auditoria-de-recursos-humanos.pdf

- González, M. Saavedra, L. & Chacón, Y. (2023). Análisis competitivo de la gestión del talento humano en el sector metalmeccánico de la provincia Tundama en el departamento de Boyacá. *Revista CEA*, 9(20). <https://doi.org/10.22430/24223182.2155>
- Guananga, A., & Quinapanta, M. (2023). Modelo de gestión de talento humano para el sector turístico: Human talent management model for the tourism sector. *Revista científica Ecociencia*, 10(1), 1-24. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.101.739>
- Jiménez, L., Olivos Jiménez, M., Cortez, F., & Campos, J. (2023). Perspectivas de la gestión del talento humano en el sector público de Perú. *Revista de ciencias sociales*, 29(1), 277-288. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/39752>
- Lara, L. & Romero, L. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *SIGNOS*, 11(2), 99-117. <https://doi.org/10.15332/24631140.5084>
- Ley N° 27785: Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República*, 1 (2018) (testimony of Congreso de la República). <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/361328-27785>
- Ley N.° 28716 - CR. (2006). Ley N.° 28716 Ley de Control Interno de las entidades del Estado. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/396705-28716>
- Ley N°. 29973 CR. (2023). Ley N°. 29973 Ley General de las personas con discapacidad. <https://www.gob.pe/institucion/conadis/informes-publicaciones/223512-ley-general-de-la-persona-con-discapacidad-y-su-reglamento>
- Ley N.° 30057 (2013). Ley N.° 30057 Ley de Servicio Civil. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>
- Llaja, A., & Quispe, N. (2021). Control interno de personal y la gestión del talento humano en la oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020.

- López, D., Silva, J., & Bordón, M. (2024). Incidencia del Sistema de Control Interno en la Gestión de Logística de una Empresa Gastronómica de la Ciudad de Pilar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(1), 875–896. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.9464
- Marcillo, L., & Barcia, F. (2023). Control interno en la gestión de talento humano del Gobierno autónomo descentralizado municipal - Paján. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, 7(12), 132–147. <https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/376>
- Mendoza, A. (2019). Gestión Administrativa Operativa en Recursos Humanos. *Sinapsis*, 11(1), 13–23. <https://app.eam.edu.co/ojs/index.php/sinapsis/article/view/204>
- Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., & Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 1(2), 21–29. <https://doi.org/10.35622/J.RG.2021.02.002>
- Morales, J., Oaxaca, Á., & Alvarez, J. (2020). La teoría de sistemas y las reputaciones del poder en las organizaciones. *Rilco*, 6(8), 1–11. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7810194>
- Mori, K., & Bardales, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Municipalidad Provincial de Moyobamba. (2021). *Memoria Anual 2021*. http://www.munimoyobamba.gob.pe/app/portal4/doc_gestion/Memoria_anual/MEMORIA ANUAL-2021.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Guías y herramientas para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en Perú*. https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_763208/lang--es/index.htm
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (2023). *Reglamento Financiero*. <https://www.unesco.org/es/legal-affairs/financial-regulations>
- Quintero, W., Peñaranda, M., & Rodríguez, M. (2020). Naturaleza de las organizaciones y sus costos de transacción: Análisis de la teoría de agencia,

- teoría de la organización y teoría de la firma. *Revista Espacios*, 41(4), 1–12. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n31/a20v41n31p08.pdf>
- Resolución Directoral General N° 0083-2021-MTPE/3/19. (2021). R. D. G. N° 0083-2021-MTPE/3/19. <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-form-cap-lab/normalizacion-y-certificacion/evaluacion-de-competencias-laborales/>
- Ramírez, E., & Valenzuela, E. (2022). Relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de DIRCETUR– Moyobamba, 2022. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/109960>
- Resolución de Contraloría N.° 146-2019-CGR. (2019). RC N.° 146-2019-CG. <https://www.gob.pe/institucion/muniheroesalbarracin/normas-legales/3351358-146-2019-cg-aprueba-la-directiva-n-006-2019-cg-integ-implementacion-del-sistema-de-control-interno-en-las-entidades-del-estado>
- Resolución de Contraloría N°. 273-2014 CG. (2014). Resolución de Contraloría N.° 273-2014-CG. <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/normas-legales/1928147-273-2014-cg>
- Resolución de Contraloría N°. 454-2014 CG. (2014). Resolución de Contraloría N.° 454-2014-CG. <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/normas-legales/1923451-454-2014-cg>
- Recuenco, A., Reyes, W., & Olano, S. (2022). Motivación: Elemento necesario para el desarrollo psico-productivo. *Journal of Neuroscience Andpublichealth*, 2(2), 215–224. <https://doi.org/10.46363/jnph.v2i2.2>
- Requena, D. (2023). La importancia del control interno y la contribución a la gestión patrimonial de bienes. *Gestión En El Tercer Milenio*, 26(51), 67–86. <https://doi.org/10.15381/gtm.v26i51.25508>
- Ríos, K. (2022). *Control interno y ejecución del gasto público en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021*. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80365>
- Rivera, A., & Villacrés, D. (2021). Medición del control interno en la gestión de recursos humanos de la empresa Comercializadora Nacional, S.A.S. *Accounting and Management Research*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.22209/amr.v1n1a03>
- Silva, L. (2020, December). *Brasil analiza cómo fortalecer el control interno para evitar*

- el despilfarro*. <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2020/12/21/brasil-analiza-como-fortalecer-control-interno-evitar-despilfarro>
- Solís, F., Quinto, D., Balvin, L., Berrocal, C., Gómez, J., & Meneses, S. (2023). Influencia del talento humano de los funcionarios en la gestión municipal de la provincia de Huancayo, Perú. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(1), 22-29. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.002>
- Tabarez, L., & Villamar, F. (2023). Control Interno en la Gestión del talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal -Paján. *REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINARIA ARBITRADA YACHASUN*, 7(12), 132–147. <https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/376>
- Valdez, Y., & Salcido, L. (2022). El control interno como factor determinante de la eficacia en los empleados de empresa maquiladora. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, 1 (36), 1-30. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi36.405>
- Valles Arbildo, L. (2023). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Banco de la Nación, Agencia Moyobamba, 2022. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/109975>
- Yerrén, R. (2022). El sistema de control interno y la gestión pública: Una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 2316-2335. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2030
- Zamudio, J., Álvarez, M., & Vásquez, M. (2022). Perspectiva de la Gestión de Talento Humano en Teorías Administrativas: Análisis Teórico. *Revista Salud y Administración*, 9(27), 46–53. <https://revista.unsis.edu.mx/index.php/saludyadmon/article/view/255>
- Zapata, L., Escobar, K., Noreña, C., & Piñeros, L. (2022). El control interno y su contribución a la perdurabilidad de las MiPymes. *Activos*, 20(2). 38-60. <https://doi.org/10.15332/25005278.8621>
- Zurita, H., Carhuallanqui, L., & Alva, F. (2023). Control interno en la rentabilidad de una empresa de servicios generales—Perú. *Revista Científica Visión de Futuro*, 27(1), 160-181. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2023.27.01.005.es>

ANEXOS

ANEXO 1: TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN Y MATRIZ DE CONSISTENCIA

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
VARIABLE 1: CONTROL INTERNO	Para Requena (2023) es un procedimiento donde se aplica la administración, dirección y al personal, garantizando la obtención de los propósitos en una entidad.	El control interno se desarrollará a través de ambiente de control, evaluación de riesgos, actividad de control, información y comunicación, y para una buena marcha de las actividades dentro de la institución, estas serán medidas a través de la escala ordinal empleando un cuestionario. Teniendo como escala de medición: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.	Ambiente de control	<ul style="list-style-type: none"> - Valores éticos - Estructura Organizacional - Administración de recursos 	Ordinal
			Evaluación de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> - Planeamiento - Identificación - Seguridad y salud - Valoración - Comunicación 	
			Actividad de control	<ul style="list-style-type: none"> - Autorización y aprobación - Asignación de funciones - Verificación - Revisión de procesos - Control para la TIC 	
			Información y comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Funciones - Información - Responsabilidad - Comunicación interna - Comunicación externa 	
VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Chiavenato (2021) señala la relevancia de la gestión de recursos humanos asegura poseer empleados expertos en la organización y ayuda a identificar y fortalecer a los empleados con mayor desempeño dentro de una entidad.	La gestión de talento humano se desarrollará a través del proceso de selección, evaluación, inclusión y para una buena marcha de las actividades dentro de la institución, estas serán medidas a través de la escala ordinal empleando el cuestionario. Teniendo como escala de medición: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.	Proceso de selección	<ul style="list-style-type: none"> - Selección de personal - Perfil de puestos - Política del contrato - Reclutamiento - Tiempo de contratación 	Ordinal
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión y monitoreo - Conocimiento, capacidades y habilidades - Deberes y responsabilidades - Capacitación del personal - Desempeño laboral 	
			Inclusión	<ul style="list-style-type: none"> - Principios y valores - Relación con los empleados - Comunicación - Participación laboral - Integración de trabajadores 	

