



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Control interno en la gestión de recursos humanos en la Junta
Nacional de Justicia, San Isidro, Lima, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Alexander Augusto Ramírez Sánchez (ORCID: 0000-0001-6563-4141)

ASESORA:

Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa (ORCID: 0000-0002-3919-0185)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA-PERÚ

2019

Dedicatoria:

A Dios en primer lugar por las bendiciones que me brindan día a día, el viene estar que siempre le da a mi madre que se encuentra lejos de mí, y sobre todo también a mis dos hermanos, y a la persona que siempre me apoyo y lo sigue haciendo, mi madrina Silvia Doris Cauti.

Agradecimiento:

Primero al director general de la entidad llamada Junta Nacional de Justicia por toda la Información actualizada que me está brindando para poder realizar esta tesis para poder obtener el título profesional de licenciado en administración.

Página del Jurado

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por RAMÍREZ SÁNCHEZ ALEXANDER AUGUSTO cuyo título es: "CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA, SAN ISIDRO, LIMA, 2019".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: *JH.* (Número).....*Carente*..... (Letras).

Los Olivos, 12 de diciembre de 2019

.....
Dr. Víctor Demetrio Dávila Arenaza
PRESIDENTE

.....
Dr. Julio César Manrique Céspedes
SECRETARIO

.....
Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Índice.....	v
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II.MÉTODO	13
2.1 Tipo, Diseño y nivel de Investigación	13
2.2 Variables, Operacionalización	14
2.3 Población y Muestra.....	19
2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos y Validez y confiabilidad.....	19
2.5 Procedimiento.....	22
2.6 Método de análisis de datos	22
2.7 Aspectos éticos.....	22
III. RESULTADOS	23
IV.DISCUSIÓN.....	28
V.CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	33
Referencias	34
ANEXOS.....	40
Anexo 1	41
Anexo 2	42
Anexo 3.....	48
Anexo 4.....	50

Índice de tablas

Tabla 1 de Operacionalización de la variable independiente.....	15
Tabla 2 de Operacionalización de la variable Dependiente.....	16
Tabla 3 de Validación de expertos de los instrumentos de la investigación	17
Tabla 4 de Escala de Confiabilidad Alfa de Cronbach	17
Tabla 5 de Fiabilidad de la variable independiente	18
Tabla 6 de Fiabilidad de la variable Dependiente.....	18
Tabla 7 de Frecuencia de control interno	23
Tabla 8 de Frecuencia de actividad de control.....	24
Tabla 9 de Frecuencia de ambiente de control.....	24
Tabla 10 de Frecuencia de control operativo.....	25
Tabla 11 de Frecuencia de gestión de recursos humanos.....	25
Tabla 12 de Prueba de normalidad.....	25
Tabla 13 de nivel de coeficiente de correlación.....	25
Tabla 14 de Coeficiente de Tau de Kendall.....	26
Tabla 15 de Coeficiente de Tau de Kendall.....	27
Tabla 18 de Resumen Contingencia.....	27
Tabla 19 de Contingencia.....	28

RESUMEN

En el presente estudio, que lleva bajo título de “El control interno en la gestión de recursos humanos en la Junta Nacional de Justicia, San Isidro, Lima 2019”, el control interno es una de las herramienta más importante en toda organización ya que es realizado siempre por la administración y el resto de los trabajadores de una institución o entidad, mismo como dice en la teoría del aprendizaje donde permite que los procesos sean efectuados, ya que es importante que este elaborado correctamente para poder brindar seguridad laboral y poder llegar de manera eficaz y eficiente a los objetivos. Por otro lado la gestión de recursos humanos también es una parte fundamental de una organización ya que es la alianza e integridad de prácticas donde se comanda la gestión de procesos, así mismo dando sustento a la teoría de recursos humanos donde se basa claramente al personal lo cual da entender que el capital humano es demasiado importante para una organización. Este estudio lleva como objetivo en determinar la influencia que existe entre el control interno y la gestión de recursos humanos, para poder brindar posibles soluciones, en cuanto al nivel del estudio está enmarcado en explicativo causal y el enfoque de la investigación es cuantitativo. Mientas que la población y la muestra está conformada por 70 colaboradores de la entidad. Para la validez de los instrumentos, se procedió con un método y técnica de recolección informática de observación, ya que se debe definir claramente los objetivos que se está realizando, esto va dirigida hacia los miembros de la entidad las cuales por medio de un cuestionario, después de ello se hizo la prueba de fiabilidad del alfa de Cronbach luego de que los resultados hayan salido positivos se realizó el análisis descriptivo. Dando como nivel de significancia ($0,000 < 0,005$), También se halló el análisis inferencial Tau-b Kendall para cada variable y dimensiones. La cual se llega a la conclusión que se ha logrado determinar los el nivel de influencia que existe entre estas dos variables.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, Control interno y Control operativo.

ABSTRACT

In this study, which is entitled “Internal control in human resources management in the National Board of Justice, San Isidro, Lima 2019”, currently internal control is one of the most important tool in any organization since It is always carried out by the administration and the rest of the workers of an institution or entity, with the aim of providing control activity, a pleasant control environment and, above all, guaranteeing operational control when it comes to achieving the same objectives as it says in The theory of learning where it allows the processes to be carried out, since it is important that it is elaborated correctly in order to provide job security and to be able to reach the objectives effectively and efficiently. On the other hand, the management of human resources is also a fundamental part of an organization since it is the alliance and integrity of practices where the management of processes or methods of selection, recruitment and maintenance of people are commanded, also supporting the theory of human resources where personnel are clearly based which implies that human capital is too important for an organization. This should always be applied if favorable results are to be obtained. This study aims to determine the influence that exists between internal control and human resources management, in order to provide possible solutions, in terms of the level of the study is framed in causal explanatory and the research approach is quantitative. While the population and the sample is made up of 70 collaborators of the entity. For the validity of the instruments, we have proceeded according to the SPSS analysis, we proceeded with a method and technique of observation computer collection, since the objectives that are being carried out must be clearly defined, this is directed towards the members of the entity which through a questionnaire allowed us to collect the information we are looking for, after that the reliability test of Cronbach's alpha was made after the results were positive, data processing was performed, in order to analyze the frequencies of the variables and the level of influence. Given as a level of influence ($0.000 < 0.005$), that is, the null hypothesis is rejected and the alternative is accepted. The domain level was also found with the Kendall Tau-b method for each variable and dimensions. Which concludes that all the objectives proposed in the research have been achieved.

Keywords: Human resources management, Internal control and Operational control

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día existen muchos problemas de control interno en Recursos humanos en las empresas o entidades tanto como nacional e internacional. En esta oportunidad hablaremos sobre el control interno en la gestión de recursos humanos a nivel internacional. El sistema de control interno Hoy en día se da mayor prioridad en las empresas sobre todo en el área de recursos humanos, ya que se puede visualizar de mayor alcance todos los deficientes procesos si por a o b la institución o Entidad no está bien elaborada, como es el caso de la empresa, Por otro lado, desde principios del año 2000 para el año 2006 se han realizado muchos esfuerzos, a través de la expresión de normas y de documentos técnicos y consejeros, para establecer al control interno tal como un máximo instrumento para un buen manejo de gestión y así como fortaleza que beneficie a las entidades públicas. Como el caso de la empresa Coca – Cola Company, comercializa su bebida en todo el mundo y deriva una gran parte de sus ventas en los estados unidos, no todo es cuento de rosas, ya que en el año 2007 esta empresa presento muchos problemas debido a su control organizacional y esto influyo al departamento de logística presentando problemas, la empresa se vendían con desechos extraños hacia el público consumidor, años más adelante Coca Cola pudo salir de sus problemas Gracias al mejora de la herramienta llamado gestión de control.

Ahora centralizándonos al problema, el pasado año 2018 hemos sido testigos de un problema político, ya que un miembro de la IDL difundió una serie de audios revelando supuestos actos de corrupción y presunto tráfico de influencias entre integrantes del CNM hoy llamado JNJ “Junta Nacional de Justicia”, escándalo de ex jueces como de la corte suprema Cesar Hinostroza, Walter ríos y los ex consejeros Iván noruega, Guido Águila y julio Gutiérrez. Producto a este problema el ex consejero no tuvo otra salida que renunciar al cargo de magistrada de la entidad; El ministro de economía y finanzas asegura que la salida del ex consejero Guido Águila podría representar ciertos problemas dentro de la entidad como el atraso de actividades de las labores más importantes como ratificación, procesos disciplinarios y los procesos de selección.

La máxima autoridad del Banco central de reserva (BCR), el señor Julio Valverde, aseguro sobre la crisis que se vivió el sistema de justicia, a raíz de los audios de la Junta Nacional de Justicia (JNJ), se desalienta a las inversiones que buscan seguridad jurídica. No obstante, considero que esta crisis no afectara el crecimiento económico del país

también se precisa que en los agentes económicos hay un rechazo lógico a la crisis, pero de ahí a que no inviertan o que no gasten es otra cosa muy diferente.

Hoy a puertas de acabar el año 2019 la Comisión Especial ya se encuentra instalada como la entidad llamada ahora Junta Nacional de Justicia, sin embargo las labores de las 3 áreas más importantes de la entidad no se encuentra funcionando en toda su totalidad ya que actualmente todavía no existe el personaje más idóneo la cual guíe a la entidad hacia sus objetivos, mientras que todavía no se llega a nombrar al próximo magistrado pues es imposible que se realicen ciertas labores como la de renovar cuadros en ambas instituciones, tampoco de revocar a los malos magistrados que permanecen en ellas, tampoco las recomendaciones de destitución que emiten los sistemas de órganos públicos como el poder judicial y el ministerio público, ninguno pueden hacerse efectivas debido a que la acción final depende de la Junta Nacional de Justicia.

De momento, solo pueden ingresar magistrados con categoría de provisionales o supernumerarios; una especie de suplentes designados por el fiscal de la nación y el presidente de la corte ante el periodo de licencia, el cese, la suspensión o la simple necesidad de magistrados activos. Otras de las problemáticas de la Junta Nacional de Justicia es que todas las actividades operacionales se encuentran suspendidas temporalmente, esto permite la acumulación de expedientes y la molestia de muchos trabajadores. Por otro lado es importante la implementación o elaboración de normas que permitan que el control interno de la entidad ayude a facilitar la gestión de las actividades principales que se encuentran dentro del departamento de recursos humanos.

El control interno influye mucho en todos los procesos incluyendo en la gestión de recursos humanos, esto con lleva en beneficio a la ciudadanía, en ese sentido se presentará trabajos previos a esta temática tan importante como lo es el control interno y cómo este influye en la gestión de recursos humanos.

Según Moreno, Robles y Arandia (2019), en su artículo titulado *System of internal control and professionalization of public servants in ecuador*, indicaron que los sistemas de control interno supervisan todo acto de la administración pública usando la ley y transparencia y el servicio público, este hecho no se está constatando en países latinoamericanos, el propósito del artículo mencionado es poder analizar el sistema de control interno en ecuador, recapacitando de que como esta se encuentra regulando legalmente y su relación con la profesionalización de cada servidor público del país, para ello se tuvo que utilizar métodos analíticos y sistemático, esto se dio como resultado un

eficiente vinculo, dando a proponer claramente que se legalice este sistema en los servidores públicos, así para poder lograr el objetivo; Concluimos mencionando que el sistema de control interno hay que saber cómo poder gestionarlo, ya que en la actualidad la nación u organización que gestione correctamente el sistema de control interno en los sectores públicos, será el que sobresalga más a nivel internacional.

Según Manosalvas, Cartagena y Baque (2019), en su artículo titulado *Management of internal control to reduce the risk bankruptcy in the Company capasepri*. Nos dice que el control interno es esencial para el funcionamiento de toda organización, no emplear esta función fácilmente originara un fracaso en la empresa, stop en las operaciones, falta de cumplimiento en los objetivos, resultados malos en la parte financiera. Hoy en día las entidades públicas o privadas les faltan lineamientos que les pueda permitir disminuir el nivel de posibles riesgos que podrían venir, por eso mismo aplicar una buena gestión en el control interno dentro de la empresa Capasepri, nos permitió ver y confirmar todos los cumplimientos de las normas y políticas externas e internas, dio mucha más eficiencia de sus recursos, asegurando claramente la confianza de toda información política y financiera. Concluimos claramente que aplicar gestión en la parte más importante de una organización como lo es el control interno, brindara un mayor porcentaje de éxito, y estos resultados se puede ver claramente a corto plazo.

