



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Control interno de personal y la gestión del talento humano
en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo,
2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Contador Público

AUTORES:

Llaja Díaz Alpino (ORCID:0000-0003-1647-6006)

Quispe Fernández Nely (ORCID:0000-0002-5135-033X)

ASESOR:

Mg. Oblitas Otero Roberto Carlos (ORCID: 0000-0002-6541-7005)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Auditoría

MOYOBAMBA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis queridos padres, que cada día se esfuerzan, y me dan su apoyo incondicional para hacer de mí, un mejor profesional y una mujer de bien para la sociedad.

A los docentes que laboran en la universidad, ya que ellos nos transmiten sus conocimientos, para lograr nuestras metas trazadas y ser un excelente profesional. A todos mis amigos que de una u otra manera contribuyen con mi persona, para seguir adelante.

Nelly

A mis difuntos padre y madre Ellos me dieron la base para poder llegar a ser quien soy ahora. Queridos padres: sin vuestro trabajo, sin vuestro sacrificio, sin vuestra confianza... hoy no estaría celebrando esta tesis, simplemente gracias por ser mis padres.

A los docentes que laboran en la universidad, ya que ellos nos transmiten sus conocimientos, para lograr nuestras metas trazadas y ser un excelente profesional.

A todos mis queridos hijos y señora que de una u otra manera contribuyen con mi persona, para seguir adelante.

Alpino

Agradecimiento

A Dios, ya que, gracias a él, se hizo posible realizar mis estudios y también por guiarme por el mejor sendero de la vida cotidiana, a mi familia por el apoyo incondicional que me brindan para poder alcanzar mis metas trazadas y así seguir mi carrera profesional.

A mis Padres, a quien le debo toda mi vida, les agradezco el cariño y su comprensión, a ustedes quienes han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante buscando siempre el mejor camino.

Los autores

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	5
III METODOLOGÍA	19
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	19
3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	20
3.3. POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO, UNIDAD DE ANÁLISIS	21
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	21
3.5. PROCEDIMIENTO	22
3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS.....	23
3.7. ASPECTOS ÉTICOS	23
IV RESULTADOS	24
V DISCUSIÓN	35
VI CONCLUSIONES	42
VII RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	46
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk	24
Tabla 2. Relación entre el control interno de personal y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020	24
Tabla 3. Ambiente de control y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020.	25
Tabla 4. Evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020	25
Tabla 5. Actividades de control y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020.	26
Tabla 6. Información y comunicación y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020	27
Tabla 7. Supervisión y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020.	27
Tabla 8. La dirección de recursos humanos evalúa y supervisa continuamente el funcionamiento adecuado del control interno de personal en la institución.	28
Tabla 9. Se planifica, con componentes de visión y misión, metas y objetivos estratégicos, los cuales se encuentran formalizados en documentos debidamente aprobados y autorizados que son de conocimiento del personal.	29
Tabla 10. La Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo cuenta con estrategias de planificación de recursos humanos, que contribuye al fortalecimiento y mejora continua de los trabajadores.	30
Tabla 11. En el marco de control interno de personal, se realiza un adecuado planeamiento de la administración de riesgos que podrían impactar en la institución.	31
Tabla 12. La Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo tiene claramente definido la descripción de funciones de cada trabajador.	32

Tabla 13. Se ha definido claramente la responsabilidad por cada proceso, actividad o tarea organizacional específicamente asignada y formalmente comunicada al funcionario respectivo.	32
Tabla 14. Las Direcciones y oficinas son implantadas con el cumplimiento de las funciones asignadas por el personal.	33
Tabla 15 La Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo realiza la administración de legajos que incluye el registro, la actualización, la conservación y el control de los documentos del servidor civil.	33
Tabla 16. Los flujos de información son coherentes con la naturaleza de las operaciones y decisiones que se adopten en cada nivel organizacional, que aseguran un adecuado control.	33
Tabla 17. Existen normas básicas para las actividades de prevención y monitoreo en el marco del control interno de la entidad?	34
Tabla 18 Existen normas básicas para el seguimiento de los resultados, reporte de deficiencias e implantación y seguimiento de medidas correctivas en el marco del control interno de la entidad.	35

Resumen

La tesis titulada control interno y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el control interno del personal y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020., el tipo fue aplicada con diseño no experimental, la población constituida por 13 trabajadores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020. La técnica fue la encuesta y su instrumento el cuestionario, la información fue procesada en SPSS.25. Los resultados indican que existe relación entre las dimensiones evaluación de riesgo, actividades de control, información y comunicación y supervisión. Sin embargo, la dimensión ambiente de control no muestra relación con la gestión del talento humano. Lo cual permite concluir que, existe relación entre el control interno de personal y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020, tal como muestra la significancia bilateral de 0,001 menor a 0,05 ($p < 0,05$) y la correlación de Pearson de 0,786.