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	HIPÓTESIS
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre el control interno y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre el control interno y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024.</p>	<p>VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Proceso de selección	<ul style="list-style-type: none"> - Selección de personal - Perfil de puestos - Política del contrato - Reclutamiento - Tiempo de contratación 	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación directa entre el control interno y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024.</p>
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión y monitoreo - Conocimiento, capacidades y habilidades - Deberes y responsabilidades - Capacitación del personal - Desempeño laboral 	
			Inclusión	<ul style="list-style-type: none"> - Principios y valores - Relación con los empleados - Comunicación - Participación laboral - Integración de trabajadores 	
<p>P1: ¿Qué relación existe entre el ambiente de control y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024?</p> <p>P2: ¿Qué relación existe entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024?</p> <p>P3: ¿Qué relación existe entre la actividad de control y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024?</p>	<p>O1: Evaluar la relación entre el ambiente de control y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024.</p> <p>O2: Analizar la relación entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024.</p> <p>O3: Establecer la relación entre la actividad de control y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024.</p>	<p>VARIABLE 1: CONTROL INTERNO</p>	Ambiente de control	<ul style="list-style-type: none"> - Valores éticos - Estructura Organizacional - Administración de recursos 	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>H1: Existe relación significativa entre el ambiente de control y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024.</p>
			Evaluación de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> - Planeamiento - Identificación - Seguridad y salud - Valoración - Comunicación 	
			Actividad de control	<ul style="list-style-type: none"> - Autorización y aprobación - Asignación de funciones - Verificación - Revisión de procesos - Control para la TIC 	
			Información y comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Funciones - Información - Responsabilidad - Comunicación interna 	

<p>municipalidad de Moyobamba, 2024?</p> <p>P4: ¿Qué relación existe entre la información, comunicación y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024?</p>	<p>municipalidad de Moyobamba, 2024.</p> <p>O4: Demostrar la relación entre la información, comunicación y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024.</p>			<p>- Comunicación externa</p>	<p>Moyobamba, 2024.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre la actividad de control y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre la información, comunicación y la gestión del talento humano en una municipalidad de Moyobamba, 2024.</p>
--	---	--	--	-------------------------------	--

ANEXO 2: INSTRUMENTO (CUESTIONARIO).

Cuestionario sobre Control Interno

Respuesta	1	2	3	4	5
Equivalente	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre

Ambiente de control		Opciones				
N°	Valores éticos	1	2	3	4	5
01	¿En la entidad el personal administrativo, funcionarios y servidores practican los valores éticos en concordancia con el código de ética de la función pública?					
N°	Estructura Organizacional	1	2	3	4	5
02	¿Considera usted que la entidad trabaja de acuerdo a su estructura organizacional, para la consecución de los objetivos institucionales?					
N°	Administración de recursos	1	2	3	4	5
03	¿Considera usted que la administración de recursos públicos de la entidad está teniendo un buen control?					
Evaluación de riesgos		Opciones				
N°	Planeamiento	1	2	3	4	5
04	¿En la entidad se realiza un adecuado planeamiento de la administración de riesgos que podrían generar un impacto negativo en la institución?					
N°	Identificación	1	2	3	4	5
05	¿Se realizan en la entidad la identificación de riesgos externos e internos que afecten a la institución?					
N°	Seguridad y salud	1	2	3	4	5
06	¿Se realizan actividades para promover el cumplimiento de seguridad y salud en el trabajo?					
N°	Valoración	1	2	3	4	5
07	¿Se realizan análisis de valoración de riesgos que afecta el desempeño laboral?					
N°	Comunicación	1	2	3	4	5
08	¿Establecen procedimientos de comunicación para la administración de riesgos en la entidad?					
Actividad de control		Opciones				
N°	Autorización y aprobación	1	2	3	4	5
09	¿La oficina de recursos humanos de la entidad cuenta con manuales de procedimientos para las autorizaciones y aprobaciones de las actividades realizadas en el área?					

N°	Asignación de funciones	1	2	3	4	5
10	¿Se asigna funciones según el puesto de trabajo y objetivos institucionales?					
N°	Verificación	1	2	3	4	5
11	¿En la entidad se realiza control para la verificación de las labores realizadas de cada trabajador?					
N°	Revisión de procesos	1	2	3	4	5
12	¿La oficina de recursos humanos realiza control en la revisión de procesos internos de cada área?					
N°	Control para la TIC	1	2	3	4	5
13	¿Considera usted que la entidad realiza un sistema de control para la TIC y que garantiza el cumplimiento de los objetivos?					
Información y Comunicación		Opciones				
N°	Funciones	1	2	3	4	5
14	¿Los trabajadores tienen conocimiento sobre el Manual (MOF) y Reglamento de Organización de Funciones (ROF) de la institución y otros?					
N°	Información	1	2	3	4	5
15	¿Considera usted que la entidad utiliza un sistema de control adecuado para recopilar la información administrativa?					
N°	Responsabilidad	1	2	3	4	5
16	¿Considera usted que la distribución de responsabilidades inherentes al cargo, garantiza el cumplimiento de los procesos administrativos?					
N°	Comunicación interna	1	2	3	4	5
17	¿La entidad fomenta y promueve la comunicación interna de manera oportuna para el cumplimiento de las metas?					
N°	Comunicación externa	1	2	3	4	5
18	¿Considera usted que, en la entidad, el manejo de la comunicación externa de acuerdo a la información y servicios son las más apropiadas con su público objetivo?					

Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano

Respuesta	1	2	3	4	5
Equivalente	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre

Proceso de selección		Opciones				
N°	Selección de personal	1	2	3	4	5
01	¿El proceso de selección para la contratación del recurso humano es adecuado?					
02	¿Las evaluaciones que se aplican para la selección, van de acuerdo al perfil de la vacante?					
N°	Perfil de puestos	1	2	3	4	5
03	¿El personal a contratar cumple con el perfil de puestos de trabajo?					
N°	Política del contrato	1	2	3	4	5
04	¿Existe políticas de contratación para los procesos de selección?					
N°	Reclutamiento	1	2	3	4	5
05	¿Cuando se solicita personal, los encargados del proceso de reclutamiento lo realizan de manera transparente?					
N°	Tiempo de contratación	1	2	3	4	5
06	¿En la entidad se cumple el tiempo de contratación pactado entre el empleador y el trabajador?					
Evaluación		Opciones				
N°	Supervisión y monitoreo	1	2	3	4	5
07	¿Se realiza la supervisión y monitoreo a las actividades que realizan los colaboradores en la institución?					
N°	Conocimiento, capacidades y habilidades	1	2	3	4	5
08	¿Se realiza la evaluación de conocimientos, capacidades y habilidades al talento humano?					
N°	Deberes y responsabilidades	1	2	3	4	5
09	¿En la entidad el personal cumple con sus deberes y responsabilidades asignadas de manera eficiente?					
N°	Capacitación del personal	1	2	3	4	5
10	¿En la entidad se realizan capacitaciones continuas para reforzar sus conocimientos?					
11	¿Las capacitaciones que brinda la institución mejoran el desempeño de sus funciones?					
N°	Desempeño laboral	1	2	3	4	5
12	¿Se evalúa y supervisa permanentemente el desempeño laboral del talento humano que labora en la institución?					
13	¿Se reconoce el desempeño laboral con incentivos y/o asensos?					

Inclusión		Opciones				
N°	Principios y valores	1	2	3	4	5
14	¿Considera usted que en la entidad se practican los principios y valores establecidos?					
N°	Relación con los empleados	1	2	3	4	5
15	¿Considera usted que la relación laboral entre los funcionarios y empleados son adecuadas?					
N°	Comunicación	1	2	3	4	5
16	¿Considera usted que en la entidad existe una buena comunicación entre las diversas oficinas?					
N°	Participación laboral	1	2	3	4	5
17	¿La entidad promueve la participación laboral entre los trabajadores?					
N°	Integración de trabajadores	1	2	3	4	5
18	¿En la entidad se garantiza adaptación e integración de los trabajadores al puesto de trabajo?					

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del Talento Humano	Proceso de selección	Según Brabo Ross & Delgado Litardo, (2022) para realizar la selección de personal y ocupar las vacantes disponibles, es fundamental llevar a cabo un proceso cuidadoso, minucioso y planificado con el objetivo de identificar a los candidatos más idóneos, capaces de suplir las carencias que puedan existir en el puesto o la vacante de una organización.
	Evaluación	La evaluación de competencias laborales es una comparación del desempeño, habilidades y conocimientos basadas al perfil ocupacional. La evaluación competencias tiene como finalidad mostrar objetivamente el desempeño laboral de cada persona. (R. D. G. N° 0083-2021-MTPE/3/19, 2021)
	Inclusión	Las personas con discapacidad poseen derechos equivalentes a los del resto de la población, sin quebrantar las medidas específicas establecidas por la ley nacional e internacional garantizando la igualdad en la práctica. El estado garantiza un entorno propicio, cómodo y equitativo que puedan gozar de sus derechos sin sufrir discriminación (Ley N°. 29973 CR, 2023)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Gestión del Talento Humano**” elaborado por Copia Carrasco Dante y Mori Ahuanari Jerry en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Gestión del Talento Humano

- Primera dimensión: **Proceso de selección**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el Proceso de selección**

INDICADORES	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Selección de personal	¿El proceso de selección para la contratación del recurso humano es adecuado?				X				X				X	
	¿Las evaluaciones que se aplican para la selección, van de acuerdo al perfil de la vacante?				X				X				X	
Perfil de puestos	¿El personal a contratar cumple con el perfil de puestos de trabajo?				X				X				X	
Política del contrato	¿Existe políticas de contratación para los procesos de selección?				X				X				X	
Reclutamiento	¿Cuándo se solicita personal, los encargados del proceso de reclutamiento lo realizan de manera transparente?				X				X				X	
Tiempo de contratación	¿En la entidad se cumple el tiempo de contratación pactado entre el empleador y el trabajador?				X				X				X	