Según Olga (2018), en su artículo titulado *La gestión de recursos humanos y la construcción de subjetividades en las nuevas condiciones de la economía*. Nos indica que las consecuencias en la gestión de recursos humanos da mucha excelencia en los planteamientos propuestos y sobre todo en los análisis cubierta de las maneras de gobernar a sujetos y sobre todo a las poblaciones, por otro lado, el problema empieza por los discursos convertidos en ordenes en el mundo de las empresas que implementan retos sin que se visibilicen grandes aportes surgidos en el ámbito académico y esto da riesgo de poder seguir laborando desde vistas reduccionistas y leyes. Concluimos que existen un momento de consecuencias negativos si no se da la gestión adecuada en las personas, ya que para poder obtener un mayor porcentaje de éxito en lo que uno realice, pues es necesario implementar un buen mecanismo para poder sobrellevar y poder facilitar las labores cuando se estén gestionando.

Según Enriques, Garofalo y Hidalgo (2018), en su artículo titulado *the administration and its Contribution to the educational management in the higher Education institutions in Ecuador*. Nos indica que la administración se relaciona

claramente en los aspectos de contribución en la gestión pedagógica y sobretodo en las instituciones de grados superior en Ecuador. Concluimos que la administración es importante que se relacione con la gestión, ya que nos da entender que la gestión es muy fundamental en todo proceso administrativo, incluso beneficia la facilidad de las tareas del personal.

Según Dieckmann, De Santana y Pandolfi (2018), en su artículo titulado *Policy and practice of people management: perception of the employees*. Nos dice que por historia la gestión de personas ha ido sufriendo grandes cambios y transformaciones, a tal punto que en la actualidad se ha hecho un gran esfuerzo dar pensar el papel de las organizaciones con las personas en relación con las labores, ya que así el personal empezara hacer tratadas como verdaderos colaboradores de la empresa; Concluimos diciendo que hoy en día el fundamento más importante de una cualquier organización o empresa es el personal de trabajo, ya que no solo es un reto dar buenos resultados, sino también tratar a los colaboradores y poder gestionarlos de manera eficiente.

Según Pires y Nunes (2018), en su artículo titulado *The Mediating role of virtuousness in human resource management and Job Outcomes*. Nos indica que la virtuosidad es una función de manera organizacional que funciona como un mecanismo para realizar las prácticas de gestión de recursos humanos, así el objetivo de aumentar el compromiso y sobre todo incentivar la virtuosidad en las organizaciones; Concluimos que en cierta forma los mecanismos que se realiza en una organización es muy importante, ya que se realiza una buena gestión en cualquier departamento de una organización.

Según Llumiguano, Arguello, Quizphe, Borja y Alarcón (2018), en su artículo titulado *Management of resources of the MySMEs For Business Sustainability*. Nos dice que a través de las estrategias que se plantean en las microempresas, se generan indicios de emprendimiento, dando como resultado el comportamiento de una sustentabilidad de la gestión interna y externa de los negocios; Concluimos que la gestión de los recursos puede dar grandes de saltos de emprendimiento ya sea en una empresa recién o ya creada, aparte de poder gestionarlo de manera externa e internamente.

Según De la Cruz y Pérez (2017), en su artículo titulado *Procesos más relevantes del control interno de una empresa hotelera*. Nos dice que la principal función del control interno en una empresa es la gestión por procesos, ya que esto apoya estadísticamente los análisis de una situación riesgosa. Se presenta como resultado lo más relevante del control interno en la resolución 60 del año 2011 de la contraloría general de la república de Cuba, esto permite gestionar los sistemas dentro de la entidad hotelera como un objeto de

estudio; Concluimos con la importancia de la función del control interno y la gestión que se realiza en ello, ya que brinda un gran apoyo de análisis para permitir que los resultados vayan de manera óptimas.

Rengifo (2018), tesis llamada *relación del control interno con la gestión administrativa del instituto superior de educación publico lamas, año 2017*. Nos indica que el control interno es muy importante tanto en las actividades como en nivel operativo, en lo financiero y en recursos humanos ya que proporciona un balance de mejora a la hora gestionar todos procesos administrativos, sin embargo en el instituto superior educación público de lamas, se muestran claramente las deficiencias de una administración inadecuada e ineficiente, esto causa un descontrol en las actividades manifestando que los bienes y los servicios que se están obteniendo, no se vea en recomendables condiciones para el instituto. Concluyendo así que las relaciones entre estas dos herramientas importantes como el control interno y la gestión administrativa se pueden llevar a cabo correctamente permitiendo que las actividades de la institución pueda verse beneficiado y los valores éticos también.

Según Gamboa. Puente y Vera (2016), en su artículo titulado *Importancia del Control interno en la Gestión Pública*, Indicaron con respecto al tema de la implementación de esta herramienta tan importante como lo es el control en las entidades públicas y las organizaciones, por eso mismo aquella responsabilidad es el representante legal del órgano público, La metodología fue modo Hipotético – deductivo, Por cuanto a su presentación se partió de los elementos conocidos del control interno se partió de los componentes conocidos del control interno, En conclusión se realiza una supervisión continua eterna sobre el progreso de las operaciones, Por otro lado el sistema de control interno en las labores que sea hacen día a día, deben tener siempre una auditoría de forma eficiente para toda una organización.

Según Vega (2016), en su artículo titulado *Control de gestión y Control interno: binomio indisoluble en la dirección*, sustenta manera inminente como mejorar el sistema de control interno en las empresas y cómo esta influye en la gestión de recursos humanos con diferentes métodos, su metodología fue realizada en una matriz en función de las especialidades sustentadas. En conclusión el Órgano de control es claramente una revisión de gestión, sobresaliendo su moralidad y Normas éticas de un punto de vista de manera transcendental, financiera y operante de las empresas e Entidades, y usando lo mejor de los recursos, poniendo a la vista de todo al control interno.

Según Martínez (2016), en su artículo titulado *Control interno e integridad: elementos necesarios para la gobernanza pública*. Nos dice que la gobernanza se refiere a una serie de actividades administrativas empeñadas a la mejora de cómo se desempeñan las organizaciones e instituciones públicas. Las auditorías de la federación desarrollaron modelos lo cual está conformada por elementos eficientes, entre estos elementos se destaca el control interno y las políticas de integridad. En conclusión los elementos de gobernanza son tan importantes como realizar una buena gestión pública o privada, existen elementos claves para un buen sistema en una entidad, entre ellos mencionamos al control interno lo cual nos permite ver lo importante de cada proceso de una organización.

Según Juscilei, Chagas, Guimarães y Leal (2016), en su artículo titulado *Análise da sistemática de controle interno do município de tres ríos*. Nos indica que en las instituciones públicas municipales, el control se implementa de manera significativa, así mismo se encarga de verificar los mecanismos internos del control dando resultados favorables y cumpliendo con ciertos objetivos propuestos. Concluimos que en toda entidad o municipios públicos es sumamente importante el complemento de un análisis del sistema de control interno, ya que nos permite realizar las labores de una manera eficiente y sobre todo nos permite garantizar la buena gestión que se está realizando y así poder cumplir con los objetivos.

Según Inacio, Rodríguez, Henríquez y De Souza (2016), en su artículo titulado *Human resources management and its interface in the systematization of nursing care*. Nos indica que su estudio obtuvo la perspectiva de las enfermeras, elementos restrictivos o limitaciones para la ejecución de la sistematización de la atención de enfermería vinculada con la gestión de recursos humanos en las organizaciones hospitalarias. Este es un estudio cualitativo, para este estudio se realizó diversos análisis para poder obtener los resultados confiables como dando la pregunta ¿La gestión de los recursos humanos en enfermería trae dificultades para implementar la sistematización de la atención de enfermería? después de las muchas entrevistas, el análisis de las encuestas mostraron puntos débiles como el número bajo de empleados, sin embargo para este problema se realizó una operación exitosa de la sistematización ya que es necesario y fundamental considerar siempre la cantidad de personal enfermería. Concluimos que los resultados necesarios para una mejor sistematización de personal sería implementar y realizar gestión de recursos humanos, ya que en una institución o entidad, el personal es el

principal insumo que tiene la empresa, por eso mismo se realizar esto para un mejor desempeño laboral.

Según Montalbán (2016), en su tesis nombrado *El control interno y su influencia en la gestión administrativa de la unidad ejecutora 404 – SALUD UTCUBAMBA, 2016* nos indica que implementar una propuesta en el órgano de control interno mejorara ampliamente la gestión administrativa en la unidad ejecutora 404 – salud Utcubamba ya que si esto no se realiza no podrá promover la eficiencia, eficacia y la economía para poder mejorar el servicio de salud de calidad a los ciudadanos de Utcubamba Concluyendo que la implementación de un órgano de control podrá mejorar y das muchas más facilidades a la hora de administrar la planeación y dirección de la unidad ejecutora 404.

Según Baquero, Argota y Rodríguez (2015), en su artículo titulado *Plan de informatización para la gestión de recursos humanos*. Nos dice que toda información de una sociedad es el proceso donde las telecomunicaciones y los procesos den formas o combinación, generen acontecimientos que estén a favor al desarrollo y sobre todo dando entrada a la información, una mala situación de la gestión de recursos humanos en cualquier departamento, sería realmente peligroso ya que para el desarrollo de una empresa o entidad necesariamente viene de los recursos humanos. Concluimos diciendo que manejar una buena gestión en los recursos humanos, favorece claramente la parte interna y control interno de una organización o empresa.

Según Pilataxis (2015), en su tesis nombrada *Control interno en la gestión del talento humano de la unidad educativa bilingüe CEBI de la ciudad de Ambato, Ecuador*. Nos dice que para poder evitar problemas administrativos tanto de funciones como de personal, los docentes estarían obligados a crear un nuevo procedimiento de control interno en la institución ya que servirá como base de auditoria de gestión con el propósito de poder brindar resultados sobre el rendimiento del talento humano. Concluyendo la elaboración de este sistema de control interno ayudara de manera eficiente a obtener resultados y poder analizar rendimientos del personal no solo en el ámbito social sino también laboral.

Según Estela (2015), en su artículo titulado *Gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Hipermercados Tottus S.A. de la provincia de Pacasmayo, 2015*. Nos indica que la parte más fundamental de la gestión de recursos humanos es saber gestionar el talento humano. Ya que el personal podría presentar ciertas limitaciones a la hora de realizar sus funciones y esto podría despertar la

molestia de muchos trabajadores en que no se les realiza capacitaciones u oportunidades de ascenso. Concluyendo la gestión de recursos humanos al realizar al capital humano es clave para el desempeño del trabajador y este poder desempeñarse de manera eficiente.

Según Málica (2014), en su artículo titulado *El sistema de control interno y su importancia en la auditoria*; El artículo Presenta argumentos esenciales sobre el control interno para una mejor auditoria en los estados contables, el propósito que se comprenda y estimule eficiencia. En conclusión, el sistema de control interno es una herramienta primordial para cualquier tipo de área y sobre todo las áreas contables.

Según Molina, Oquendo, Rodríguez, Montoya y vesga (2014) en su artículo titulado *Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014*; nos presenta que la condición laboral de un personal de salud está relacionado a programas de gestión pública, según los hallazgos requieren que efectivamente la mayor parte de los trabajadores se encuentran relacionados a servicios y programas de una gestión de salud pública en las formaciones de medicina, odontología y enfermería, situaciones laborales realmente en riesgo, dado que prevalece la contratación de corto plazo y por supuesto a la cobertura en las capacitaciones; concluimos que la importancia de la gestión pública es muy fundamental para todo tipo de sectores, en este caso el sector de salud ya que no está contando con mejorable presupuesto para que los trabajadores de ciertas carreras se estén capacitando para un mayor optimo en sus funciones.

Según Fernández y Vásquez (2014), en su artículo titulado *El control interno y su influencia en la gestión de las empresas privadas de Latinoamérica, Perú y Chimbote*”, Publicada en la Revista Crespendo de la Universidad Católica de los ángeles. El propósito de este tema es poder determinar de manera causal entre el variable control interno y la variable gestión de recursos humanos. En Toda organización privada de Latinoamérica, Perú y Chimbote, El presente trabajo fue metodológicamente cualitativa, de diseño bibliográfico documental descriptivo, haciendo exclusivamente uso de fichas bibliográficas, concluyendo la cita cabe destacar que No se encontró estudios que demuestre la influencia entre control interno en la gestión de empresas privadas, y resaltaron que toda empresa requiere de poseer el control interno para una mejor gestión.