Palabras clave: Control Interno, Gestión, Talento Humano.

Abstract

The thesis entitled internal control and the management of human talent in the Office of Management of Health Services Alto Mayo, 2020, whose objective was to determine the relationship between internal control of personnel and the management of human talent in the Office of Service Management Alto Mayo Health Service, 2020., the type was applied with a non-experimental design, the population constituted by 13 workers from the Alto Mayo Health Services Management Office, 2020. The technique was the survey and its instrument the questionnaire, the information was processed in SPSS.25. The results indicate that there is a relationship between the dimensions of risk assessment, control activities, information and communication and supervision. However, the control environment dimension does not show a relationship with the management of human talent. This allows us to conclude that there is a relationship between internal control of personnel and the management of human talent in the Office of Health Services Management Alto Mayo, 2020, as shown by the bilateral significance of 0.001 less than 0.05 ($p < 0.05$) and Pearson's correlation of 0.786.

Keywords: Internal Control, Management, Human Talent.

I INTRODUCCIÓN

Los últimos años han estado marcados por una sucesión de escándalos en la contratación de personal que han llamado la atención sobre la necesidad de un gobierno corporativo eficaz (Endaya & Hanefah, 2016; Sultana et al., 2015; Khlif & Samaha, 2016). En consecuencia, tanto los reguladores y los gobernantes han promovido cada vez más el papel fundamental de los controles internos de personal para garantizar la confiabilidad de proceso de información de modernización (Salehi & Bahrami, 2017). De acuerdo a Bedard & Graham, (2015) un sistema de control interno de personal efectivo representa un factor importante para lograr informes financieros de buena calidad. Aunado a ello, los países latinoamericanos tienen problemas relacionado a las personas, quienes son ejes Tener las claves para llevar a cabo el proceso de modernización, el distanciamiento del poder y el liderazgo benévolo. Conflicto; distancia social; sentido de igualdad (Elvira & Dávila, 2015). Es cierto que la dirección sigue siendo reconocida como la máxima responsable de mantener el sistema de control interno de una institución, el apoyo a la dirección en el desempeño de estas responsabilidades es un papel legítimo para los auditores internos (Oussii & Boulila, 2018). La divulgación de las debilidades del control interno es asociada negativamente con las actividades y prácticas internas del personal a cargo (Hanim et al., 2015).

Los cambios rápidos en la demografía, la tecnología y la globalización tienen considerables implicaciones globales para el trabajo y el trabajador. Este nuevo contexto también está alterando la gestión del talento como se conoce desde hace dos décadas. Una nueva generación de profesionales está incluyendo el diseño, la gestión ágil, la economía del comportamiento y la analítica para aumentar sus competencias en recursos humanos (Claus, 2019).

En Perú, más de 1, millones de personas están empleadas (Diario Gestión, 2019, artículo 2), pero existen trabajos informales asociados a la mala calidad del trabajo (Renteria y Román, 2015), con un aumento significativo desde el inicio. La pobreza en el siglo XXI ha disminuido drásticamente en casi un 60%. Sin embargo, las desigualdades siguen siendo elevadas y abarcan no solo los ingresos, sino también diversos aspectos del bienestar, el crecimiento de la producción por debajo

del mínimo, las altas tasas de empleo informal y el deficiente control interno. (OCDE, 2015). La gestión nacional de recursos humanos es un paso clave en el proceso de completar e implementar políticas nacionales. Pero hoy, la mala gestión y regulación de los recursos humanos, combinada con la corrupción y el interés propio, genera protección, que se espera tenga un impacto enorme en los recursos económicos del país. (Echevarría, 2016).

La Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo presenta dificultades relacionados al control interno del personal, ya que no existe el registro de del inicio y finalización de las vacaciones de los trabajadores, aunado a ello, la ausencia de registro de licencia por gravidez, licencia por enfermedad, licencia por fallecimiento, licencia por paternidad, licencia por asuntos particulares sin goce de haberes, etc. Asimismo, los horarios de ingreso del personal tanto del personal contratado bajo la modalidad 276 y personal CAS, se realizan de forma mecánica a través del Kardex, a través del numeral 1 y 2. Son problemáticas que motivaron a realizar la presente.

Por tanto, se busca responder al problema general, ¿Cuál es la relación entre el control interno de personal y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020?; asimismo los problemas específicos, ¿Cuál la relación entre el ambiente de control y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020? ¿Cuál la relación entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020? ¿Cuál la relación entre las actividades de control y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020? ¿Cuál la relación entre la información y comunicación y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020? ¿Cuál la relación entre la supervisión y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020?

La justificación teórica ya que, permite determinar a través de las variables control interno de personal y gestión de recursos humanos, los autores definieron las bases teóricas para el desarrollo de la presente con la descripción de las dimensiones e indicadores a medirse, que sirve como base para comprobar en base a las teorías

más importantes, tanto los objetivos y las hipótesis planteadas. Asimismo, dentro de la justificación práctica sirve a la institución en estudio, para el conocimiento de la gestión de recursos humanos y el control interno de los mismos, e identificar los problemas latentes que afecta la productividad y satisfacción de los ciudadanos que demandan de los servicios de estos, además sirve como pilar para futuras investigaciones a realizarse en la institución sobre las variables en mención. Por otro lado, la justificación por conveniencia, debido a que se orienta a la búsqueda de soluciones de problemáticas reales que enfrenta en el día a día la institución, asimismo, permite a la sociedad en general tener una idea de Además, en función de los diagnósticos encontrados, en qué están realmente inmersos y sugerir alternativas que podrían ayudar a mejorarlos.. Del mismo modo existe la justificación social, Proporciona a los empleados las herramientas para expresar sus percepciones de la realidad y la gestión de recursos humanos, tomar decisiones y realizar mejoras. Esto se refleja en la aceptación de las personas o la negativa a realizar el trabajo que realizan, la justificación metodológica Identifique los problemas presentados dentro de su organización, desarrolle objetivos y supuestos apropiados basados en las teorías respectivas y utilice las herramientas respectivas para que sirvan como guía para futuras investigaciones de control interno. personal. Y la gestión de recursos humanos.

En mérito a este antecedente, es necesario plantear como objetivo general, determinar la relación entre el control interno de personal y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020. Los objetivos específicos, Analizar la relación entre el ambiente de control y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020. Identificar la relación entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020. Analizar la relación entre las actividades de control y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020. Identificar la relación entre la información y comunicación y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020. Establecer la relación entre la supervisión y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020.

Finalmente, se planteó como hipótesis general, existe relación entre el control interno de personal y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020. De donde derivan las hipótesis específicas; existe relación entre el ambiente de control y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020. Existe relación entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020. Existe relación entre las actividades de control y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020. Existe relación entre la información y comunicación y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020. Existe relación entre la supervisión y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020.

II MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes internacionales se encuentran autores como, Chen et al., (2021) "*Strategic talent management systems and employee behaviors: the mediating effect of calling*". (Artículo científico). Universidad Nacional Unida, Taiwan. El tipo fue aplicado, diseño descriptivo, dentro del objetivo fue desarrollar y retener el talento es fundamental para ayudar a las organizaciones a competir de forma eficaz. Se recopiló datos de 234 personas en 45 empresas en todo Taiwán. La técnica fue la encuesta, concluye que;

La forma en que los empleadores entienden el talento y, por lo tanto, invierten los recursos adecuados para motivar y desarrollar empleados talentosos, aún requiere una atención considerable. A diferencia de un sistema genérico de RR.HH., la implementación de un sistema de gestión de talento estratégico de enfoque más estrecho para invertir en un grupo talentoso puede elaborar la interpretación del trabajo de los empleados en términos de llamadas de los empleados. Esto, a su vez, puede desarrollar aún más los comportamientos positivos de los empleados, incluidos los de espíritu empresarial y voz. Además, en este estudio se examina un efecto de mediación de las llamadas de los empleados.