- Segunda dimensión: **Evaluación**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la Evaluación**

INDICADORES	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Supervisión y monitoreo	¿Se realiza la supervisión y monitoreo a las actividades que realizan los colaboradores en la institución?				X				X				X	
Conocimiento, capacidades y habilidades	¿Se realiza la evaluación de conocimientos, capacidades y habilidades al talento humano?				X				X				X	
Deberes y responsabilidades	¿En la entidad el personal cumple con sus deberes y responsabilidades asignadas de manera eficiente?				X				X				X	

Capacitación del personal	¿En la entidad se realizan capacitaciones continuas para reforzar sus conocimientos?				X				X				X	
	¿Las capacitaciones que brinda la institución mejoran el desempeño de sus funciones?				X				X				X	
Desempeño laboral	¿Se evalúa y supervisa permanentemente el desempeño laboral del talento humano que labora en la institución?				X				X				X	
	¿Se reconoce el desempeño laboral con incentivos y/o asensos?				X				X				X	

- Tercera dimensión: **Inclusión**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la Inclusión**

INDICADORES	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Principios y valores	¿Considera usted que en la entidad se practican los principios y valores establecidos?				X				X				X	
Relación con los empleados	¿Considera usted que la relación laboral entre los funcionarios y empleados son adecuadas?				X				X				X	
Comunicación	¿Considera usted que en la entidad existe una buena comunicación entre las diversas oficinas?				X				X				X	
Participación laboral	¿La entidad promueve la participación laboral entre los trabajadores?				X				X				X	
Integración de trabajadores	¿En la entidad se garantiza adaptación e integración de los trabajadores al puesto de trabajo?				X				X				X	



Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado
DOCENTE POSGRADO

Firma del evaluador
Gabriela del Pilar Palomino Alvarado
DNI: 00953069

Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Control Interno**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Gabriela del Pilar Palomino Alvarado		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública		
Institución donde labora:	Universidad Nacional de San Martín		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde		

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala: (Ordinal)

Nombre de la Prueba:	Control Interno
Autor:	Copia Carrasco Dante y Mori Ahuanari Jerry
Procedencia:	Moyobamba - UCV
Administración:	Copia Carrasco Dante y Mori Ahuanari Jerry
Tiempo de aplicación:	45 minutos
Ámbito de aplicación:	La encuesta se aplicará en una Municipalidad de Moyobamba
Significación:	Nuestra investigación está compuesta por 4 Dimensiones de la variable: Control Interno, 3 dimensiones: Gestión del Talento Humano. Esta encuesta estará representada por 36 preguntas las cuales serán aplicadas en las oficinas de una Municipalidad de Moyobamba.

9. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Control Interno	Ambiente de control	Son reglas que se utilizan para establecer un CI de efectivo en la entidad. Esto es aplicado en toda organización. (CGR, 2016)
	Evaluación de riesgos	Es un proceso continuo para que las entidades se preparen para hacer frente a eventos de riesgo. Dentro de la institución, el riesgo implica probabilidad de que suceda algún evento que pueda tener impacto adverso en los objetivos establecidos. (CGR, 2016)
	Actividad de control	Se refiere a políticas y procesos definidos en una empresa, tienen como objetivo principal para mitigar posibles riesgos que afecten la obtención de los objetivos. (CGR, 2016)
	Información y comunicación	Hace referencia a la información tanto interna como externa, que una entidad requiere para realizar sus funciones de CI y respaldar el cumplimiento de metas y objetivos. (CGR, 2016)

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Control Interno**” elaborado por Copia Carrasco Dante y Mori Ahuanari Jerry en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Control Interno

- Primera dimensión: **Ambiente de control**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el Ambiente de control**

INDICADORES	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Valores éticos	¿En la entidad el personal administrativo, funcionarios y servidores practican los valores éticos en concordancia con el código de ética de la función pública?				X				X				X	
Estructura Organizacional	¿Considera usted que la entidad trabaja de acuerdo a su estructura organizacional, para la consecución de los objetivos institucionales?				X				X				X	
Administración de recursos	¿Considera usted que la administración de recursos públicos de la entidad está teniendo un buen control?				X				X				X	

- Segunda dimensión: **Evaluación de riesgos**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la Evaluación de riesgos**

INDICADORES	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Planeamiento	¿En la entidad se realiza un adecuado planeamiento de la administración de riesgos que podrían generar un impacto negativo en la institución?				X				X				X	
Identificación	¿Se realizan en la entidad la identificación de riesgos externos e internos que afecten a la institución?				X				X				X	
Seguridad y salud	¿Se realizan actividades para promover el cumplimiento de seguridad y salud en el trabajo?				X				X				X	
Valoración	¿Se realizan análisis de valoración de riesgos que afecta el desempeño laboral?				X				X				X	
Comunicación	¿Establecen procedimientos de comunicación para la administración de riesgos en la entidad?				X				X				X	

- Tercera dimensión: **Actividad de control**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la Actividad de control**

INDICADORES	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Autorización y aprobación	¿La oficina de recursos humanos de la entidad cuenta con manuales de procedimientos para las autorizaciones y aprobaciones de las actividades realizadas en el área?				X				X				X	
Asignación de funciones	¿Se asigna funciones según el puesto de trabajo y objetivos institucionales?				X				X				X	
Verificación	¿En la entidad se realiza control para la verificación de las labores realizadas de cada trabajador?				X				X				X	
Revisión de procesos	¿La oficina de recursos humanos realiza control en la revisión de procesos internos de cada área?				X				X				X	
Control para la TIC	¿Considera usted que la entidad realiza un sistema de control para la TIC y que garantiza el cumplimiento de los objetivos?				X				X				X	

- Cuarta dimensión: **Información y Comunicación**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la Información y Comunicación**

INDICADORES	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Funciones	¿Los trabajadores tienen conocimiento sobre el Manual (MOF) y Reglamento de Organización de Funciones (ROF) de la institución y otros?		X				X				X			
Información	¿Considera usted que la entidad utiliza un sistema de control adecuado para recopilar la información administrativa?				X				X				X	
Responsabilidad	¿Considera usted que la distribución de responsabilidades inherentes al cargo, garantiza el cumplimiento de los procesos administrativos?				X				X				X	

Comunicación interna	¿La entidad fomenta y promueve la comunicación interna de manera oportuna para el cumplimiento de las metas?				X				X				X	
Comunicación externa	¿Considera usted que, en la entidad, el manejo de la comunicación externa de acuerdo a la información y servicios son las más apropiadas con su público objetivo?				X				X				X	

Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado
DOCENTE POSGRADO

Firma del evaluador
Gabriela del Pilar Palomino Alvarado
DNI: 00953069

Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión del Talento Humano**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Sunil Guardia Salas		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia		
Institución donde labora:	Universidad Nacional Agraria de la Selva		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde		

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos de la escala: (Ordinal)

Nombre de la Prueba:	Gestión del Talento Humano
Autor:	Copia Carrasco Dante y Mori Ahuanari Jerry
Procedencia:	Moyobamba - UCV
Administración:	Copia Carrasco Dante y Mori Ahuanari Jerry
Tiempo de aplicación:	45 minutos
Ámbito de aplicación:	La encuesta se aplicará en una Municipalidad de Moyobamba
Significación:	Nuestra investigación está compuesta por 4 Dimensiones de la variable: Control Interno, 3 dimensiones: Gestión del Talento Humano. Esta encuesta estará representada por 36 preguntas las cuales serán aplicadas en las oficinas de una Municipalidad de Moyobamba.

14. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del Talento Humano	Proceso de selección	Según Brabo Ross & Delgado Litardo, (2022) para realizar la selección de personal y ocupar las vacantes disponibles, es fundamental llevar a cabo un proceso cuidadoso, minucioso y planificado con el objetivo de identificar a los candidatos más idóneos, capaces de suplir las carencias que puedan existir en el puesto o la vacante de una organización.
	Evaluación	La evaluación de competencias laborales es una comparación del desempeño, habilidades y conocimientos basadas al perfil ocupacional. La evaluación competencias tiene como finalidad mostrar objetivamente el desempeño laboral de cada persona. (R. D. G. N° 0083-2021-MTPE/3/19, 2021)
	Inclusión	Las personas con discapacidad poseen derechos equivalentes a los del resto de la población, sin quebrantar las medidas específicas establecidas por la ley nacional e internacional garantizando la igualdad en la práctica. El estado garantiza un entorno propicio, cómodo y equitativo que puedan gozar de sus derechos sin sufrir discriminación (Ley N°. 29973 CR, 2023)

15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Gestión del Talento Humano**” elaborado por Copia Carrasco Dante y Mori Ahuanari Jerry en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Gestión del Talento Humano

- Primera dimensión: **Proceso de selección**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el Proceso de selección**

INDICADORES	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Selección de personal	¿El proceso de selección para la contratación del recurso humano es adecuado?				X				X				X	
	¿Las evaluaciones que se aplican para la selección, van de acuerdo al perfil de la vacante?				X				X				X	
Perfil de puestos	¿El personal a contratar cumple con el perfil de puestos de trabajo?				X				X				X	
Política del contrato	¿Existe políticas de contratación para los procesos de selección?				X				X				X	
Reclutamiento	¿Cuando se solicita personal, los encargados del proceso de reclutamiento lo realizan de manera transparente?				X				X				X	
Tiempo de contratación	¿En la entidad se cumple el tiempo de contratación pactado entre el empleador y el trabajador?				X				X				X	