Según Salazar (2014), tesis nombrada *El control interno: Herramienta indispensable para el fortalecimiento de las capacidades de la gerencia publica de hoy*, menciona que la (INTOSAI) Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores, lo cual es miembro de la contraloría general del Perú. Esto viene sucediendo

desde el año 1992, La creación del Órgano de control interno en las Entidades Públicas; Concluyendo que la Contraloría general de la república no se ha demostrado ser lo inmensamente capacitado en la política largo plazo, ya que respectivamente estimula la agregación del sistema de control interno, A si mismo sustenta que el control, busca la alta dirección, en las máximas autoridades y las personas que laboran dentro la organización, que realicen técnicas previas simultánea y posterío para el logro de la organización

Según Samaniego (2013), tesis nombrada *Incidencias del control interno en la optimización de la gestión de los micros empresas en el distrito de Chacaclayo*; El presente trabajo subraya las acciones del control interno que influye de manera eficiente y eficaz en la realización de las labores, Si existe un alcance mayor de control entonces menor será el error, aparte de mejores resultados. Concluyendo a la cita nos dice que si tenemos un buen manejo del sistema de control y lo sabemos utilizar, no habrá riesgo alguno que la empresa o entidad presente problemas por ello es necesario un seguimiento eterno, solo así se podrá controlar el riesgo que pueda tener la empresa o entidad.

Teorías relacionadas a la Variable Independiente Control interno

Según la teoría de la Administración : Cada proceso llevado a realizarse por la dirección y lo demás al personal de una institución o entidad, esto es planteado con el objetivo de facilitar el nivel de seguridad al momento de realizarse las labores para cumplir los objetivos (p.48)

Según la Teoría del Aprendizaje: esto permite que los procesos sean efectuados, esto se dirige por medio de la cabeza de empresa en otras palabras el gerente, es importante que este elaborado correctamente para poder brindar seguridad y poder llegar de manera eficaz y eficiente a los objetivos. Este método sin duda es la forma más eficiente de poder realizar o brindar confianza y seguridad a la obtención de objetivos y resultados (Werther, 1996, p.15)

Según la Teoría clásica: Reemplaza el enfoque razonado de Taylor Por una vista mucho más global, defendía los elementos de la estructura organizacional y sus funciones, las ocupaciones que realizada por el director, el jefe, cada uno en su nivel y entorno de trabajo, realizan o efectúan diversas actividades de planeación, coordinación, organización y sobre todo el control. (Teoría clásica de Fayol)

Definiciones de la variable: Control interno

Según Estupiñan (2012) el control interno es un proceso realizado por la administración y el resto de los trabajadores de una institución o entidad, trazado con la finalidad de proporcionar actividad segura y un ambiente agradable, sobre todo garantizar un excelente control operacional a la hora de realizar los objetivos (p.45)

Según Rojas (2007), Manifestó que el control interno se reforma como la administración que previene fraudes o riesgos en el negocio, ya que esto se realiza en relación con todos los aspectos que brinda todas las operaciones de los negocios. Es así que este fomenta siempre la eficiencia operacional y protege los beneficios del establecimiento (p.18)

Según Mantilla (2000), El control interno es ejecutado por los colaboradores de la entidad, planteado para desarrollar y cumplir objetivos generales y específicos. Esto abarca generalmente todos los aspectos del sistema de control de un negocio (p.18)

Teorías Relacionadas a la Gestión de Recursos Humanos

Según la Teoría de recursos humanos: se basa claramente al personal lo cual da entender que el capital humano es demasiado importante para una organización. Esto se debe aplicar siempre si es que se quiere obtener Resultados favorables, darle al Trabajador todas las herramientas para que esto pueda ser posible (Chiavenato, 1999).

Según la Teoría de gestión estratégica: la Gestión cumple con estratégica que el director emplea para alcanzar o lograr la meta propuesta; por otro lado, administración es la disponibilidad de bienes para la optimización y obtención de ganancias. Lo material y la materia prima se administra, en cambio, la mano de obra y el personal se gestiona (Thompson, 2012, p.58).

Según Teoría de Herrera Duran las personas siempre serán llamadas recursos a partir que estén dentro de una empresa, estas son llamadas como elementos de trabajo, capaces de transformar otros recursos. En una entidad hay varios tipos de recursos como la administración, finanzas, materia prima entre otros, Sin embargo el recurso humano es el más complejo ya que todos los demás son manejados de la presencia de este (Herrera Duran, 2011, p.12).

Definiciones de la Variable Dependiente

Según Chiavenato (2009), la gestión de recursos humanos es la alianza e integración de prácticas y políticas verdaderamente necesarias para comandar y/o Gestionar los recursos

humanos en los métodos o procesos de selección, reclutamiento de personal y el mantenimiento de personas.

Según Milkovich & Boudreau (1994), gestión de recursos humanos es la combinación de decisiones, referida a las labores que claramente deriva a la eficiencia del personal o trabajador y por tanto de las organizaciones o instituciones (p.21).

Según Quintanilla (2013), la gestión de recursos humanos en una Organización es importante ya que se encarga de seleccionar, formar, incentivar y retener a los trabajadores o colaboradores de una Organización (p.18).

Según Ibáñez (2011), los procesos de los recursos tiene una fuerte relación frente con el valor de una institución; así mismo, el autor supone que los procesos de recursos humanos no necesariamente tienen que ser siempre capacitar, sino también se ve como uno se desarrolla en su ámbito laboral (p.15)

En el presente estudio se planteó el problema general la cual fue ¿Cómo influye el control Interno en la gestión de recursos humanos de la Junta Nacional de Justicia, San Isidro, Lima, 2019? como también se formuló los problemas específicos tales como:

¿Cómo influye el ambiente de control con la gestión de recursos humanos de la Junta Nacional de Justicia, San Isidro, Lima, 2019?

¿Cómo influye la actividad de control con la gestión de recursos humanos de la junta nacional de justicia, San Isidro, Lima, 2019?

¿Cómo influye el control operativo con la gestión de recursos humanos de la Junta Nacional de Justicia, San Isidro, Lima, 2019?

Así mismo en la investigación se planteó 3 tipos de modelos de justificación: Aspecto teórico, Aspecto Práctico y Aspecto Metodológico.

Justificación Teórica es la búsqueda de textos para que pueda mantener la realidad problemática, Resulto un poco difícil ya que fue dirigido hacia un problema muy interno de la entidad, al principio no se sabía cuál era el problema, hasta que gracias a las herramientas necesarias que se utilizó pudimos dar con ello y conocer la magnitud de dificultad que se estaba presentando en la Junta Nacional de Justicia, San isidro, Lima, 2019. Para esto tema hemos utilizado teorías de diferentes autores Hasta encontrar el más adecuado para nuestra realidad problemática. Sin embargo se llegó a encontrar un autor donde da entender que el Problema se Encontraba en una de las características o dimensiones que presentaba el Control Interno.

El trabajo realizado tuvo soporte de la teoría de Chiavenato la cual habla del famoso Control Operativo y como esta puede influir mucho en la Gestión de Recursos Humanos. Gracias a este soporte daremos propuestas de mejoras en la entidad que se estudia.

La Justificación Práctica es la investigación realizada permite entender como el control interno influye en la gestión de recursos humanos en la Junta Nacional de Justicia, San Isidro, Lima - 2019, Lo que se necesita lograr es poder darle un buen manejo de Gestión en todos los procesos de la entidad, específicamente en las 3 áreas más importantes de la Junta Nacional de Justicia.

La investigación inicio por a ver problemas en las 3 áreas de la entidad las cuales son Proceso de selección, ratificación y procesos disciplinarios, las cuales identificaron problemas como acumulación de trabajos, control operativo, ambiente de control, no hay apoyo, Por ello que actualmente no se puede procesar ningún tipo de archivo ya que no existe una cabeza que dirija la entidad, sin embargo. Implementar propuestas para la gestión de recursos humanos, Ayudara a beneficiar en forma directa al personal para que sea competente y altamente +calificado para la entidad pública.

La Justificación Metodológica se desarrolla con una metodología científica, las cuales recopilan, seleccionan y analizan información de trabajos realizados relacionados con las variables de estudio, cumpliendo con una estructura metodológica con soporte en las ciencias políticas, sociales y Gestión Pública.

También se formuló una hipótesis general para nuestro estudio como, existe influencia en el control interno con la gestión de recursos humanos en la Junta Nacional de Justicia, San Isidro, Lima, 2019. También se hizo hipótesis específicas tales como:

Existe influencia en el ambiente de control con la gestión de recursos humanos en la Junta Nacional de Justicia, San Isidro, Lima, 2019.

Existe influencia en el control operacional con la gestión de recursos humanos en la Junta Nacional de Justicia, San Isidro, Lima, 2019.

Existe influencia en la actividad de control con la gestión de recursos humanos en la Junta Nacional de Justicia, San Isidro, Lima, 2019.

También se planteó los objetivos, entre ella encontramos al objetivo general como, Determinar la influencia del control interno en la gestión de recursos humanos de la Junta

Nacional de Justicia – San Isidro, Lima, 2019. También se formuló los objetivos específicos como:

Determinar la influencia del ambiente de control en la gestión de recursos humanos de la Junta Nacional de Justicia, San Isidro, Lima, 2019

Determinar la influencia de la actividad de control en la Gestión de Recursos humanos de la Junta Nacional de Justicia, San Isidro, Lima, 2019.

Determinar la Influencia del control operativo en la Gestión de Recursos humanos de la Junta Nacional de Justicia, San Isidro, Lima, 2019.

II. MÉTODO

La presente tesis tiene como método hipotético deductivo, Ya que se va generar hipótesis u opciones de solución, para luego ser Comprobadas y verificadas, Así mismo “Sánchez (2012)” sustento sobre este tipo de investigación, que se aplica en la vida cotidiana, como en los estudios que se realizan científicamente. Así mismo este tipo de trabajo permite brindar diversas alternativas de soluciones, donde estos son supuestos que están con pacto con la realidad encontrada.

2.1 Tipo, Diseño y nivel de Investigación

Tipo de Investigación - Aplicada

En este tipo de investigación se usara de tipo aplicada, ya que se sustenta un tema claramente de una situación de problema producido, Dentro de una organización para dar posibles soluciones al problema causado, Por lo que se toma esta decisión para poder aplicar estrategias y políticas, con un proyecto profundo del conflicto en la entidad (Sánchez, H & Reyes, M. 2015, p.26).

Diseño de Investigación – No experimental Transversal

El diseño no experimental se puede tomar de dos formas, pero en esta oportunidad escogeremos al similar de nuestra investigación, en todo caso seria del tipo no experimental transversal, Ya que se recolecta datos en un momento determinado, en un tiempo único (Sampieri, 2003, p.12).

Amau (1995), sustento al diseño no experimental transversal como un proyecto en tiempo y espacio determinado y establecido, así mismo se llega a tomar y recauda datos a través de un tiempo determinado, también no se maneja ninguna variable y tan solo se observa su comportamiento para después examinarlo (p.13).

Nivel de Investigación

El presente proyecto de investigación usara el nivel explicativo causal, porque se discute la realidad de las variables del estudio realizado. Por otro lado su propósito es establecer el nivel de influencia que existe entre las dos variables, Por ello para poder comprarar lo mencionado se establecerá supuestos de prueba con lo que se examinara los resultados obtenidos y se llegara a una conclusión con un estudio sumamente profundo de las variables (Arias, 2006, p.12).

2.2 Variables, Operacionalización

El control interno es un proceso realizado por la administración y el resto de los trabajadores de una institución o entidad, trazado con la finalidad de proporcionar actividad segura y un ambiente agradable, sobre todo garantizar una excelente seguridad operacional a la hora de realizar los objetivos (Estupiñan, 2012, p.45).

Dimensión 1 - Ambiente de Control

Según Estupiñan (2012) ambiente de control es el componente esencial y fundamental del control interno, esto se relata a un entorno o ambiente que muestra la ética y la responsabilidad de los trabajadores a la hora de realizar sus labores; los trabajadores son la parte más importante de toda una organización, la ética, la integridad y los valores pues representan el motor de la empresa (p.65).

Indicador – Transparencia: La transparencia es importante en toda institución ya que la falta de este indicador refleja la corrupción que se presenta en la organización tanto pública como privada.

Indicador - Confianza: La confianza de un trabajador es muy importante ya que si se quiere contar con un buen ambiente laboral los trabajadores deberán tener confianza no solo con ellos mismos sino también con los demás miembros de la institución.

Dimensión 2 – Actividad de Control

Según Estupiñan (2012), Son las acciones que realiza la gerencia y los trabajadores de una institución o entidad, estos ejecutan las actividades propuestas de cada área, Así mismo las actividades de control es muy importante ya que involucra la forma y manera correcta en que los procesos de trabajos se deban realizar en una organización (p.66).

Indicador - Comunicación: Este indicador juega un papel importante en el control interno de una organización, ya que se emplea la coordinación e interacción que permitirá transmitir los planes, estrategias y políticas de las tareas que se elaboren.

Indicador - Actividad: Son políticas y procesos que toda organización implementa para cumplir con los diversos objetivos sean operacionales o financieros.