Oussii & Boulila, (2018) "*The impact of internal audit function characteristics on internal control quality*". (Artículo científico). Universidad de Túnez, Túnez, África del Norte. el objetivo Estudiar la relación entre las características de la función de auditoría interna y la calidad del control interno. Las categorías están correlacionadas, utilizando datos recopilados de 59 directores de auditoría ejecutiva de empresas que cotizan en bolsa en Túnez, y este documento utiliza un modelo de regresión para relacionar las características de la auditoría de gestión internamente con los supuestos de gestión de calidad de la encuesta pertinente. Conclusión; La calidad del control interno está relacionada significativa y positivamente con la capacidad de auditoría interna, el nivel de garantía de calidad del control interno, el proceso de seguimiento y la participación del Comité de Auditoría en la auditoría interna. Revisión de control interno y programas de control interno . 'Auditoría interna. resultado.

Maurya & Agarwal, (2018) "*Organisational talent management and perceived employer branding*". (Artículo científico). Universidad hindú de Banaras. India. El objetivo fue examinar el impacto potencial de las prácticas de gestión del talento organizacional en la percepción de la marca del empleador. Este artículo utiliza un diseño cuantitativo; Se utilizó el método de encuesta mediante cuestionario para evaluar la gestión del talento organizacional y la marca del empleador. Los datos se han recopilado a través de una muestra de 232 empleados de clase ejecutiva de varias industrias mineras de carbón y hierro ubicadas en los subcontinentes indios. Concluyeron que;

La gestión del talento organizacional está fuerte y positivamente con la marca del empleador percibida. El análisis de regresión mostró que, entre las ocho dimensiones de la gestión del talento organizacional, los predictores más efectivos para predecir la marca del empleador son, a saber, recompensa y remuneración justa, gestiona el equilibrio entre la vida laboral y personal y atrae y recluta talento.

Alhajri, (2017) "*Factors associated with the size of internal audit functions: evidence from Kuwait*". La Universidad de Kuwait. Kuwait. El tipo fue aplicada, diseño no experimental, este estudio tiene como objetivo examinar si el tamaño de las funciones de auditoría interna está relacionado significativamente con factores documentados por investigaciones de auditoría previas relacionadas, a saber, difusión de propiedad, tamaño de la empresa, afiliación a la industria de servicios financieros, proporción de activos en forma de cuentas por cobrar e inventario, tamaño del comité de auditoría y presencia del comité de gestión de riesgos. La población fueron las empresas que cotizan en la Bolsa de Valores de Kuwait, este estudio utiliza un modelo de regresión para examinar hipótesis de investigación relacionadas con factores que se prevé que tengan una asociación con el tamaño de la auditoría interna de la empresa. Concluye que;

Los resultados del estudio actual proporcionan evidencia de una relación significativamente positiva entre el tamaño de la auditoría interna y la afiliación de la empresa al sector financiero, el tamaño del comité de auditoría y la presencia de un comité de gestión de riesgos separado. Se espera que dicha evidencia empírica, que proviene del mercado kuwaití, sea valiosa para los reguladores y los responsables de la formulación de políticas, así como para los investigadores de

auditoría interesados en vincularla con los hallazgos empíricos internacionales sobre este tema documentados en otros mercados de auditoría.

Salehi & Bahrami, (2017) "*The effect of internal control on earnings quality in Iran*". (Artículo científico). Revista Internacional de Derecho y Gestión, Irán. El propósito de la presente investigación es examinar el efecto del control interno y la gestión de riesgos sobre la calidad de las ganancias de las empresas que cotizan en la Bolsa de Valores de Teherán. El tipo fue básico, diseño no experimental. Se recopilaron datos de 560 empresas cotizadas en Bolsa de Valores de Teherán, que se seleccionaron mediante un muestreo sistemático. Concluye que;

Los resultados mostraron que la administración de ganancias reduce la relevancia de las ganancias y la relevancia del valor contable a través de acumulaciones discrecionales a corto y largo plazo.