- Segunda dimensión: **Evaluación**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la Evaluación**

INDICADORES	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Supervisión y monitoreo	¿Se realiza la supervisión y monitoreo a las actividades que realizan los colaboradores en la institución?				X				X				X	
Conocimiento, capacidades y habilidades	¿Se realiza la evaluación de conocimientos, capacidades y habilidades al talento humano?				X				X				X	
Deberes y responsabilidades	¿En la entidad el personal cumple con sus deberes y responsabilidades asignadas de manera eficiente?				X				X				X	

Capacitación del personal	¿En la entidad se realizan capacitaciones continuas para reforzar sus conocimientos?				X				X				X	
	¿Las capacitaciones que brinda la institución mejoran el desempeño de sus funciones?				X				X				X	
Desempeño laboral	¿Se evalúa y supervisa permanentemente el desempeño laboral del talento humano que labora en la institución?				X				X				X	
	¿Se reconoce el desempeño laboral con incentivos y/o asensos?				X				X				X	

- Tercera dimensión: **Inclusión**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la Inclusión**

INDICADORES	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Principios y valores	¿Considera usted que en la entidad se practican los principios y valores establecidos?				X				X				X	
Relación con los empleados	¿Considera usted que la relación laboral entre los funcionarios y empleados son adecuadas?				X				X				X	
Comunicación	¿Considera usted que en la entidad existe una buena comunicación entre las diversas oficinas?				X				X				X	
Participación laboral	¿La entidad promueve la participación laboral entre los trabajadores?				X				X				X	
Integración de trabajadores	¿En la entidad se garantiza adaptación e integración de los trabajadores al puesto de trabajo?				X				X				X	



Mg. C.P.C. Sunil Guardia Salas
N.M. 14889

Firma del evaluador
Sunil Guardia Salas
DNI: 23013618

Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Control Interno**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

16. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Sunil Guardia Salas		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia		
Institución donde labora:	Universidad Nacional Agraria de la Selva		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde		

17. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

18. Datos de la escala: (Ordinal)

Nombre de la Prueba:	Control Interno
Autor:	Copia Carrasco Dante y Mori Ahuanari Jerry
Procedencia:	Moyobamba - UCV
Administración:	Copia Carrasco Dante y Mori Ahuanari Jerry
Tiempo de aplicación:	45 minutos
Ámbito de aplicación:	La encuesta se aplicará en una Municipalidad de Moyobamba
Significación:	Nuestra investigación está compuesta por 4 Dimensiones de la variable: Control Interno, 3 dimensiones: Gestión del Talento Humano. Esta encuesta estará representada por 36 preguntas las cuales serán aplicadas en las oficinas de una Municipalidad de Moyobamba.

19. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Control Interno	Ambiente de control	Son reglas que se utilizan para establecer un CI de efectivo en la entidad. Esto es aplicado en toda organización. (CGR, 2016)
	Evaluación de riesgos	Es un proceso continuo para que las entidades se preparen para hacer frente a eventos de riesgo. Dentro de la institución, el riesgo implica probabilidad de que suceda algún evento que pueda tener impacto adverso en los objetivos establecidos. (CGR, 2016)
	Actividad de control	Se refiere a políticas y procesos definidos en una empresa, tienen como objetivo principal para mitigar posibles riesgos que afecten la obtención de los objetivos. (CGR, 2016)
	Información y comunicación	Hace referencia a la información tanto interna como externa, que una entidad requiere para realizar sus funciones de CI y respaldar el cumplimiento de metas y objetivos. (CGR, 2016)

20. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Control Interno**” elaborado por Copia Carrasco Dante y Mori Ahuanari Jerry en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Control Interno

- Primera dimensión: **Ambiente de control**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el Ambiente de control**

INDICADORES	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Valores éticos	¿En la entidad el personal administrativo, funcionarios y servidores practican los valores éticos en concordancia con el código de ética de la función pública?				X				X				X	
Estructura Organizacional	¿Considera usted que la entidad trabaja de acuerdo a su estructura organizacional, para la consecución de los objetivos institucionales?				X				X				X	
Administración de recursos	¿Considera usted que la administración de recursos públicos de la entidad está teniendo un buen control?				X				X				X	

- Segunda dimensión: **Evaluación de riesgos**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la Evaluación de riesgos**

INDICADORES	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Planeamiento	¿En la entidad se realiza un adecuado planeamiento de la administración de riesgos que podrían generar un impacto negativo en la institución?				X				X				X	
Identificación	¿Se realizan en la entidad la identificación de riesgos externos e internos que afecten a la institución?				X				X				X	
Seguridad y salud	¿Se realizan actividades para promover el cumplimiento de seguridad y salud en el trabajo?				X				X				X	
Valoración	¿Se realizan análisis de valoración de riesgos que afecta el desempeño laboral?				X				X				X	
Comunicación	¿Establecen procedimientos de comunicación para la administración de riesgos en la entidad?				X				X				X	

- Tercera dimensión: **Actividad de control**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la Actividad de control**

INDICADORES	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Autorización y aprobación	¿La oficina de recursos humanos de la entidad cuenta con manuales de procedimientos para las autorizaciones y aprobaciones de las actividades realizadas en el área?				X				X				X	
Asignación de funciones	¿Se asigna funciones según el puesto de trabajo y objetivos institucionales?				X				X				X	
Verificación	¿En la entidad se realiza control para la verificación de las labores realizadas de cada trabajador?				X				X				X	
Revisión de procesos	¿La oficina de recursos humanos realiza control en la revisión de procesos internos de cada área?				X				X				X	
Control para la TIC	¿Considera usted que la entidad realiza un sistema de control para la TIC y que garantiza el cumplimiento de los objetivos?				X				X				X	

- Cuarta dimensión: **Información y Comunicación**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la Información y Comunicación**

INDICADORES	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Funciones	¿Los trabajadores tienen conocimiento sobre el Manual (MOF) y Reglamento de Organización de Funciones (ROF) de la institución y otros?				X				X				X	
Información	¿Considera usted que la entidad utiliza un sistema de control adecuado para recopilar la información administrativa?				X				X				X	
Responsabilidad	¿Considera usted que la distribución de responsabilidades inherentes al cargo, garantiza el cumplimiento de los procesos administrativos?				X				X				X	

Comunicación interna	¿La entidad fomenta y promueve la comunicación interna de manera oportuna para el cumplimiento de las metas?				X				X				X	
Comunicación externa	¿Considera usted que, en la entidad, el manejo de la comunicación externa de acuerdo a la información y servicios son las más apropiadas con su público objetivo?				X				X				X	

Mg. C.P.C. Sunil Guardia Salas
N.M. 14889

Firma del evaluador
Sunil Guardia Salas
DNI: 23013618

Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión del Talento Humano**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

21. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Manuel Eduardo Quispe Chavesta		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia		
Institución donde labora:	Universidad Católica Sedes Sapientiae		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde		

22. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

23. Datos de la escala: (Ordinal)

Nombre de la Prueba:	Gestión del Talento Humano
Autor:	Copia Carrasco Dante y Mori Ahuanari Jerry
Procedencia:	Moyobamba - UCV
Administración:	Copia Carrasco Dante y Mori Ahuanari Jerry
Tiempo de aplicación:	45 minutos
Ámbito de aplicación:	La encuesta se aplicará en una Municipalidad de Moyobamba
Significación:	Nuestra investigación está compuesta por 4 Dimensiones de la variable: Control Interno, 3 dimensiones: Gestión del Talento Humano. Esta encuesta estará representada por 36 preguntas las cuales serán aplicadas en las oficinas de una Municipalidad de Moyobamba.

24. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del Talento Humano	Proceso de selección	Según Brabo Ross & Delgado Litardo, (2022) para realizar la selección de personal y ocupar las vacantes disponibles, es fundamental llevar a cabo un proceso cuidadoso, minucioso y planificado con el objetivo de identificar a los candidatos más idóneos, capaces de suplir las carencias que puedan existir en el puesto o la vacante de una organización.
	Evaluación	La evaluación de competencias laborales es una comparación del desempeño, habilidades y conocimientos basadas al perfil ocupacional. La evaluación competencias tiene como finalidad mostrar objetivamente el desempeño laboral de cada persona. (R. D. G. N° 0083-2021-MTPE/3/19, 2021)
	Inclusión	Las personas con discapacidad poseen derechos equivalentes a los del resto de la población, sin quebrantar las medidas específicas establecidas por la ley nacional e internacional garantizando la igualdad en la práctica. El estado garantiza un entorno propicio, cómodo y equitativo que puedan gozar de sus derechos sin sufrir discriminación (Ley N°. 29973 CR, 2023)

25. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Gestión del Talento Humano**” elaborado por Copia Carrasco Dante y Mori Ahuanari Jerry en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Gestión del Talento Humano

- Primera dimensión: **Proceso de selección**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el Proceso de selección**