Dimensión 3 - Control Operacional

Menciona que el Control Operacional es el indicador más importante que puede presentar el Control Interno, ya que este indicador permite la realización de procesos y labores de cualquier departamento de una organización, menos al área administrativas ya que esta misma área lo realiza, más que todo esto va exclusivamente más para el capital humano para una eficiente labor a corto plazo que realicen. También define el desempeño de cada departamento como se ha dado entender anteriormente. (Chiavenato, 2009, p.17).

Indicador - Procesos: La Entidad debe establecer, el control y mantener los procesos necesarios sobre todo del control operativo para poder cumplir con los requisitos del sistema de gestión de recursos humanos.

Indicador - Supervisión: Es necesario y sobre todo importante una supervisión en los procedimientos del control operativo, ya que todo el proceso debe ser efectivamente con el fin de incorporar un mejoramiento continuo.

Variable dependiente Gestión de Recursos Humanos

Es la alianza e integración de prácticas y políticas verdaderamente necesarias para comandar y/o Gestionar los recursos humanos en los métodos o procesos de selección, reclutamiento, formación, evaluación del desempeño y remuneraciones (Chiavenato, 2009, p.16).

Dimensión 1 – Selección de personal

Según Chiavenato (1999), selección de personal se comprende cuando se escoge a la persona adecuada para el puesto, ya que entre los candidatos reclutados, se optan a escoger a los más recomendables para el puesto, para así poder seguir conservando una eficacia y un buen desempeño a la hora de realizar las labores de la entidad (p.62)

Indicador - Entrevista personal

Según Chiavenato (2009), la entrevista es una parte fundamental de la selección, ya que es la técnica de más uso que se ha dado (p.22).

Indicador - Experiencia laboral

Según Meyer & Schwager (2007), la experiencia laboral es la respuesta personal de todo trabajador ante cualquier empresa.

Dimensión 2 – Reclutamiento de personal

Según Chiavenato (2002), reclutamiento es el conjunto de procesos y procedimientos para poder orientar y atraer a candidatos idóneos y calificados (p.62).

Indicador – Fuentes de reclutamiento

Según Chiavenato (2000), son espacios de un mercado en donde los recursos humanos son analizados por aparatos de reclutamiento y presentan muchas fuentes que la empresa debe construir.

Indicador – Métodos de reclutamiento

Según Mondy (2010), marca que son procesos especificados que toda empresa propone para poder obtener a más empleados capacitados (p. 132).

Dimensión 3 – Mantenimiento de las Personas

El mantenimiento de personas es manejado para poder crear entornos y climas ambientales para las labores o actividades de las personas, en este caso los trabajadores. (Chiavenato, 2012, p.16).

Indicador - remuneración – Compensación: El personal de una institución tendrá una compensación siempre y cuando realice sus actividades correctamente.

Indicador - Adaptación es la habilidad de poner adecuarse correctamente en una acción y tiempo determinado.

Tabla 1

Operacionalización de variable independiente Control interno

Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
El control interno es un proceso realizado por la administración y el resto de los trabajadores de una institución o entidad, trazado con la finalidad de proporcionar actividad de control segura, un ambiente de control agradable y sobre todo garantizar un excelente manejo de control operativo a la hora de realizar las labores (Estupiñan, 2012, p.45)	Se evaluara esta variable mediante sus tres dimensiones: Actividad de Control, Ambiente de Control y Control Operacional.	Actividad de Control	Transparencia	Los trabajadores de la entidad muestran transparencia y apoyo al difundir los manuales y disposiciones normativas para un mejor desempeño laboral	Total acuerdo	5= 51 - 60
			Confianza	La entidad transmite transparencia y ética a los principales sectores públicos del Perú La entidad transmite transparencia y ética a los principales sectores públicos del Perú El director de la entidad transmite confianza a sus colaboradores		
		Ambiente de Control	Comunicación	Toda información de los superiores se comunicara a todos los Servidores Públicos de la Entidad	Acuerdo	4= 41 - 50
				Son pertinentes y oportunos los procesos de Comunicación de los propósitos, estrategias, planes, políticas y manera de llevarlos a cabo	Indiferente	3= 32 - 40
			Actividades	Toda actividad que se realiza en la entidad beneficia al clima laboral de la institución Las actividades de los trabajadores van de acuerdo a las políticas y normas de la entidad.	Desacuerdo	2= 22 - 31
		Control Operacional	Procesos	Los procesos de control que se realizan en la gestión de recursos humanos permiten identificar observaciones. Se implementa y se establece los procesos necesarios para un adecuado procedimiento de control hacia la gestión de recursos humanos	Total desacuerdo	1= 12 - 21
			Supervisión	Se realiza supervisión constante en las tareas de los trabajadores de las principales áreas de la Entidad Existe supervisión en los procedimientos del control operativo hacia los componentes y actividades que se realizan en la Entidad		

Tabla 2

Operacionalización de variable dependiente Gestión de recursos humano

Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rango			
Es la alianza e integración de prácticas y políticas verdaderamente necesarias para comandar y/o Gestionar los recursos humanos en los métodos o procesos de selección, reclutamiento de personal y el mantenimiento que se le da a los miembros de una organización (Chiavenato, 2009, p.16).	Se evaluara esta variable mediante sus tres dimensiones: Reclutamiento de personal, Selección del personal y Mantenimiento del personal	Reclutamiento de personal	Fuentes de reclutamiento	A la hora de reclutar, el departamento de selección de personal considera currículos que no van dirigidos a un proceso correcto	Total acuerdo	5= 51 - 60			
			Métodos reclutamiento	Los instrumentos de la fuente de reclutamiento son muy esenciales para atraer más candidatos a la entidad					
				La entidad presenta métodos de reclutamiento de manera correcta					
		Selección de personal		Entrevista			La entidad procede a los métodos calificados para obtener personal más capacitada	Acuerdo	4= 41 - 50
							Todos los postulantes a los cargos de la Junta Nacional de Justicia reciben obligatoriamente una entrevista personal	Indiferente	3= 32 - 40
							El futuro magistrado antes de ser elegido como el máximo personaje para asumir el mando de la entidad, es entrevistado correctamente		
				Experiencia			Los trabajadores presentan una alta experiencia para los cargos establecidos...	Desacuerdo	2= 22 - 31
		Mantenimiento del personal		Sanciones - Compensación			Se aplica una sanción aquel trabajador que viola una norma o reglamento interno de la entidad	Total desacuerdo	1= 12 - 21
							Se le atribuye una compensación al personal al realizar eficientemente sus labores		
				Adaptación			Los trabajadores muestran una excelente adaptación a todo tipo de cambio que se realice dentro de la entidad. Los trabajadores muestran una adaptación positiva a los problemas de largo o corto plazo que se presentan en la entidad		

2.3 Población y Muestra

Población

Según Carrillo (2015), La población es el conjunto donde los individuos, fenómenos, elementos u objetos pueden presentar determinados caracteres susceptibles que pueden ser analizadas, es la totalidad de unidades de análisis del conjunto que se va estudiar o analizar (p.5).

Muestra

Según Hernández, Fernández (2014), La muestra es una parte de la población que es considerada con un grupo de este. Es decir, un grupo que representa la población sobre la cual se obtendrá datos (p.175). Para este actual proyecto de investigación, la muestra será censal, ya que se analizó y estudio al 100% de trabajadores de la Entidad llamada Junta Nacional de Justicia. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), la muestra censal se da cuando se incluye toda la población (p.172).

2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos y Validez y confiabilidad

Técnica e instrumento de recolección de datos

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), se le dice cuestionario a un grupo de preguntas, Que se relacionan con las variables que se busca medir, de estar orientado a la planificación del problema (p.171).

Técnica

Según Rodríguez (2010), las técnicas son medios empleados para obtener datos e información, muchas destacan, entre ellas encontramos el cuestionario, entrevista, observación y encuestas (p.10)

Instrumento

La escala Likert, es utilizada en cuestionarios, es más amplio o extenso en encuestas para proyectos de investigación, cuando la persona responde de manera específica el instrumento de tipo Likert, responde señalando el nivel de acuerdo o desacuerdo con un argumento (Ítem o reactivo).

Según Arias (2004), Indico perfectamente que el cuestionario es modelo de encuesta, que se hace de manera escrita con una gran cantidad de preguntas (p.72)

Según Hurtado (2000), Indico de manera concreta que el cuestionario es una cadena de preguntas referentes a un tema, para poder obtener información (p.469)

Según Fernández y Baptista (2014), la escala de Likert es el conjunto de ítems donde puede ser presentada en perfil de afirmaciones, como también en juicios, las cuales la reacción o respuesta es importante para el proyecto (p.175)

Validez y Confiabilidad

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), indican que la validez hace recuerdo al grado en que un instrumento realmente mida la variable (p.100). En este caso para que las afirmaciones de nuestro cuestionario fueran correctamente fiables y concisas tienen que guardar correlación con las variables, estas afirmaciones fueron sometidas por 4 jueces expertos, lo cual se encargaron de analizar y evaluar los ítems de instrumento, A continuación Se mencionara los jueces expertos.

Tabla 3

Validación de expertos de los instrumentos de la investigación

Expertos	Grado	Validación
Alva Arce Rosel Cesar	Doctor	Si cumple
Carranza Estela Teodoro	Doctor	Si cumple
Villanueva Figueroa Rosa Elvira	Doctora	Si cumple

Confiabilidad

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), indica que la confiabilidad es un nivel en que se aplica frecuentemente a un objeto o individuo que nos brinda resultados completamente iguales (p.175).

Bernal (2006), lo confiable de un cuestionario siempre indica la consistencia de las puntuaciones derivadas por las mismas personas, donde se examina en distintos momentos con los mismos cuestionarios (p.214).

La escala es como un repertorio de Ítems que hace, escala y revela distintos niveles característicos como las variables, no se observan directamente, pero si se desarrolla escalas midiendo fenómenos que creemos que existen pero no podemos analizar directamente (Sánchez, Gómez, 1998, p.256).

Tabla 4

Escala de Confiabilidad Alfa de Cronbach

Coeficiente	Relación
$\alpha = 1$	Confiabilidad Perfecta
$0,8 < \alpha < 0,1$	Confiabilidad Muy Alta
$0,6 < \alpha < 0,8$	Confiabilidad Alta
$0,4 < \alpha < 0,6$	Confiabilidad Moderada
$0,2 < \alpha < 0,4$	Confiabilidad Baja
$0 < \alpha < 0,2$	Confiabilidad Muy Baja
$\alpha = 0$	Confiabilidad Nula

Tabla 5

Fiabilidad de la variable independiente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	12

Interpretación: los resultados son bastantes claros, aplicando la fiabilidad, todo indica que el grado de fiabilidad del instrumento y sobre todo los ítems para la variable control interno se considera demasiado alto, esto se debe por el resultado de la operación que arrojó el valor de 0.905.

Tabla 6

Fiabilidad de la variable Dependiente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	12

los resultados son bastantes claros, aplicando la fiabilidad, todo indica que el grado de fiabilidad del instrumento y sobre todo los ítems para la variable Gestión de Recursos Humanos se considera demasiado alto, esto se debe por el resultado de la operación que arrojó el valor de 0.904.

2.5 Procedimiento

La presente tesis se desarrolla con un método y técnica de recolección informática de observación, ya que se debe definir claramente los objetivos que se está realizando, esto va dirigida hacia los miembros de la entidad las cuales por medio de un cuestionario nos permitirá recolectar la información que estamos buscando, después de ello se le hará la prueba de fiabilidad del alfa de Cronbach luego de que los resultados hayan salido positivos se procedió en realizar el procesamiento de datos, para así poder analizar las frecuencias de las variables y la correlación, pero antes se procedió a realizar la prueba de normalidad para observar si el instrumento contaba con una distribución normal o no, ya que es importante para poder realizar la prueba de hipótesis, es allí donde se verá si se utiliza el modelo Pearson o el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

2.6 Método de análisis de datos

Según García (2016), Indica que el método hipotético deductivo da como establecimiento de lo que es la verdad y la falsedad de las hipótesis, lo cual son comprobadas por las observaciones del fenómeno en la realidad. Por ello en este estudio se planteará el método hipotético deductivo, ya que se partió de la observación de lo que se estudiara en la entidad llamada Junta nacional de Justicia, donde se crearon Hipótesis que se verificaron o se comprobaron la verdad con la experiencia que se obtuvo (p.12).

2.7 Aspectos éticos

En primer lugar, el presente trabajo de investigación cumple con indicaciones y estándares que la actual Licenciada Universidad Cesar Vallejo implanta como procesos, protocolos y validación. Al mismo tiempo se respeta mucho los derechos de propiedad de conocimientos e intelectual, recogiendo conceptos, Citas y teorías de otros autores importantes tanto internacional como nacional que han sido citados correctamente bajo la norma y regla APA, Este trabajo garantiza confiabilidad y derecho de autores de diferentes fuentes de información.