INDICADORES	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Selección de personal	¿El proceso de selección para la contratación del recurso humano es adecuado?				X				X				X	
	¿Las evaluaciones que se aplican para la selección, van de acuerdo al perfil de la vacante?				X				X				X	
Perfil de puestos	¿El personal a contratar cumple con el perfil de puestos de trabajo?				X				X				X	
Política del contrato	¿Existe políticas de contratación para los procesos de selección?				X				X				X	
Reclutamiento	¿Cuando se solicita personal, los encargados del proceso de reclutamiento lo realizan de manera transparente?				X				X				X	
Tiempo de contratación	¿En la entidad se cumple el tiempo de contratación pactado entre el empleador y el trabajador?				X				X				X	

- Segunda dimensión: **Evaluación**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la Evaluación**

INDICADORES	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Supervisión y monitoreo	¿Se realiza la supervisión y monitoreo a las actividades que realizan los colaboradores en la institución?				X				X				X	
Conocimiento, capacidades y habilidades	¿Se realiza la evaluación de conocimientos, capacidades y habilidades al talento humano?				X				X				X	
Deberes y responsabilidades	¿En la entidad el personal cumple con sus deberes y responsabilidades asignadas de manera eficiente?				X				X				X	

Capacitación del personal	¿En la entidad se realizan capacitaciones continuas para reforzar sus conocimientos?				X				X				X	
	¿Las capacitaciones que brinda la institución mejoran el desempeño de sus funciones?				X				X				X	
Desempeño laboral	¿Se evalúa y supervisa permanentemente el desempeño laboral del talento humano que labora en la institución?				X				X				X	
	¿Se reconoce el desempeño laboral con incentivos y/o asensos?				X				X				X	

- Tercera dimensión: **Inclusión**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la Inclusión**

INDICADORES	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Principios y valores	¿Considera usted que en la entidad se practican los principios y valores establecidos?				X				X				X	
Relación con los empleados	¿Considera usted que la relación laboral entre los funcionarios y empleados son adecuadas?				X				X				X	
Comunicación	¿Considera usted que en la entidad existe una buena comunicación entre las diversas oficinas?				X				X				X	
Participación laboral	¿La entidad promueve la participación laboral entre los trabajadores?				X				X				X	
Integración de trabajadores	¿En la entidad se garantiza adaptación e integración de los trabajadores al puesto de trabajo?				X				X				X	


 M.C. Manuel E. Quispe Chavesta
 Contador Público Colegiado
 CCPA - N° 106

Firma del evaluador
 Manuel Eduardo Quispe Chavesta
 DNI: 17452317

Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Control Interno**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

26. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Manuel Eduardo Quispe Chavesta		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia		
Institución donde labora:	Universidad Católica Sedes Sapientiae		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde		

27. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

28. Datos de la escala: (Ordinal)

Nombre de la Prueba:	Control Interno
Autor:	Copia Carrasco Dante y Mori Ahuanari Jerry
Procedencia:	Moyobamba - UCV
Administración:	Copia Carrasco Dante y Mori Ahuanari Jerry
Tiempo de aplicación:	45 minutos
Ámbito de aplicación:	La encuesta se aplicará en una Municipalidad de Moyobamba
Significación:	Nuestra investigación está compuesta por 4 Dimensiones de la variable: Control Interno, 3 dimensiones: Gestión del Talento Humano. Esta encuesta estará representada por 36 preguntas las cuales serán aplicadas en las oficinas de una Municipalidad de Moyobamba.

29. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Control Interno	Ambiente de control	Son reglas que se utilizan para establecer un CI de efectivo en la entidad. Esto es aplicado en toda organización. (CGR, 2016)
	Evaluación de riesgos	Es un proceso continuo para que las entidades se preparen para hacer frente a eventos de riesgo. Dentro de la institución, el riesgo implica probabilidad de que suceda algún evento que pueda tener impacto adverso en los objetivos establecidos. (CGR, 2016)
	Actividad de control	Se refiere a políticas y procesos definidos en una empresa, tienen como objetivo principal para mitigar posibles riesgos que afecten la obtención de los objetivos. (CGR, 2016)
	Información y comunicación	Hace referencia a la información tanto interna como externa, que una entidad requiere para realizar sus funciones de CI y respaldar el cumplimiento de metas y objetivos. (CGR, 2016)

30. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Control Interno**” elaborado por Copia Carrasco Dante y Mori Ahuanari Jerry en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Control Interno

- Primera dimensión: **Ambiente de control**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el Ambiente de control**

INDICADORES	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Valores éticos	¿En la entidad el personal administrativo, funcionarios y servidores practican los valores éticos en concordancia con el código de ética de la función pública?				X				X				X	
Estructura Organizacional	¿Considera usted que la entidad trabaja de acuerdo a su estructura organizacional, para la consecución de los objetivos institucionales?				X				X				X	
Administración de recursos	¿Considera usted que la administración de recursos públicos de la entidad está teniendo un buen control?				X				X				X	

- Segunda dimensión: **Evaluación de riesgos**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la Evaluación de riesgos**

INDICADORES	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Planeamiento	¿En la entidad se realiza un adecuado planeamiento de la administración de riesgos que podrían generar un impacto negativo en la institución?				X				X				X	
Identificación	¿Se realizan en la entidad la identificación de riesgos externos e internos que afecten a la institución?				X				X				X	
Seguridad y salud	¿Se realizan actividades para promover el cumplimiento de seguridad y salud en el trabajo?				X				X				X	
Valoración	¿Se realizan análisis de valoración de riesgos que afecta el desempeño laboral?				X				X				X	
Comunicación	¿Establecen procedimientos de comunicación para la administración de riesgos en la entidad?				X				X				X	

- Tercera dimensión: **Actividad de control**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la Actividad de control**

INDICADORES	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Autorización y aprobación	¿La oficina de recursos humanos de la entidad cuenta con manuales de procedimientos para las autorizaciones y aprobaciones de las actividades realizadas en el área?				X				X				X	
Asignación de funciones	¿Se asigna funciones según el puesto de trabajo y objetivos institucionales?				X				X				X	
Verificación	¿En la entidad se realiza control para la verificación de las labores realizadas de cada trabajador?				X				X				X	
Revisión de procesos	¿La oficina de recursos humanos realiza control en la revisión de procesos internos de cada área?				X				X				X	
Control para la TIC	¿Considera usted que la entidad realiza un sistema de control para la TIC y que garantiza el cumplimiento de los objetivos?				X				X				X	

- Cuarta dimensión: **Información y Comunicación**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la Información y Comunicación**

INDICADORES	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Funciones	¿Los trabajadores tienen conocimiento sobre el Manual (MOF) y Reglamento de Organización de Funciones (ROF) de la institución y otros?				X				X				X	
Información	¿Considera usted que la entidad utiliza un sistema de control adecuado para recopilar la información administrativa?				X				X				X	
Responsabilidad	¿Considera usted que la distribución de responsabilidades inherentes al cargo, garantiza el cumplimiento de los procesos administrativos?				X				X				X	

Comunicación interna	¿La entidad fomenta y promueve la comunicación interna de manera oportuna para el cumplimiento de las metas?				X				X				X	
Comunicación externa	¿Considera usted que, en la entidad, el manejo de la comunicación externa de acuerdo a la información y servicios son las más apropiadas con su público objetivo?				X				X				X	



M.C. Manuel E. Quispe Chavesta
 Contador Público Colegiado
 CCPA - N° 106

Firma del evaluador
 Manuel Eduardo Quispe Chavesta
 DNI:17452317

ANEXO 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO Y CARTAS DE PRESENTACIÓN Y CARTA DE AUTORIZACIÓN.

Anexo 4

Consentimiento Informado

Título de la investigación : “Control Interno y su relación con la Gestión del Talento Humano en una Municipalidad de Moyobamba, 2024”

Investigadores : Copia Carrasco, Dante y Mori Ahuanari, Jerry

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Control Interno y su relación con la Gestión del Talento Humano en una Municipalidad de Moyobamba, 2024”, cuyo objetivo es Determinar la relación que existe entre el control interno y la gestión del talento humano en una Municipalidad Provincial de Moyobamba 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Contabilidad, de la Universidad César Vallejo del campus Moyobamba, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Municipalidad Provincial de Moyobamba.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La presente investigación busca aportar la mejora del rendimiento del personal en la gestión Municipal.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Control Interno y su relación con la Gestión del Talento Humano en una Municipalidad de Moyobamba, 2024”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará en el ambiente interno de la institución Municipal. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadores: Copia Carrasco, Dante, email: dacopiac@ucvvirtual.edu.pe , Mori Ahuanari, Jerry, email: mmoriah@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor: Dr. Aguilar Saldaña, Carlos Miguel, email: caguilarm@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

CARTA DE PRESENTACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

CARTA DE PRESENTACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

SOLICITA: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

SEÑOR:

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA

PRESENTE:

Copia Carrasco, Dante identificado con DNI N° 70562038, con domicilio real en el Jr. Los Helechos S/N Punta De Doña – Moyobamba y **Mori Ahuanari, Jerry** identificado con DNI N° 72933381, con domicilio real en el Jr. Dos de Mayo N° 234 – Rioja, estudiantes del IX ciclo de la carrera profesional de **CONTABILIDAD**, de la **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – MOYOBAMBA**, con el debido respeto nos presentamos y exponemos lo siguiente:

Que estando desarrollando nuestro trabajo de investigación denominado: **“CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA, 2023”**, es necesario su aplicación para el buen desarrollo del curso de **DISEÑO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, siendo parte importante en nuestra formación como futuros profesionales para optar el título profesional de Contador.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud. Señor Alcalde de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, tenga a bien acceder a nuestra petición.

Moyobamba, 09 de noviembre del 2023.



COPIA CARRASCO, DANTE
DNI N° 70562038



MORI AHUANARI, JERRY
DNI N° 72933381



CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.



“Año de la unidad la paz y el desarrollo”

Moyobamba, 10 de noviembre de 2023

CARTA N° 0362023-MPM/A

SEÑOR:
DANTE CAPIA CARRASCO

MOYOBAMBA

ASUNTO : REMITE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

REF. : SOLICITUD EXP 532740.

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente a nombre de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, en atención al documento de la referencia, se autoriza a los estudiantes DANTE COPIA CARRASCO y JERRY MORI AHUANARI, realizar trabajo de investigación sobre “**Control Interno y su Relación con la Gestión del Talento Humano en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2023**”.

Sin otro particular me suscribo de usted, expresándole las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente;

c.c
Archivo
EXP 532740



Jr. Pedro Canga N° 262 - Plaza de Armas Moyobamba

SOLICITUD DE INFORMACIÓN DEL TOTAL DE SERVIDORES.

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

SOLICITA: INFORMACIÓN DEL TOTAL DE
SERVIDORES QUE LABORAN EN SU ENTIDAD.

SEÑOR:

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA

PRESENTE:



Copia Carrasco, Dante identificado con DNI N° 70562038, con domicilio real en el Jr. Los Helechos S/N Punta De Doña – Moyobamba y **Mori Ahuanari, Jerry** identificado con DNI N° 72933381, con domicilio real en el Jr. Dos de Mayo N° 234 – Rioja, estudiantes del IX ciclo de la carrera profesional de **CONTABILIDAD**, de la **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – MOYOBAMBA**, con el debido respeto nos presentamos y exponemos lo siguiente:

Que nos encontramos desarrollando nuestro Trabajo de Investigación denominado: **"CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA, 2023"**. Con atención al área de Recursos Humanos y Logística, solicitamos información respecto al **TOTAL DE SERVIDORES QUE LABORAN EN SU ENTIDAD, INDICANDO N° DE COLABORADORES NOMBRADOS Y CONTRATADOS BAJO DIFERENTES REGÍMENES LABORALES Y A LA UNIDAD ORGÁNICA QUE PERTENECE**, correspondiente al mes de **noviembre 2023**. A fin de poder realizar nuestro Trabajo de Investigación del curso de **DISEÑO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud. Señor Alcalde de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, tenga a bien acceder a nuestra petición.

Moyobamba, 10 de noviembre del 2023.


COPIA CARRASCO, DANTE
DNI N° 70562038


MORI AHUANARI, JERRY
DNI N° 72933381

NOTA INFORMATIVA DE INFORMACIÓN SOLICITADA.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA
Gerencia de Administración y Finanzas

“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Exp. N° 533099

NOTA INFORMATIVA N° 0880-2023-MPM/GAF

A : **Abog. VALERIA EUNICE MONTEZA BEAS**
Jefe de la Oficina de Secretaría General
Municipalidad Provincial de Moyobamba.

Asunto : REMITO INFORMACION SOLICITADA

Ref. : a) NOTA INFORMATIVA N° 01272-2023-MPM/GAF/OGP
b) NOTA INFORMATIVA N° 4391-2023-MPM/GAF/GAF/OL
c) MEMORANDO N° 319-2023-MPM/SG

Fecha : Moyobamba, 23 de noviembre de 2023.

Mediante el presente me dirijo a usted para saludarla cordialmente, al mismo tiempo en atención al documento de la referencia c), mediante el cual su despacho ha solicitado brindar información requerida por las personas Copia Carrasco Dante y Mori Ahuanari Jerry, respecto al total de servidores que labora en su entidad nombrados y contratados bajo diferentes regímenes laborales y a la Unidad Orgánica que pertenecen, correspondiente al mes de noviembre 2023, en atención a lo solicitado remito a su despacho los documentos de la referencia a) y b) emitidos por las áreas competentes mediante los cuales adjuntan la información solicitada.

Sin otro particular me suscribo de usted no sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
PANDURO SABOYA Jhon RAU
20148806919107
Módulo: SOF. AUTOR DEL DOCUMENTO
Fecha: 23/11/2023 18:27:21-0500
Cargo: GERENTE DE ADMINISTRACION
Y FINANZAS

Firmado Digitalmente por:
C.P.C. JHON PANDURO SABOYA
Gerente de Administración y Finanzas



C.c.
Archivo/ GAF
Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA generado en concordancia por lo dispuesto en la ley 27269. Autenticidad e integridad pueden ser contrastada a través de la siguiente dirección web <http://177.73.254.74/validad/89f214ef-5909-4dad-953f-e29a42df82e5.pdf>

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA USO Y PUBLICACIÓN DEL NOMBRE DE LA ENTIDAD.

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA USO Y PUBLICACIÓN DEL NOMBRE DE LA ENTIDAD

SEÑOR:

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA



PRESENTE:

COPIA CARRASCO, DANTE identificado con DNI N° 70562038, con domicilio real en el Jr. Los Helechos S/N Punta De Doña – Moyobamba y **MORI AHUANARI, JERRY** identificado con DNI N° 72933381, con domicilio real en el Jr. Dos de Mayo N° 234 – Rioja, estudiantes del X ciclo de la carrera profesional de **CONTABILIDAD**, de la **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – MOYOBAMBA**, con el debido respeto nos presentamos y exponemos lo siguiente:

Que estando desarrollando nuestra **TESIS DE INVESTIGACIÓN** denominado: "**CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA, 2023**", asimismo, solicitamos autorización para el uso y publicación del nombre de la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA** en nuestra **TESIS DE INVESTIGACIÓN**, con la finalidad de optar el título profesional de Contador.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud. Señor Alcalde de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, tenga a bien acceder a nuestra petición.

Moyobamba, 23 de abril del 2024.

COPIA CARRASCO, DANTE
DNI N° 70562038

MORI AHUANARI, JERRY
DNI N° 72933381

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA EL USO Y PUBLICACIÓN DEL NOMBRE DE UNA MUNICIPALIDAD.



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

Moyobamba, 03 de mayo del 2024

CARTA N° 016 -2024-MPM/A

SEÑORES:
DANTE COPIA CARRASCO.
JERRY MORI AHUANARI.
Cel. N° 957 863 027

Presente. -

ASUNTO : REMITE AUTORIZACIÓN PARA EL USO Y PUBLICACION DEL NOMBRE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA EN TESIS DE INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA : SOLICITUD EXP. 561606.

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente, a nombre de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, en atención al documento de la referencia se autoriza a los estudiantes DANTE COPIA CARRASCO y JERRY MORI AHUANARI identificados con DNI N° 70562038 y N° 72933381, respectivamente, para hacer uso y publicación del nombre de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, en la Tesis de Investigación denominado: **"CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA, 2023"**.

Sin otro particular, me suscribo de usted, expresándole las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente;

C.C
Archivo
EXP. N° 561606



Firmado digitalmente por:
GARATE CHUMBE Ronald FAU
20146806679 s/nR
Motivo: SOY AUTOR DEL DOCUMENTO
Fecha: 03/05/2024 16:24:03-0500
Cargo: ALCALDE

Documento Firmado Digitalmente

RONALD GARATE CHUMBE
ALCALDE
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA generado en concordancia por lo dispuesto en la ley 27269. Autenticidad e integridad pueden ser contrastada a través de la siguiente dirección web <http://177.73.254.74/validad/e58e0303-41e4-4cd9-b2b9-6327f512d887.pdf>

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR UNA ENCUESTA.

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR UNA ENCUESTA

SOLICITA: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR UNA ENCUESTA DE TESIS DE INVESTIGACIÓN.

SEÑOR:

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA



PRESENTE:

COPIA CARRASCO, DANTE identificado con DNI N° 70562038, con domicilio real en el Jr. Los Helechos S/N Punta De Doña – Moyobamba y **MORI AHUANARI, JERRY** identificado con DNI N° 72933381, con domicilio real en el Jr. Dos de Mayo N° 234 – Rioja, estudiantes del X ciclo de la carrera profesional de **CONTABILIDAD**, de la **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – MOYOBAMBA**, con el debido respeto nos presentamos y exponemos lo siguiente:

Que estando desarrollando nuestra **TESIS DE INVESTIGACIÓN** denominado: "**CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA, 2023**", asimismo, se requiere la aplicación de nuestro instrumento de evaluación mediante encuestas para la recolección de información y medir nuestras variables, siendo parte importante en nuestra formación como futuros profesionales para optar el título profesional de Contador.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud. Señor Alcalde de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, tenga a bien acceder a nuestra petición.

Moyobamba, 23 de abril del 2024.



COPIA CARRASCO, DANTE
DNI N° 70562038



MORI AHUANARI, JERRY
DNI N° 72933381

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

Moyobamba, 03 de mayo del 2024

CARTA N° 015 -2024-MPM/A

SEÑORES:
DANTE COPIA CARRASCO.
JERRY MORI AHUANARI.
Cel. N° 957 863 027

Presente. -

ASUNTO : REMITE AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO DE EVALUACION PARA TESIS DE INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA : SOLICITUD EXP. 561604.

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente, a nombre de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, en atención al documento de la referencia se autoriza a los estudiantes DANTE COPIA CARRASCO y JERRY MORI AHUANARI identificados con DNI N° 70562038 y N° 72933381, respectivamente, para realizar la aplicación del instrumento de evaluación mediante *ENCUESTAS*, para recolección de información y medición de variables, para la Tesis de Investigación denominado: **"CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA, 2023"**.