Así mismo hubo respeto a la veracidad de todos los resultados proporcionada de diferentes fuentes muy confiables como el prestigiado link de renati biblioteca de la sunedu. Este proyecto de investigación paso por el programa turnitin, ya que se estudió correctamente, Por lo tanto, se garantiza que todo el contenido de la investigación es legal.

III. RESULTADOS

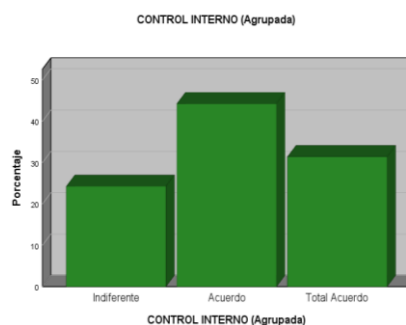
En este capítulo se presentara los resultados obtenidos y sobre todo el análisis de los propios, de acuerdo a las técnicas que se realizaron para la obtención de datos para la presente tesis, como el cuestionario, se evaluaron eficientemente las encuestas en la entidad llamada Junta Nacional de Justicia; A continuación se presentara el análisis descriptivo de los resultados obtenidos por medio del SPSS.

Análisis descriptivo de la variable independiente Control interno

Tabla 7:

Frecuencia de control interno

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Indiferente	17	24,3%
Acuerdo	31	44,3%
Total Acuerdo	22	31,4%
Total	70	100,0%



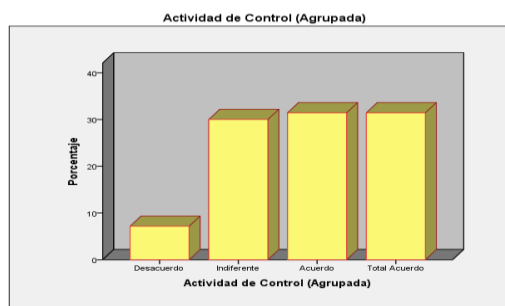
Interpretación: en la tabla y figura 1 se observó los resultados de los 70 trabajadores encuestados, donde el 31.4% están en Total acuerdo, 44.3% se mostraron en Acuerdo y el 24.3% mostraron indiferente.

Análisis descriptivo de la dimensión 1 de la variable independiente

Tabla 8:

Frecuencia actividad de control

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Desacuerdo	5	7,1%
Indiferente	21	30,0%
Acuerdo	22	31,4%
Total Acuerdo	22	31,4%
Total	70	100,0%



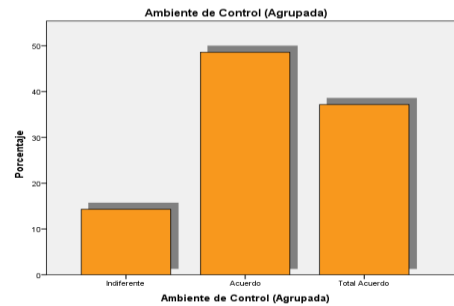
Interpretación: en la tabla y figura 2 se observó los resultados de los 70 trabajadores encuestados, donde el 31.4% están en Total acuerdo, 31.4% se mostraron en Acuerdo, el 30.0% mostraron indiferente y el 7.1% indicaron Desacuerdo.

Análisis descriptivo de la dimensión 2 de la variable independiente

Tabla 9:

Frecuencia de ambiente de control

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indiferente	10	14,3%
	Acuerdo	34	48,6%
	Total Acuerdo	26	37,1%
	Total	70	100,0%



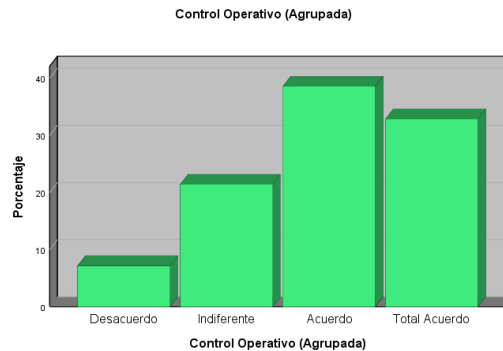
Interpretación: en la tabla y figura 3 se observó los resultados de los 70 trabajadores encuestados, donde el 37.1% están en Total acuerdo, 48.6% se mostraron en Acuerdo y el 14.3% mostraron indiferente.

Análisis descriptivo de la dimensión 3 de la variable independiente

Tabla 10:

Frecuencia control operativo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desacuerdo	5	7,1%
	Indiferente	15	21,4%
	Acuerdo	27	38,6%
	Total Acuerdo	23	32,9%
	Total	70	100,0%

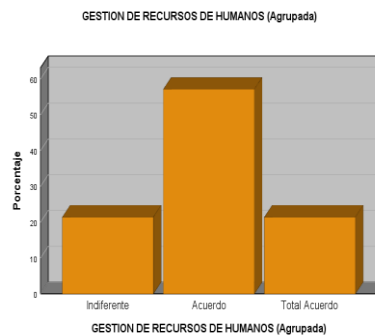


Interpretación: en la tabla y figura 4 se observó los resultados de los 70 trabajadores encuestados, donde el 32.9% están en Total acuerdo, 38.6% se mostraron en Acuerdo, el 21.4% mostraron indiferente y el 7.1% indicaron Desacuerdo.

Análisis descriptivo de la variable dependiente Gestión de recursos humanos

Tabla 11:
Frecuencia de Gestión de recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indiferente	15	21,4%
	Acuerdo	40	57,1%
	Total Acuerdo	15	21,4%
	Total	70	100,0%



Interpretación: en la tabla y figura 5 se observó los resultados de los 70 trabajadores encuestados, donde el 21,4% están en Total acuerdo, 57.1% se mostraron en Acuerdo y el 21.4% mostraron indiferente.

Análisis Inferencial de los resultados

Tabla 12:
Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
VARDepen	,228	70	,000
VARIndepen	,092	70	,000

Interpretación: Como se observa, la muestra es igual a 70, por lo que se trabaja con Kolmogorov-Smirnov. La misma que muestra una significancia menor a 0.05 en ambas variables, es decir, el estudio no tiene una distribución normal, por consiguiente, el análisis utilizará pruebas no paramétricas, por ello, se utilizará la correlación de Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

Prueba de hipótesis General

La prueba de hipótesis estuvo formada por el coeficiente de correlación de Tau de Kendall, donde se analiza y se mide los grados de correlación entre las variables investigadas, en pocas palabras mide con exactitud la causa y efecto (la influencia) de ambas variables

Según Baptista, Fernández y Hernández (2014), indicaron que se relaciona las evidencias de una realidad problemática, se propone posibles soluciones claros o no claros, donde cada supuesto estará medido mediante un procedimiento, llamada prueba de hipótesis, es decir existe dos pruebas: paramétricas y no paramétricas (p. 310). Por lo tanto, en la tesis se utilizó la prueba no paramétrica de Tau de Kendall.

Tabla 13:

Niveles de Correlación

Coeficiente	Correlación
-1.00	Correlación negativa grande o perfecta
-0.90	Correlación negativa muy alta o muy fuerte
-0.75	Correlación negativa alta o considerable
-0.50	Correlación negativa moderada o media
-0.25	Correlación negativa baja o débil
-0.10	Correlación negativa muy baja o muy débil
+0.00	No existe Correlación alguna entre las variables o es nula
+0.10	Correlación positiva muy baja o muy débil
+0.25	Correlación positiva baja o débil
+0.50	Correlación positiva moderada o media
+0.75	Correlación positiva alta o considerable
+0.90	Correlación positiva muy alta o muy fuerte
+1.00	Correlación positiva grande y perfecta

Tabla 14:

Coeficiente de correlación de Tau de Kendall de las dos variables.

		CONTROL INTERNO (Agrupada)	GESTIÓN DE RECURSOS DE HUMANOS (Agrupada)
tau de Kendall	CONTROL INTERNO (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	70
	GESTION DE RECURSOS DE HUMANOS (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,859**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: En la tabla 13, se puede analizar que el resultado encontrado del instrumento a una muestra de 70 trabajadores; se obtuvo como resultado una correlación de Tau de Kendall de 0.859 conforme a los niveles de correlación de la tabla 13 existe una correlación alta y la significancia bilateral encontrada es de 0,000, es menor al nivel de significancia de 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo que existe influencia del control interno en la gestión de recursos humanos, San isidro, Lima 2019.

Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica de la dimensión 1 actividad de control

H0 (1): No existe influencia de la actividad de control en la gestión de recursos humanos, San isidro, Lima 2019.

H1 (1): Existe influencia de la actividad de control en la gestión de recursos humanos, San isidro, Lima 2019.

Hipótesis específica de la dimensión 2 ambiente de control

H0 (2): No existe influencia del ambiente de control en la gestión de recursos humanos, San isidro, Lima 2019.

H1 (2): Existe influencia del ambiente de control en la gestión de recursos humanos, San isidro, Lima 2019.

Hipótesis específica de la dimensión 3 control operativo

H0 (3): No existe influencia del control operativo en la gestión de recursos humanos, San isidro, Lima 2019

H1 (3): Existe influencia del control operativo en la gestión de recursos humanos, San isidro, Lima 2019

Tabla 15:

Coefficiente de correlación de Tau de Kendall de las dimensiones de la variable independiente con la variable dependiente.

			Actividad de Control (Agrupada)	Ambiente de Control (Agrupada)	Control Operativo (Agrupada)
tau de Kendall	GESTIÓN DE RECURSOS DE HUMANOS (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,770** ,000 70	,767** ,000 70	,807** ,000 70

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación 1: en la tabla 15 se analiza que el resultado encontrado del instrumento a una muestra de 70 trabajadores; se obtuvo como resultado una correlación de Tau de Kendall para la actividad de control y la gestión de recursos humanos un nivel correlación de 0.770, mientras que el ambiente de control muestra un nivel de correlación de 0.767 y el control operativo se señaló que obtuvo un nivel de correlación de 0.807; Conforme los niveles de correlación de la tabla 13, existe una correlación positiva alta y considerable.

A sí mismo la significancia bilateral encontrada de las 3 dimensiones fue de 0.000 que es menor al nivel de significancia de 0.05 ($0.000 < \alpha = 0.05$; 95%; $Z=1.96$), por ello tanto como las dimensiones actividad de control, ambiente de control y control operativo se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, así mismo se pudo señalar que las 3 dimensiones mencionadas influye con la variable dependiente llamada gestión de recursos humanos.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación nos muestra si el control interno cumple con una determinación de poder influir en la gestión de recursos humanos en la entidad llamada Junta Nacional de Justicia. Hallándose que si existe una relación significativa entre el control interno que viene siendo la variable independiente con la gestión de recursos humanos que viene siendo la variable dependiente, esto nos indica que se acepta la hipótesis alterna general que se ha establecido en la investigación. Si se innovara un adecuado sistema de control interno en la entidad, entonces se lograría una óptima gestión de recursos humanos en la entidad.

El análisis obtenido de los resultados que se consiguió gracias al procesamiento de datos nos indicó que la investigación cuantitativa que se está desarrollando con una muestra censal de 70 trabajadores en la entidad, afirman que entre las variables y las dimensiones, existe un nivel de influencia alta y moderada con un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$ con este resultado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna

Así mismo el control interno es una herramienta muy importante ya que siempre va mantener un mandato en la organización, esto nos permite confirmar los cumplimientos y sobre todo las metas que se están realizando. Su importancia es tan grande que la primera variable de medición fue esta.

Por ello, en la tabla de frecuencia de la variable independiente llamada control interno se puede observar que el 44.3% de los trabajadores están de acuerdo con el manejo

que se está haciendo sobre el ella, mientras que el 31.4% están total de acuerdo y el 24.3% son indiferentes.

Sin embargo, también se observa en los resultados las frecuencias de las dimensiones de la variable independiente entre ellas encontramos los resultados de la dimensión ambiente de control donde se señaló que el 48.6% de los trabajadores están de acuerdo de cómo se está operando, mientras que el 37.1% indican que están en total acuerdo y un 14.3% indican ser indiferentes, de la misma manera sucede con la dimensión actividad de control donde un 31.4% indican estar de acuerdo y total acuerdo de cómo se está operando, mientras que el 30% señala ser indiferentes y un 7.1% manifiestan estar en desacuerdo. Por otro lado en la dimensión control operativo el 32.9% de los trabajadores indicaron estar total de acuerdo de su funcionamiento, mientras que el 38.6% indicaron estar de acuerdo, así mismo el 21.4% manifestaron ser indiferentes y el 7.1% indicaron estar en desacuerdo con su funcionamiento. Para que este análisis tenga más soporte nos basaremos en Estupiñan (2012), donde nos indica que el control interno va brindando un proceso realizado por sus factores y con el personal de una institución o entidad, trazado con la finalidad de proporcionar un control de actividad segura y un ambiente de control agradable, sobre todo garantizar un excelente control operacional a la hora de realizar los objetivos.