Sin otro particular, me suscribo de usted, expresándole las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente;

C.C
Archivo
EXP. N° 561604



Firmado digitalmente por:
GARATE CHUMBE Ronald FAU
20146806679 soft
Módulo: SOY AUTOR DEL DOCUMENTO
Fecha: 03/05/2024 16:19:34-0500
Cargo: ALCALDE

Documento Firmado Digitalmente

RONALD GARATE CHUMBE
ALCALDE
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA generado en concordancia por lo dispuesto en la ley 27269. Autenticidad e integridad pueden ser contrastada a través de la siguiente dirección web <http://177.73.254.74/validad/d817605d-aa4c-4cf7-8232-a23e25916a13.pdf>

ANEXO 5: VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Nombre de Experto	Especialidad	Promedio
Dra. Gabriela Del Pilar Palomino Alvarado	Doctor en Gestión Universitaria	V1: 100%
		V2: 100%
Mg. Sunil Guardia Salas	Maestro en Tributación Y Política Fiscal	V1: 100%
		V2: 100%
Mg. Manuel Eduardo Quispe Chavesta	Maestro en Administración con Mención en Gestión Pública	V1: 100%
		V2: 100%

ANEXO 6: ANÁLISIS DE FIABILIDAD

Análisis de fiabilidad Variable – Control interno

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	113	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	113	100.0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.952	18

Control interno	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿En la entidad el personal administrativo, funcionarios y servidores practican los valores éticos en concordancia con el código de ética de la función pública?	57.8053	155.765	.575	.952
¿Considera usted que la entidad trabaja de acuerdo a su estructura organizacional, para la consecución de los objetivos institucionales?	57.8142	151.385	.730	.949
¿Considera usted que la administración de recursos públicos de la entidad está teniendo un buen control?	58.1593	152.385	.703	.950
¿En la entidad se realiza un adecuado planeamiento de la administración de riesgos que podrían generar un impacto negativo en la institución?	58.1681	153.338	.700	.950
¿Se realizan en la entidad la identificación de riesgos externos e internos que afecten a la institución?	58.3540	151.838	.685	.950
¿Se realizan actividades para promover el cumplimiento de seguridad y salud en el trabajo?	58.1239	153.520	.650	.951
¿Se realizan análisis de valoración de riesgos que afecta el desempeño laboral?	58.4248	151.818	.672	.950
¿Establecen procedimientos de comunicación para la administración de riesgos en la entidad?	58.2389	154.076	.677	.950
¿La oficina de recursos humanos de la entidad cuenta con manuales de procedimientos para las autorizaciones y aprobaciones de las actividades realizadas en el área?	57.9823	153.678	.677	.950
¿Se asigna funciones según el puesto de trabajo y objetivos institucionales?	58.0796	151.556	.719	.949

¿En la entidad se realiza control para la verificación de las labores realizadas de cada trabajador?	58.1681	150.766	.738	.949
¿La oficina de recursos humanos realiza control en la revisión de procesos internos de cada área?	58.1770	152.522	.706	.950
¿Considera usted que la entidad realiza un sistema de control para la TIC y que garantiza el cumplimiento de los objetivos?	58.0973	152.624	.752	.949
¿Los trabajadores tienen conocimiento sobre el Manual (MOF) y Reglamento de Organización de Funciones (ROF) de la institución y otros?	58.2389	150.808	.718	.949
¿Considera usted que la entidad utiliza un sistema de control adecuado para recopilar la información administrativa?	58.0619	152.880	.756	.949
¿Considera usted que la distribución de responsabilidades inherentes al cargo, garantiza el cumplimiento de los procesos administrativos?	58.0708	150.477	.750	.949
¿La entidad fomenta y promueve la comunicación interna de manera oportuna para el cumplimiento de las metas?	58.0265	150.383	.784	.948
¿Considera usted que, en la entidad, el manejo de la comunicación externa de acuerdo a la información y servicios son las más apropiadas con su público objetivo?	58.0354	151.338	.742	.949

Variable – Gestión del talento humano

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	113	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	113	100.0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.927	18

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿El proceso de selección para la contratación del recurso humano es adecuado?	56.4336	125.587	.615	.923
¿Las evaluaciones que se aplican para la selección, van de acuerdo al perfil de la vacante?	57.1593	136.099	.176	.932
¿El personal a contratar cumple con el perfil de puestos de trabajo?	56.4071	122.797	.698	.921
¿Existe políticas de contratación para los procesos de selección?	56.3982	125.456	.660	.922
¿Cuando se solicita personal, los encargados del proceso de reclutamiento lo realizan de manera transparente?	56.4513	122.375	.726	.920
¿En la entidad se cumple el tiempo de contratación pactado entre el empleador y el trabajador?	56.4425	125.392	.595	.923
¿Se realiza la supervisión y monitoreo a las actividades que realizan los colaboradores en la institución?	56.6195	123.916	.647	.922
¿Se realiza la evaluación de conocimientos, capacidades y habilidades al talento humano?	56.6283	124.968	.694	.921
¿En la entidad el personal cumple con sus deberes y responsabilidades asignadas de manera eficiente?	56.1770	125.790	.678	.921
¿En la entidad se realizan capacitaciones continuas para reforzar sus conocimientos?	56.4071	124.547	.625	.923
¿Las capacitaciones que brinda la institución mejoran el desempeño de sus funciones?	57.3805	136.899	.185	.930

¿Se evalúa y supervisa permanentemente el desempeño laboral del talento humano que labora en la institución?	56.5133	121.734	.748	.919
¿Se reconoce el desempeño laboral con incentivos y/o asensos?	56.8496	127.111	.484	.926
¿Considera usted que en la entidad se practican los principios y valores establecidos?	56.3186	124.808	.649	.922
¿Considera usted que la relación laboral entre los funcionarios y empleados son adecuadas?	56.2743	124.933	.639	.922
¿Considera usted que en la entidad existe una buena comunicación entre las diversas oficinas?	56.3451	124.889	.765	.920
¿La entidad promueve la participación laboral entre los trabajadores?	56.3363	124.636	.715	.921
¿En la entidad se garantiza adaptación e integración de los trabajadores al puesto de trabajo?	56.3009	123.087	.761	.919

Base de datos – Control interno

Control interno																				
N°	Ambiente de control			Evaluación de riesgo					Actividad de control					Información y comunicación					Suma	Nivel
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18		
C01	4	3	2	3	2	3	1	3	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	44	Medio
C02	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	58	Medio
C03	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	61	Medio
C04	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	Alto
C05	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	Alto
C06	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	5	3	3	3	3	5	5	61	Medio
C07	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	69	Alto
C08	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	80	Alto
C09	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	5	5	72	Alto
C10	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	Medio
C11	5	4	4	5	4	3	2	2	2	3	4	4	3	1	2	2	3	3	56	Medio
C12	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	2	3	2	58	Medio
C13	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	Bajo
C14	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	73	Alto
C15	5	5	4	5	2	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	72	Alto
C16	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	Medio
C17	3	4	4	2	2	5	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	61	Medio
C18	2	4	3	4	3	5	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	61	Medio
C19	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	64	Medio
C20	5	3	4	4	2	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	68	Alto
C21	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	4	42	Medio
C22	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	41	Bajo

C23	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	3	3	4	2	4	4	67	Alto
C24	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	79	Alto
C25	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	58	Medio
C26	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	4	3	4	65	Medio
C27	4	5	4	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	4	4	5	4	4	63	Medio
C28	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	69	Alto
C29	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	67	Alto
C30	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	71	Alto
C31	4	5	4	3	4	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	53	Medio
C32	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	71	Alto
C33	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	58	Medio
C34	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	59	Medio
C35	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	49	Medio
C36	5	3	4	2	2	2	2	1	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	48	Medio
C37	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	51	Medio
C38	3	2	3	3	3	1	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	47	Medio
C39	2	4	3	2	2	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	62	Medio
C40	3	3	1	2	2	1	1	2	3	5	1	3	3	2	3	3	3	3	44	Medio
C41	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	63	Medio
C42	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	73	Alto
C43	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55	Medio
C44	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	87	Alto
C45	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	60	Medio
C46	5	4	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	5	3	3	4	4	59	Medio
C47	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	67	Alto
C48	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	37	Bajo
C49	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	67	Alto
C50	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	78	Alto
C51	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	28	Bajo

C52	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	61	Medio
C53	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	67	Alto
C54	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	52	Medio
C55	5	5	5	3	4	4	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	78	Alto
C56	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	69	Alto
C57	3	5	4	3	2	4	4	3	3	5	4	4	5	5	3	4	3	4	68	Alto
C58	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	68	Alto
C59	2	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	54	Medio
C60	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	Bajo
C61	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	28	Bajo
C62	3	3	4	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	44	Medio
C63	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	49	Medio
C64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	Alto
C65	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	81	Alto
C66	4	5	4	3	2	4	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	57	Medio
C67	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	51	Medio
C68	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2	2	4	2	3	4	3	3	54	Medio
C69	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	77	Alto
C70	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	79	Alto
C71	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	71	Alto
C72	3	3	2	3	1	1	2	1	2	3	3	2	3	1	4	3	3	3	43	Medio
C73	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	87	Alto
C74	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	68	Alto
C75	3	4	3	2	3	5	3	3	4	2	1	2	3	2	2	3	4	4	53	Medio
C76	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	81	Alto
C77	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	5	4	72	Alto
C78	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	2	3	3	61	Medio
C79	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	4	4	78	Alto
C80	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	66	Alto