Por otro lado comparando con la investigación realizada por Rengifo (2018), tesis llamada *relación del control interno con la gestión administrativa del instituto superior de educación publico lamas, año 2017*, investigación de tipo de método hipotético - deductivo con un tipo de diseño No experimental transversal con un nivel de estudio correlacional con una muestra censal de 30 trabajadores, utilizando el modelo shapiro por y producto a ello se hizo prueba Pearson, hallando en un nivel de significancia de un $0.000 < 0,05$, también se observó los niveles de frecuencia del control interno donde nos indicaron que con un 67% de los trabajadores señalan que están de acuerdo que la institución le falta muchos valores éticos e integridad, así mismo el control interno carece de supervisión, mientras el 26% son indiferentes y el 7% dicen que están en desacuerdo, por ello viendo lo observado esta investigación no coincide con nuestro estudio ya que presenta otra metodología de investigación, guardan similitud en el resultado del nivel de significancia bilateral, ya que de ambas investigaciones dio como resultado $0.000 < 0.05$ es decir en ambas investigaciones se rechaza la hipótesis nula.

Por otro lado, comparando los resultados de la investigación de Pilataxis (2015), en su tesis nombrada *Control interno en la gestión del talento humano de la unidad educativa bilingüe CEBI de la ciudad de Ambato* (Ecuador) su tipo de diseño de la investigación es Experimental descriptiva de enfoque cuantitativo con un nivel de estudio explicativo causal, donde cuenta con una muestra censal de 60 trabajadores, el investigador utilizando Tau de Kendall halló un nivel de significancia entre las dos variables lo cual fue de 0.05 en pocas palabras si existe una probabilidad del 0.95 que la hipótesis nula sea verdadera, también indica que los resultados que se obtuvo nos señaló que la función del control interno era ineficiente a pesar de que se tenía un sistema de gestión de calidad Normas ISO 9001:2008. A sí que existe diferencia metodológica ya que el estudio fue realizada en Ecuador, en los resultados de frecuencia tampoco coincidieron ya que nuestro estudio dice que existe un gran porcentaje que cree que se está usando correctamente el control interno, mientras que en la investigación de Pilataxis nos señala que existe un pequeño porcentaje que cree que se está utilizando adecuadamente.

Sin embargo comparando con los resultado de la investigación de Montalbán (2016), en su tesis nombrado *El control interno y su influencia en la gestión administrativa de la unidad ejecutora 404 – SALUD UTCUBAMBA, 2016* su tipo de diseño de la investigación es no experimental transversal de enfoque cuantitativo con un diseño de estudio explicativa causal, cuenta con una muestra censal de 70 trabajadores con un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$ lo cual indicaría que se rechazaría la hipótesis nula y se confirma la alterna, de acuerdo a los trabajadores encuestados se señala que un 21% está de acuerdo en que si existe un buen manejo en el control interno, mientras tanto un 50% revelan estar totalmente en desacuerdo y un 29% señalan ser indiferentes. Existen concordancia en la metodología ya que proviene del mismo país pero de distinta universidad, también guarda parecido con el nivel de significancia P-valor de significancia, pero no en los resultados de frecuencia, ya que nuestro estudio dice que existe un gran porcentaje que cree que se está usando correctamente el control interno, mientras que en la investigación de Montalbán indica que no se está utilizando adecuadamente.

Por otro lado en la presente investigación se observa el análisis de frecuencia que se logró conseguir de la variable dependiente llamada Gestión de recursos humanos se pudo ver con un porcentaje de 57.1% de los trabajadores encuestados, esto quiere decir que están de acuerdo con que se deba realizar un buen manejo gestión dentro de la entidad,

mientras tanto un 21.4% están en total de acuerdo y el 21.4% son indiferentes a esta variable. Estos resultados describen la problemática que se está viviendo hoy en la entidad, ya que no es normal que el 21.4% de los trabajadores prefieran no conocer y evitar la gestión de recursos humanos, de tal manera que se necesita un buen manejo de control interno. Para que esta investigación tenga más soporte se le incorporo la teoría de recursos humanos basándose claramente al personal de Chiavenato (1999), donde da entender que el capital humano es demasiado importante para una organización. Ya que esto se debe aplicar siempre si es que se quiere obtener Resultados favorables, darle al Trabajador todas las herramientas para que esto pueda ser posible.

Sin embargo, nuestros resultados coinciden con los resultados de la investigación de Estela (2015), en su tesis titulado *Gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Hipermercados Tottus S.A. de la provincia de Pacasmayo, 2015* la tesis tiene un tipo de metodología hipotético deductivo con enfoque cuantitativo con un nivel de estudio explicativo causal con tipo de estudio no experimental transversal con una muestra de 80 trabajadores donde su propósito fue determinar si la gestión de recursos humanos influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores. Los resultados que se lograron obtener fueron de un 88% de trabajadores que señalan un total de acuerdo que si existe una influencia de la gestión de recursos humanos con los desempeños de cada uno. Mientras que el 10% están en desacuerdo y un 2% dicen ser indiferentes, su nivel de significancia es de $0.000 < 0.05$ esto quiere decir rechaza la hipótesis nula y confirma la alterna. Esta investigación concuerda con nuestra metodología de investigación ya que se realizó en el mismo país pero en la universidad nacional de Trujillo, en los resultados también coinciden ya que nuestro estudio dice que existe un gran porcentaje que cree que se está gestionando de manera buena los recursos humanos, mientras que en la investigación de Estela nos dice que también existe un porcentaje alto de trabajadores donde creen que si se hace un buen manejo de gestión de recursos humano.

V. CONCLUSIONES

Primero

Se ha logrado conseguir el objetivo principal, en el cual fue decretar el nivel de influencia que existe entre la variable independiente llamada control interno con la variable dependiente llamada gestión de recursos humanos la cual utilizando el método Tau de Kendall nos indicó que el nivel de correlación fue de 0,859 demostrando así que si existe influencia entre estas dos variables. Así mismo con un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$ donde se aceptó la hipótesis alterna.

Segundo

Se ha logrado conseguir el objetivo principal, en el cual fue decretar el nivel de influencia que existe entre la dimensión llamada actividad de control en la variable dependiente llamada gestión de recursos humanos la cual utilizando el método Tau de Kendall nos indicó el nivel de correlación fue de 0,770 demostrando así que si existe influencia. Así mismo con un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$ donde se aceptó la hipótesis alterna.

Tercero

Se ha logrado conseguir el objetivo principal, en el cual fue decretar el nivel de influencia que existe entre la dimensión llamada ambiente de control con la variable dependiente llamada gestión de recursos humanos la cual utilizando el método Tau de Kendall nos indicó el nivel de correlación fue de 0,767 demostrando así que si existe influencia. Así mismo con un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$ donde se aceptó la hipótesis alterna.

Cuarto

Se ha logrado conseguir el objetivo principal, en el cual fue decretar el nivel de influencia que existe entre la dimensión llamada Control operativo con la variable dependiente llamada gestión de recursos humanos la cual utilizando el método Tau de Kendall nos indicó el nivel de correlación fue de 0,807 demostrando así que si existe influencia. Así mismo con un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$ donde se aceptó la hipótesis alterna.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

La junta nacional de justicia actualmente está en proceso de búsqueda de la persona más idónea para asumir el cargo, mientras este acontecimiento siga produciéndose pues la entidad no podrá seguir con sus labores principales, ya que el control interno de la institución no se encuentra funcionando en toda su totalidad. Por ello, la gestión de recursos humanos debería implementar una norma donde se diga que los trabajadores de la Junta nacional de Justicia tengan las funciones de poder seguir con los procesos tanto de selección, ratificación y disciplinarios, además que tenga la libertad de poder juzgar y mandar sanciones si es necesaria a cualquier trabajador y magistrado que este incumpliendo las ciertas normas.

Segunda

Actualmente existe una buena relación entre el director general con los trabajadores lo cual permite la realización de las labores de manera eficiente, sin embargo existen miembros de la entidad donde muestran lo contrario y fomentan problemas internos en las actividades. Se debe implementar capacitaciones de normas éticas para un mejor manejo de actividad en las labores.

Tercera

El director general de la junta nacional de justicia guarda una grata comunicación y confianza hacia los trabajadores y viceversa, No obstante existen uno que otros trabajadores que llevan una mala relación con sus compañeros y a la hora de realizar las actividades correspondientes son sumamente egoísta y no apoyan a sus compañeros de área, Por ello la entidad debe hacer un seguimiento de control, no solo de las labores sino también de las personas de cómo se desarrolla en el ámbito social dentro de la entidad.

Cuarta

Actualmente en la Junta Nacional de Justicia los procesos de control operativo no se encuentran funcionando del todo y por ende esto influye bastante en las 3 áreas más importantes de la entidad. Debido que no está a cargo un magistrado en el mando; El director general de la junta nacional de justicia debe tomar cartas sobre el asunto ya que no se puede avanzar con las demandas de amparo, así que se solicita implementar mecanismos que faciliten el acceso a expedientes disciplinario de jueces, fiscales y sobre todo ex magistrado.

Referencias

- Arias, M (2004), El proyecto de investigación introducción a la metodología científica, Quinta Edición, Editorial Episteme.
- Arias, M (2012), Introducción a la metodología científica. (6ta.ed.). episteme, C.A. Caracas - República Bolivariana de Venezuela
- Arnau, J (1995), Diseño longitudinales aplicados a las ciencias sociales y del comportamiento. México D.F., México: Editorial Limusa S.A.
- Bernal, C (2006), Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (2da Ed), Person Educación México
- Carrillo, A (2015), Investigación nombrada población y muestra recuperado de <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/35134>
- Chiavenato, I (2000), Administración de Recursos Humanos. (5ta.ed.). México, D.F.: McGraw –Hill
- Chiavenato, I (2002), Gestión del Talento Humano. (3ra.ed.). México, D.F.: McGraw – Hill
- Chiavenato, I (2009), Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las Organizaciones (2ª edición). México: McGraw –Hill Interamericana editores.
- Chiavenato, I (2009), Gestión del Talento Humano. (5ta.ed.). México, D.F.: McGraw - Hill Interamericana.
- Chiavenato, I (2011), Administración de recursos humanos (Novena. Edición). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I (2012), Introducción a la teoría general de la administración (3ra. Ed.). México: Mc Graw Hill.
- Carrasco, S (2015), Metodología de la Investigación Científica (8 ed.). Lima: San Marcos.
- Reyes, C (2013), Administración de Empresa. Teoría y Práctica. Segunda Parte. Perú: Limusa.
- Estupiñan, R (2012), Control Interno y Fraudes con base a los ciclos transaccionales. 2da Edición, Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones Cía Ltda.
- Sánchez, A (2012), Los métodos de investigación científica y tecnológica. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- García, F (2016), Método de análisis de datos de una investigación recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20de%20la%20Edici%C3%B3n%20de%20la%20Edici%C3%B3n.pdf

- Gamboa, J, Puente, S y Vera, P (2016), en su artículo titulado “*Importancia del Control Interno en la Gestión Pública*”, publicada en la Revista Publicando de Colombia Recuperado de <file:///C:/Users/AUGUSTO/Downloads/Dialnet-ImportanciaDelControlInternoEnElSectorPublico-5833405.pdf>
- Hurtado, J (2000), Metodología de la investigación holística. IUTP, Sypal, Caracas.
- Ibáñez, M (2011), Gestión del Talento Humano en la empresa. (1ra ed.). Perú: San Marcos.
- Fernández, S y Vásquez, P (2014), En su artículo titulado “*El Control Interno y su influencia en la gestión de las empresas privadas de Latinoamérica, Perú y Chimbote*”, publicada en la Revista In Crespendo de la Universidad Católica de los Ángeles recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13476/Coha_ZLN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dieckmann, R. De Santana, J y Pandolfi, M (2018), en su artículo titulado “*Policy and practice of people management: perception of the employees*”, Publicado en la revista Brasileira de estrategia REBRAE; Curitiba Tomo 11, N. ° 2 recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13476/Coha_ZLN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, S. Fernández, S y Baptista, L (2010), Metodología de la investigación (cuarta edición). México: McGraw-Hill.
- Hernández, S. Fernández, S y Baptista (2014), Metodología de la investigación (5ª edición). McGraw-Hill.
- Taylor (2012), Principios de la administración científica (11º edición ed.). México: Herrero Hnos. S. A.
- Sánchez, A y Reyes, C (2015), Metodología y diseños en la investigación científica (5 ed.). Lima: Business Support Aneth SRL.
- Montoya, M (2016), En la investigación titulada “*Gestión de recursos humanos y calidad de servicio, en el juzgado de paz letrado de la banda de Chiclayo*”, tesis para obtener el grado de maestría en la universidad Cesar vallejo http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1567/arbulo_mm.pdf?sequence=1
- Mondy, W (2010), Administración de recursos humanos (10mo ed.). México: Pearson Educación.