C81	2	4	3	3	4	2	2	3	4	3	3	4	2	4	3	2	3	2	53	Medio
C82	3	4	5	4	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	65	Medio
C83	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	81	Alto
C84	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	69	Alto
C85	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	81	Alto
C86	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	45	Medio
C87	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	26	Bajo
C88	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	63	Medio
C89	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	47	Medio
C90	4	5	3	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	71	Alto
C91	4	3	2	3	2	3	1	3	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	44	Medio
C92	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	58	Medio
C93	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	61	Medio
C94	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	Alto
C95	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	Alto
C96	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	5	3	3	3	3	5	5	60	Medio
C97	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	69	Alto
C98	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	80	Alto
C99	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	5	5	72	Alto
C100	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	Medio
C101	5	4	4	5	4	3	2	2	2	3	4	4	3	1	2	2	3	3	56	Medio
C102	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	60	Medio
C103	3	1	1	2	1	2	1	2	4	1	4	1	3	1	2	1	3	1	34	Bajo
C104	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	73	Alto
C105	5	5	4	5	2	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	72	Alto
C106	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	Medio
C107	3	4	4	2	2	5	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	61	Medio
C108	2	4	3	4	3	5	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	63	Medio

Base de datos – Gestión del talento humano

Gestión del talento humano																				
N°	Proceso de selección						Evaluación						Inclusión						Suma	Nivel
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18		
C01	3	3	5	5	4	3	5	5	4	2	2	5	3	5	4	4	4	4	70	Alto
C02	3	2	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	62	Medio
C03	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	68	Alto
C04	3	3	3	4	3	5	5	3	5	3	2	5	1	3	4	4	4	4	64	Medio
C05	4	2	4	4	3	3	3	3	4	5	2	5	5	5	5	4	4	5	70	Alto
C06	3	3	3	4	5	5	3	4	5	4	3	4	2	5	5	5	5	5	73	Alto
C07	5	1	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	74	Alto
C08	3	3	3	5	3	5	4	3	5	3	3	4	2	5	5	3	4	4	67	Alto
C09	4	2	5	5	4	2	4	5	5	4	2	5	1	3	4	3	4	3	65	Medio
C10	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	5	4	4	4	64	Medio
C11	2	3	3	2	1	1	1	1	5	1	1	1	2	5	5	2	1	1	38	Bajo
C12	3	4	3	5	3	5	5	3	5	3	2	5	2	3	5	4	4	4	68	Alto
C13	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	1	5	5	4	4	4	66	Alto
C14	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	70	Alto
C15	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	1	3	4	3	4	2	57	Medio
C16	4	2	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	69	Alto
C17	2	2	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	54	Medio
C18	2	3	3	4	3	4	5	4	4	5	2	2	3	5	2	3	4	2	60	Medio
C19	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	4	4	3	45	Medio
C20	3	3	3	4	3	1	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	39	Bajo
C21	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	58	Medio
C22	3	3	3	4	3	2	3	5	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	56	Medio

C23	3	2	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	61	Medio
C24	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	63	Medio
C25	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	57	Medio
C26	4	1	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	3	4	67	Alto
C27	4	2	5	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	5	5	4	3	4	67	Alto
C28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	68	Alto
C29	4	3	3	5	4	4	4	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	64	Medio
C30	3	2	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	66	Alto
C31	3	3	3	3	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	53	Medio
C32	2	3	3	3	3	4	2	2	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	51	Medio
C33	2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	48	Medio
C34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	43	Medio
C35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	58	Medio
C36	2	1	1	3	2	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	5	4	54	Medio
C37	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	37	Bajo
C38	4	2	2	5	5	3	3	1	3	2	1	1	1	3	3	2	2	2	45	Medio
C39	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	62	Medio
C40	3	1	1	2	2	1	1	2	3	5	1	1	3	3	2	3	3	3	40	Bajo
C41	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	61	Medio
C42	5	2	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	5	4	5	70	Alto
C43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	Medio
C44	5	1	5	5	5	4	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	79	Alto
C45	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	59	Medio
C46	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	5	3	3	4	54	Medio
C47	5	2	5	5	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	64	Medio
C48	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	37	Bajo
C49	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	63	Medio
C50	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	1	4	4	4	4	4	5	5	73	Alto
C51	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	25	Bajo

C52	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	59	Medio
C53	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	65	Medio
C54	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	52	Medio
C55	5	2	5	3	4	4	1	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	72	Alto
C56	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	4	68	Alto
C57	5	4	4	3	2	4	4	3	3	5	2	4	4	5	5	3	4	3	67	Alto
C58	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	65	Medio
C59	3	2	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	55	Medio
C60	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39	Bajo
C61	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	27	Bajo
C62	3	2	4	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	45	Medio
C63	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	48	Medio
C64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	70	Alto
C65	5	2	4	4	4	5	3	4	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	75	Alto
C66	5	4	4	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	57	Medio
C67	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	52	Medio
C68	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	2	2	2	4	2	3	4	3	53	Medio
C69	4	2	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	76	Alto
C70	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	5	5	4	5	5	77	Alto
C71	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	69	Alto
C72	3	2	2	3	1	1	2	1	2	3	3	3	2	3	1	4	3	3	42	Medio
C73	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	4	5	4	5	5	5	80	Alto
C74	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	2	5	4	4	3	4	4	4	66	Alto
C75	4	3	3	2	3	5	3	3	4	2	1	1	2	3	2	2	3	4	50	Medio
C76	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	77	Alto
C77	4	2	5	5	3	3	4	4	5	4	2	5	4	3	3	3	4	5	68	Alto
C78	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	2	3	61	Medio
C79	5	2	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	3	4	4	5	5	4	74	Alto
C80	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	66	Alto

C81	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	2	4	3	2	3	55	Medio
C82	4	2	5	4	5	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	63	Medio
C83	4	2	4	5	5	5	4	4	4	5	2	5	5	4	4	4	5	5	76	Alto
C84	4	2	5	5	4	4	5	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	66	Alto
C85	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	2	5	4	5	4	5	4	5	76	Alto
C86	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	44	Medio
C87	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	25	Bajo
C88	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	63	Medio
C89	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	48	Medio
C90	5	3	3	4	4	5	5	3	4	3	2	4	4	4	3	3	5	4	68	Alto
C91	3	2	2	3	2	3	1	3	3	2	1	1	1	2	2	3	3	3	40	Bajo
C92	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	58	Medio
C93	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	60	Medio
C94	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	68	Alto
C95	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	68	Alto
C96	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	5	58	Medio
C97	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	67	Alto
C98	5	2	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	77	Alto
C99	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	3	4	4	4	5	69	Alto
C100	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	Medio
C101	3	4	4	3	2	1	2	3	3	2	3	4	1	3	4	3	4	4	53	Medio
C102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	56	Medio
C103	3	2	2	2	2	3	4	1	2	3	3	3	1	2	3	2	1	2	41	Bajo
C104	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	63	Medio
C105	3	2	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	4	5	4	5	4	5	74	Alto
C106	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	3	3	4	4	3	5	4	3	71	Alto
C107	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	5	3	3	3	50	Medio
C108	2	4	4	3	4	5	3	2	4	5	3	4	4	2	4	3	3	3	62	Medio

C109	3	2	5	3	4	3	5	4	4	2	3	5	4	5	4	4	4	4	68	Alto
C110	3	2	5	4	5	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	59	Medio
C111	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	64	Medio
C112	2	3	3	4	3	1	3	3	5	3	3	4	1	3	4	4	3	4	56	Medio
C113	1	4	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	5	2	4	4	4	5	64	Medio

1. Nunca	4	8	5	1	5	7	7	4	2	4	11	8	12	4	2	1	3	3
2. Casi Nunca	14	42	15	18	17	11	20	19	9	17	40	12	23	11	17	12	13	13
3. Algunas veces	43	40	38	39	36	40	39	47	32	37	61	42	41	39	29	42	33	33
4. Casi siempre	35	23	35	39	38	39	34	34	51	35	0	36	27	39	44	45	51	47
5. Siempre	17	0	20	16	17	16	13	9	19	20	1	15	10	20	21	13	13	17
TOTAL	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113

	PROCESO DE SELECCIÓN						EVALUACIÓN							INCLUSIÓN					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
1. Nunca	4%	7%	4%	1%	4%	6%	6%	3.5%	2%	4%	10%	7%	11%	3.6%	1.8%	1%	2.7%	2.7%	
2. Casi Nunca	12%	37.2%	13%	16%	15%	10%	18%	16.8%	8%	15%	35%	11%	20%	9.7%	15%	10.5%	11.5%	11.5%	
3. Algunas veces	38%	35.4%	34%	34.5%	32%	35%	34.5%	41.6%	28%	32.5%	54%	37%	36%	34.5%	25.7%	37%	29.2%	29.2%	
4. Casi siempre	31%	20.4%	31%	34.5%	34%	35%	30%	30.1%	45%	31%	0%	32%	24%	34.5%	38.9%	40%	45.1%	41.6%	
5. Siempre	15%	0.0%	18%	14%	15%	14%	11.5%	8%	17%	17.5%	1%	13%	9%	17.7%	18.6%	11.5%	11.5%	15%	
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100.0%	100%	100%	100%	100%	