- Montalbán, J (2016), en su tesis nombrado “*El control interno y su influencia en la gestión administrativa de la unidad ejecutora 404 – SALUD UTCUBAMBA, 2016*” tesis para poder obtener el grado de licenciado en contabilidad pública en la Universidad Señor de Sipan recuperado de http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3110/TESIS_CONTROL%20INTERNO_GESTION%20ADM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar, L (2014), Investigación titulada “*El control interno como herramienta indispensable para el fortalecimiento de las capacidades de la gerencia pública de hoy*”. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Coha, J (2017), en la investigación titulado”*Control Interno en la Gestión Pública. El Caso en una entidad del Estado*”, tesis para poder obtener el grado de maestría en la universidad cesar vallejo recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13476/Coha_ZLN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Málica, D (2014), en su artículo titulado “*El sistema de control interno y su importancia en la auditoria*” Publicada en la revista imagen Profesional, en el Congreso Nacional de profesionales en ciencias económicas salta – Argentina recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1795924546/abstract/C390321A5EA84F9CPQ/1?accountid=37408>
- Rodríguez, M (2010), en su artículo titulado “*Métodos de investigación diseño de proyectos y desarrollo*” de tesis en ciencias administrativas, organizacionales y sociales. Publicado en la Universidad Autónoma de Sinaloa, México recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1795924546/C390321A5EA84F9CPQ/1?accountid=37408>
- Rengifo, M (2018), tesis llamada “*relación del control interno con la gestión administrativa del instituto superior de educación publico lamas, año 2017*” tesis para obtener el grado de maestra en gestión pública en la Universidad Cesar Vallejo recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26052/Rengifo_PMT.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baquero, L. Argota, E y Rodríguez, O (2015), en su artículo titulado “*Plan de informatización para la gestión de recursos humano*”. Publicado en 3TIC Alcoy – Spain recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1795924546/abstract/C390321A5EA84F9CPQ/1?accountid=37408>

- Moreno, L. Robles, J y Arandia, J (2019), en su artículo titulado “*System of internal control and professionlization of public servants in ecuador*”. Publicado en la revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, Toluca Tomo VI, N.º Special recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2245648586/833DF0EFCCA449EBPQ/1?accountid=37408>
- Manosalvas, L. Cartagena, M y Baque, L (2019), en su artículo titulado “*Management of internal control to reduce the risk bankruptcy in the Company capasepri*”. Publicado en la revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, Toluca Tomo VI, N.º Special recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2245649369/13213447A2864E1APQ/1?accountid=37408>
- Olga, A (2018), en su artículo titulado “*La gestión de recursos humanos y la construcción de subjetividades en las nuevas condiciones de la economía*” Publicado en la revista Universitas Psychologica; Bogotá Tomo 17, N.º 1 recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2103015717/A38B5A7C04C64A7EPQ/1?accountid=37408>
- Enriques, U. Garofalo, C y Hidalgo (2018), en su artículo titulado “*The administration and its Contribution to the educational management in the higher Education institutions in Ecuador*” Publicado en la revista Dilemas Contemporáneos : Educación, Política y Valore; Toluca Tomo V, N.º Special recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2247184406/B2918834B2AE46E7PQ/1?accountid=37408>
- Estela, D (2015), en su tesis nombrada “*Gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Hipermercados Tottus S.A. de la provincia de Pacasmayo, 2015*” Tesis para obtener el grado de licenciado en administración en la universidad nacional de Trujillo recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2045/estelasalda%C3%B1a_diana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pires, G y Nunes, U (2018), en su artículo titulado “*The Mediating role of virtuousness in human resource management and Job Outcomes*” Publicado en la Revista de Administração de Empresas; São Paulo Tomo 58, N.º 4 recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2102830478/A2B1CF175DB34679PQ/1?accountid=37408>
- Pilataxis, C (2015), en su tesis nombrada “*Control interno en la gestión del talento humano de la unidad educativa bilingüe CEBI de la ciudad de Ambato (Ecuador)*”, tesis para obtener el grada de licenciado ingeniera en contabilidad y auditoría CPA en la Universidad técnica de Ambato recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/17854/1/T3140i.pdf>
- Llumiguano, M. Arguello, A. Quizphe, V. Borja, C y Alarcón, G (2018), en su artículo titulado “*Management of resources of the MySMEs For Business Sustainability*” Publicado en la revista Dilemas Contemporáneos : Educación, Política y Valore; Toluca Tomo VI, N.º Special recuperado de

<https://search.proquest.com/docview/2247181134/9CD404CF9CD645BBPQ/1?accountid=37408>

De la Cruz, O y Pérez, S (2017), en su artículo titulado “*Procesos más relevantes del control interno de una empresa hotelera*” Publicado en la revista Semestre Económico; Medellín Tomo 20, N.º 45 recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2258087320/CAE284A9715B4384PQ/1?accountid=37408>

Molina, M. Oquendo, T. Rodríguez, S. Montoya, N y vesga, C (2014), en su artículo titulado “*Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas*” Publicado en la Revista Gerencia y Políticas de Salud; Bogotá Tomo 15, N.º 30 recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2046773725/5A0A860F2D934C4BPQ/1?accountid=37408>

Martínez, J (2016), en su artículo titulado “*Control interno e integridad: elementos necesarios para la gobernanza pública*” Publicado en la revista El Cotidiano; Mexico City Tomo 32, N.º 198 recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1822400013/F299551D2DD84D88PQ/1?accountid=37408>

Juscilei, Chagas, Guimarães y Leal (2016), en su artículo titulado “*Análise da sistematica de controle interno do município de tres ríos*” Publicado en la Revista Pensamento Contemporâneo em Administração; Niteroi Tomo 10, N.º 3 recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1847453003/25CEC0639AB94B5CPQ/1?accountid=37408>

Inacio, J. Rodríguez, L. Henríquez, P y De Souza, M (2016), en su artículo titulado “*Human resources management and its interface in the systematization of nursing care*” Publicado en la revista de Enfermería Global; Murcia Tomo 15, N.º 2 recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1805770744/B34BFE8221E34093PQ/1?accountid=37408>

Vega, L (2016), en su artículo titulado “*Control de gestión y control interno: binomio indisoluble en la dirección*” publicada en la Revista Espacios – Cuba Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13476/Coha_ZLN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Werther, J (1996), Administración de Personal y Recursos Humanos. (5ª ed.) México: McGraw Hill.

El repositorio digital RENATI de la SUNEDU recuperado de <http://renati.sunedu.gob.pe/>

EL repositorio digital de la Universidad Cesar Vallejo recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4484/Laura_CL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez y Gómez (1998), Conceptos básicos sobre validación de escalas, Revista Colombiana de Psiquiatría

http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/22/Egla_Tesis_titulo_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y

<http://thgestionh.blogspot.com/2015/10/procesos-de-la-gestion-del-talento.html>

<file:///C:/Users/AUGUSTO/Downloads/Dialnet-ImportanciaDelControlInternoEnElSectorPublico-5833405.pdf>

<https://www.gestiopolis.com/problemas-de-las-empresas-multinacionales-en-el-ambito-internacional/>

ANEXOS

Matriz de consistencia


Título: CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA, SAN ISIDRO, LIMA, 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		METODOLOGÍA
			Variables y Dimensiones	INDICADORES	
Problema General	Objetivo General	Hipótesis	VARIABLE INDEPENDIENTE		Enfoque: Cuantitativo
¿Cómo influye el Control Interno en la Gestión de Recursos Humanos de la Junta Nacional de Justicia, San isidro, Lima, ¿2019?	Determinar la influencia del Control interno en la Gestión de Recursos humanos de la Junta Nacional de Justicia – San isidro, Lima, 2019.	Existe influencia del Control Interno en la Gestión de Recursos Humanos de la Junta Nacional de Justicia, San Isidro, Lima, 2019.	CONTROL INTERNO	Transparencia Confianza	Tipo de estudio: Aplicada
			Factor: Ambiente de control	Comunicación Actividades	Tipo de diseño: No experimental Transversal
Problemas Específicos.	Objetivos Específicos	hipótesis específica		Proceso Supervisión	Nivel de estudio Explicativo Causal
¿Cómo influye el Ambiente de Control con la Gestión de Recursos Humanos de la Junta Nacional de Justicia, San isidro, Lima, ¿2019?	Determinar la influencia del ambiente de control en la Gestión de Recursos Humanos de la Junta Nacional de Justicia, San isidro, Lima, 2019	Existe Influencia en el Ambiente de Control con la Gestión de Recursos Humanos de la Junta Nacional de Justicia, San isidro, Lima, 2019.	Factor: Actividad de control		
			Factor: Control Operativo		
¿Cómo influye la Actividad de Control con la gestión de recursos humanos de la junta nacional de justicia, San Isidro, Lima, ¿2019?	Determinar la influencia de la Actividad de Control con la Gestión de Recursos Humanos de la Junta Nacional de Justicia, San isidro, Lima, 2019.	Existe influencia entre el Control operacional con la Gestión de Recursos Humanos de la Junta Nacional de Justicia, San isidro, Lima, 2019.	VARIABLE DEPENDIENTE	Compromiso Personal	Método de Investigación: Hipotético – Deductivo
			GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Capacitación Realización	Población: 70 trabajadores
¿Cómo influye el Control Operativo con la Gestión de Recursos Humanos de la Junta Nacional de Justicia, San Isidro, Lima, ¿2019?	Determinar la Influencia del Control Operativo con la Gestión de Recursos Humanos de la Junta Nacional de Justicia, San isidro, Lima, 2019.	Existe Influencia entre la Actividad de Control con la Gestión de Recursos Humanos de la Junta Nacional de Justicia, San isidro, Lima, 2019.	Factor: Reclutamiento de personal	Sanciones- Compensación Adaptación	Muestra: Censal / Técnica: Ordinal/Likert
			Factor: Selección de personal		Instrumento: Cuestionario
			Factor: Mantenimiento de personal		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA, SAN ISIDRO, LIMA, 2019			
Apellidos y nombres del investigador: Ramírez Sánchez Alexander Augusto			
Apellidos y nombres del experto: Villanueva Figueroa Rosa Elvira			
Doctora en Administración, Mg. Gestión pública, Mg. Marketing y Comercio Internacional, Mg. Educación, Lic. en Administración			
ASPECTO POR EVALUAR			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
CONTROL INTERNO	Ambiente de control	Transparencia	Los trabajadores de la entidad muestran transparencia y apoyo al difundir los manuales y disposiciones normativas para un mejor desempeño laboral. La entidad transmite transparencia y ética a los principales sectores públicos del Perú.
		Confianza	Existe una atmósfera de confianza entre los trabajadores de la entidad. El director de la entidad transmite confianza a sus colaboradores.
	Actividad de control	Comunicación	Toda información de los superiores se comunicara a todos los Servidores Públicos de la Entidad. Son pertinentes y oportunos los procesos de Comunicación de los propósitos, estrategias, planes, políticas y manera de llevarlos a cabo.
		Actividades	Toda actividad que se realiza en la entidad beneficia al clima laboral de la institución. Las actividades de los trabajadores van de acuerdo a las políticas y normas de la entidad.
Control Operacional	Procesos	Procesos	Los procesos de control que se realizan en la gestión de recursos humanos permite identificar observaciones. Se implementa y se establece los procesos necesarios para un adecuado procedimiento de control hacia la gestión de recursos humanos.
		Supervisión	Se realiza supervisión constante en las tareas de los trabajadores de las principales áreas de la Entidad. Existe supervisión en los procedimientos del control operativo hacia los componentes y actividades que se realizan en la Entidad.
Firma del experto:			<p>ESCALA</p> <p>SI CUM PLE</p> <p>NO CUM PLE</p> <p>OBSERVACIONES / SUGERENCIAS</p> <p>TD = Total desacuerdo D = Desacuerdo I = Indiferente A = Acuerdo TA = Total Acuerdo</p>
Fecha: 13 / 06 / 2019			


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA, SAN ISIDRO, LIMA, 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Ramírez Sánchez Alexander Augusto							
Apellidos y nombres del experto: Vilanueva Figueroa Rosa Elvira							
Doctora en Administración, Mg. Gestión pública, Mg. Marketing y comercio Internacional, Mg. Educación, Lic. en Administración							
ASPECTO POR EVALUAR							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO SI CUMPLE NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Reclutamiento de personal	Fuente de reclutamiento	A la hora de reclutar, el Departamento de selección de Personal considera Currículos que no van dirigidos a un proceso correcto. Los instrumentos de la fuente reclutamiento son muy esenciales para atraer más candidatos a la entidad	TD = Total desacierto D = Desacierto I = Indiferente A = Acuerdo TA = Total Acuerdo			
		Métodos de reclutamiento	La entidad presenta métodos de reclutamiento de manera correcta.				
	Selección de personal	Entrevista personal	La entidad procede a los métodos calificados para obtener personal más capacitada.		Todos los postulantes a los cargos de la Junta Nacional de Justicia reciben obligatoriamente una entrevista personal		
		Experiencia personal	Experiencia personal		El futuro magistrado antes de ser elegido como el máximo personal para asumir el mando de la entidad, es entrevistado de manera correcta Los trabajadores presentan una alta experiencia para los cargos establecidos. Los candidatos para asumir el cargo de magistrado presentan una excelente experiencia laboral.		
	Mantenimiento del personal	Sanciones-Compensación	Sanciones-Compensación		Se aplica una sanción aquel trabajador que viola una norma o reglamento interno de la entidad. Se le atribuye una compensación al personal al realizar eficientemente sus labores.		
		Adaptación	Adaptación		Los trabajadores muestran una excelente adaptación a todo tipo de cambio que se realice dentro de la entidad. Los trabajadores muestran una adaptación positiva a los problemas de largo o corto plazo que se presentan en la entidad.		
Firma del experto:	 DNI 07586867		Fecha 12/07/2019				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CONTROL INTERNO	Ambiente de control	Transparencia	Los trabajadores de la entidad muestran transparencia y apoyo al difundir los manuales y disposiciones normativas para un mejor desempeño laboral.				
			La entidad transmite transparencia y ética a los principales sectores públicos del Perú.				
	Confianza	Existe una atmósfera de confianza entre los trabajadores de la entidad.					
		El director de la entidad transmite confianza a sus colaboradores.					
	Actividad de control	Comunicación	Toda información de los superiores se comunicara a todos los Servidores Públicos de la Entidad.				
			Son pertinentes y oportunos los procesos de Comunicación de los propósitos, estrategias, planes, políticas y manera de llevarlos a cabo.				
	Control Operacional	Actividades	Toda actividad que se realiza en la entidad beneficia al clima laboral de la institución.				
			Las actividades de los trabajadores van de acuerdo a las políticas y normas de la entidad.				
		Procesos	Los procesos de control que se realizan en la gestión de recursos humanos permite identificar observaciones.				
			Se implementa y se establece los procesos necesarios para un adecuado procedimiento de control hacia la gestión de recursos humanos				
Supervisión	Se realiza supervisión constante en las tareas de los trabajadores de las principales áreas de la Entidad.						
	Existe supervisión en los procedimientos del control operativo hacia los componentes y actividades que se realizan en la Entidad.						
Firma del experto:			Fecha <u>14 / 06 / 2019</u>				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA, SAN ISIDRO, LIMA, 2019 Apellidos y nombres del investigador: Ramírez Sánchez Alexander Augusto Apellidos y nombres del experto: Doctor Carranza Estela Teodoro						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO	
			ITEMS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	control de personal	Compromiso	Los trabajadores presentan un fuerte compromiso a la hora de realizar sus labores en la entidad El director de la entidad toma mucha importancia el compromiso de su capital humano	TD = Total desacierto D = Desacierto I = Indiferente A = Acuerdo TA = Total Acuerdo		
		Personal	Se aplica adecuadamente la gestión en el personal para un mayor crecimiento en las actividades que se realizan en la entidad. Se explota correctamente los talentos que muestra el personal dentro de la entidad.			
		Capacitación	Existe capacitación previa al nombramiento del personal más idóneo para el mando de la entidad. La entidad presenta un programa de capacitación para sus trabajadores.			
	Desarrollo del personal	Realización	La presión perjudicar a la realización de las labores de los trabajadores de la entidad. Se realiza eficientemente las labores del área de selección de personal.			
		Sanciones-Compensación	Se aplica una sanción al trabajador que incumple una norma o reglamento interno de la entidad. Se le atribuye una compensación al personal al realizar eficientemente sus labores.			
	Control Mantenimiento del personal	A adaptación	Los trabajadores muestran una excelente adaptación a todo tipo de cambio que se realice dentro de la entidad. Los trabajadores muestran una adaptación positiva a los problemas de largo o corto plazo que se presentan en la entidad.			
		Firma del experto: 				
		Fecha 14 / 06 / 2019				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA, SAN ISIDRO, LIMA, 2019					
Apellidos y nombres del investigador: Ramírez Sánchez Alexander Augusto					
Apellidos y nombres del experto: Doctor Alva Arce Rosel Cesar					
ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS		
ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS		
CONTROL INTERNO	Ambiente de control	Transparencia	Los trabajadores de la entidad muestran transparencia y apoyo al difundir los manuales y disposiciones normativas para un mejor desempeño laboral. La entidad trasmite transparencia y ética a los principales sectores públicos del Perú.	✓	
		Confianza	Existe una atmosfera de confianza entre los trabajadores de la entidad. El director de la entidad trasmite confianza a sus colaboradores.	✓	
	Actividad de control	Comunicación	Toda información de los superiores se comunicara a todos los Servidores Públicos de la Entidad. Son pertinentes y oportunos los procesos de Comunicación de los propósitos, estrategias, planes, políticas y manera de llevarlos a cabo.	✓	
		Actividades	Toda actividad que se realiza en la entidad beneficia al clima laboral de la institución. Las actividades de los trabajadores van de acuerdo a las políticas y normas de la entidad.	✓	
	Control Operacional	Procesos	Los procesos de control que se realizan en la gestión de recursos humanos permite identificar observaciones. Se implementa y se establece los procesos necesarios para un adecuado procedimiento de control hacia la gestión de recursos humanos	✓	
		Supervisión	Se realiza supervisión constante en las tareas de los trabajadores de las principales áreas de la Entidad. Existe supervisión en los procedimientos del control operativo hacia los componentes y actividades que se realizan en la Entidad.	✓	
	Firma del experto:			Fecha <u>14/06/2019</u>	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA, SAN ISIDRO, LIMA, 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Ramírez Sánchez Alexander Augusto							
Apellidos y nombres del experto: Doctor Alva Arce Rosal Cesar							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO		
			ITEMS	ESCALA	SI CUM PLE	NO CUM PLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	control de personal	Compromiso	Los trabajadores presentan un fuerte compromiso a la hora de realizar sus labores en la entidad El director de la entidad toma mucha importancia el compromiso de su capital humano		✓		
		Personal	Se aplica adecuadamente la gestión en el personal para un mayor crecimiento en las actividades que se realizan en la entidad. Se explota correctamente los talentos que muestra el personal dentro de la entidad.		✓		
	Desarrollo del personal	Capacitación	Existe capacitación previa al nombramiento del personal más idóneo para el mando de la entidad. La entidad presenta un programa de capacitación para sus trabajadores.		✓		
		Realización	La presión perjudicar a la realización de las labores de los trabajadores de la entidad. Se realiza eficientemente las labores del área de selección de personal.		✓		
	Control y Mantenimiento del personal	Sanciones-Compensación	Se aplica una sanción al trabajador que incumple una norma o reglamento interno de la entidad. Se le atribuye una compensación al personal al realizar eficientemente sus labores.		✓		
		Adaptación	Los trabajadores muestran una excelente adaptación a todo tipo de cambio que se realice dentro de la entidad. Los trabajadores muestran una adaptación positiva a los problemas de largo o corto plazo que se presentan en la entidad.		✓		
	Firma del experto:						
	Fecha 14 / 06 / 2019						

*Instrumento de validación de las variables***Cuestionario**

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera válida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	INDIFERENTE	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
1	2	3	4	5

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Los trabajadores de la entidad muestran transparencia y apoyo al difundir los manuales y disposiciones normativas para un mejor desempeño laboral					
2	La entidad trasmite transparencia y ética a los principales sectores públicos del Perú					
3	Existe una atmosfera de confianza entre los trabajadores de la entidad					
4	El director de la entidad trasmite confianza a sus colaboradores					
5	Toda información de los superiores se comunicara a todos los Servidores Públicos de la Entidad					
6	Son pertinentes y oportunos los procesos de Comunicación de los propósitos, estrategias, planes, políticas y manera de llevarlos a cabo					
7	Toda actividad que se realiza en la entidad beneficia al clima laboral de la institución					
8	Las actividades de los trabajadores van de acuerdo a las políticas y normas de la entidad.					
9	Los procesos de control que se realizan en la gestión de recursos humanos permiten identificar observaciones					
10	Se implementa y se establece los procesos necesarios para un adecuado procedimiento de control hacia la gestión de recursos humanos					
11	Se realiza supervisión constante en las tareas de los trabajadores de las principales áreas de la Entidad					
12	Existe supervisión en los procedimientos del control operativo hacia los componentes y actividades que se realizan en la Entidad					
13	A la hora de reclutar, el departamento de selección de personal considera currículos que no van dirigidos a un proceso correcto					
14	Los instrumentos de la fuente de reclutamiento son muy esenciales para atraer más candidatos a la entidad					
15	La entidad presentan métodos de reclutamiento de manera correcta					

16	La entidad precede a los métodos calificados para obtener personal más capacitada					
17	Todos los postulantes a los cargos de la Junta Nacional de Justicia reciben obligatoriamente una entrevista personal					
18	El futuro magistrado antes de ser elegido como el máximo personaje para asumir el mando de la entidad, es entrevistado correctamente					
19	Los trabajadores presentan una alta experiencia para los cargos establecidos...					
20	Los candidatos para asumir el cargo de magistrado. Presentan una excelente experiencia laboral					
21	Se aplica una sanción aquel trabajador que viola una norma o reglamento interno de la entidad					
22	Se le atribuye una compensación al personal al realizar eficientemente sus labores					
23	Los trabajadores muestran una excelente adaptación a todo tipo de cambio que se realice dentro de la entidad.					
24	Los trabajadores muestran una adaptación positiva a los problemas de largo o corto plazo que se presentan en la entidad					

Gracias por su colaboración

Resultado de prueba de similitud

Feedback Studio - Google Chrome
 ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1222822995&lang=es&ro=103&ss=1&u=1088032488

feedback studio "Control Interno en la gestión de Recursos Humanos en la Junta Nacional de Justicia, San Isidro, Lima, 2019" /0 136 de 137

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Control interno en la gestión de Recursos Humanos en la Junta Nacional de Justicia, San Isidro, Lima, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR
 Alexander Augusto Ramirez Sánchez (ORCID: 0000-0001-6563-4141)

ASESORA
 Dra Rosa Elvira Villanueva Figueroa (ORCID: 0000-0002-3919-0185)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión de organizaciones

LIMA-PERÚ
2019

Resumen de coincidencias
24 %
 Se están viendo fuentes estándar
 Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	Porcentaje
1 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	14 %
2 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
3 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
6 www.repositorioacade... Fuente de Internet	<1 %
7 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
8 www.fenf.edu.uy Fuente de Internet	<1 %
9 Entregado a CONACYT Trabajo del estudiante	<1 %

Página: 1 de 35 Número de palabras: 11437 Text-only Report High Resolution Activado 10:12 27/11/2019

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

ultado
Logaritmo
Fiabilidad
Títulos
Notas
Conjunto de datos activo
Escala: ALL VARIABLES
Títulos
Resumen de procesamie
Estadísticas de fiabilidad
Logaritmo
Fiabilidad
Títulos
Notas
Escala: ALL VARIABLES
Títulos
Resumen de procesamie
Estadísticas de fiabilidad

Casos	Válido	70	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	12

```

RELIABILITY
/VARIABLES=P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21 P22 P23 P24
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	12

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode.ON | H:86 W:202 pt | 5:04 p. m. | ESP | 6/12/2019



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo, VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA, docente de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo, sede Los Olivos, revisora de la tesis titulada

"CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA, SAN ISIDRO, LIMA, 2019" del estudiante RAMÍREZ SÁNCHEZ ALEXANDER AUGUSTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó 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.

Los Olivos, 27 de noviembre del 2019

.....
Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa
Asesora de Investigación de la EP Administración
DNI: 07586867

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsables del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	----------------------	--------	---------------------------------

Yo RAMÍREZ SÁNCHEZ ALEXANDER AUGUSTO, identificado con DNI N° 77504159, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado

"CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA, SAN ISIDRO, LIMA, 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

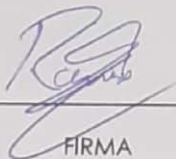
.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: 77504159

FECHA: 12 de diciembre del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------