Khelif & Samaha, (2016) "*Audit committee activity and internal control quality in Egypt*". Universidad Americana de El Cairo, Egipto. El propósito de este documento es examinar la asociación entre la actividad del comité de auditoría, el tamaño del auditor externo y la calidad del control interno en el entorno egipcio. También explora cómo el tamaño del auditor externo modera la relación entre la actividad del comité de auditoría y la calidad del control interno. El tipo es descriptivo, la técnica e instrumento para obtener información relevante sobre la calidad del control interno en Egipto, los autores realizaron una encuesta entre 25 auditores externos utilizando una lista de verificación de control interno. Concluye que;

Los resultados muestran que la actividad del comité de auditoría tiene un efecto positivo significativo en la calidad del control interno. Además, los 4 grandes auditores contribuyen significativamente a la mejora la calidad del control interno en el entorno egipcio. Finalmente, la asociación entre la actividad del comité de auditoría y la calidad del control interno es más pronunciada cuando una organización es auditada por una firma de auditoría de las 4 grandes.

A nivel nacional, autores como; Checa et al., (2020) *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria*. (Artículo científico). Universidad Señor de Sipán S.A.C., Perú. El diseño correspondiente al estudio fue descriptivo-propositivo, cuya finalidad fue la

descripción de cada característica de la gestión del capital humano. Fue aplicada la encuesta a la muestra conformada por 36 personas. Concluyendo que;

La ausencia de oportunidad de crecimiento, capacitaciones y torpeza del plan estratégico, asimismo, la ausencia de una correcta comunicación con las distintas áreas, y los hallazgos, para esto es importante la elaboración de la estrategia de Gestión del Talento Humano que contribuye a mejorar el correcto rendimiento de los colaboradores de la organización.

Tello & Astete, (2020) "*The human talent competitions of auctioneers in the efficiency of auctions in Peru*" (Artículo científico). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El tipo fue descriptiva, no experimental, la población y muestra no están presentes por la naturaleza de la investigación, Concluye que;

Existe la relación vinculante en cuestiones de la actitud motivadora y persuasión, como talento notable en la eficiencia del auditor, que debe realizarse la evaluación continua de la parte administrativa de la institución.

León & García, (2020) "*Testing three assumptions of talent management about the motivation to quit in Lima, Peru*". (Artículo científico). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. El tipo fue básico, el diseño no experimental. Se invitó a participar a todos los vendedores de la organización respondiendo a un cuestionario en línea en 2017. La tasa de respuesta alcanzó el 93% (N = 162). Concluyendo que;

La gestión del talento debe ir más allá de las suposiciones y que la investigación de la gestión del talento debe abordar los factores contextuales. Los empleados talentosos presentaron intenciones de dejar de fumar más débiles. Este hallazgo es consistente con la teoría y la amplia evidencia internacional, así como con un giro reciente en la literatura sobre la gestión del talento, y sugiere que una relación fundamental de la gestión del talento trasciende los contextos nacionales. Los otros hallazgos contradecían las creencias extendidas entre los teóricos y profesionales de la gestión del talento, que esperan un predominio de la satisfacción intrínseca frente a la extrínseca y una ausencia de diferencias de género en la dinámica de rotación.

Pérez et al., (2019) "*La Gestión del Talento Humano como Elemento Fundamental en la Satisfacción Laboral*". (Artículo científico). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. Perú. El objetivo fue determinar la influencia de las variables en la institución. El tipo fue correlacional y la muestra de a los 55 trabajadores de la institución, la técnica la encuesta. Concluye que;

Los trabajadores se sienten conformes con el entorno y la asignación de sus labores, pues la institución se preocupa por brindar a sus trabajadores un lugar de trabajo en donde se sientan cómodos como fin de obtener una buena calidad de trabajo. la gestión del talento humano influye de manera significativa en la satisfacción laboral de los colaboradores, lo que hace importante la implementación de las estrategias en beneficio de los colaboradores y así lograr la satisfacción de los mismos.

Casana & Carhuancho, (2019) "*Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú*". (Artículo científico). Universidad César Vallejo, Perú. El objetivo fue analizar la gestión de las personas en la institución estatal. El tipo consistió en un estudio cualitativo, diseño inductivo. La recolección de la información se llevó a cabo mediante la entrevista a seis sujetos. Concluyendo que;

La gestión de las personas en las instituciones de naturaleza pública, sobre todo en las peruanas están en el proceso implementación, reajuste y dirección, con acaecimiento los presupuestos, lineamiento y planeación. Los empleados talentosos son el sustento de cualquier organización que contribuya eficazmente al éxito de la organización. La fuerza laboral talentosa y su atracción organizacional para seguir siendo productiva actúan como un habilitador competitivo primario para el desempeño organizacional. La marca del empleador ahora se convierte en un factor clave para lograr el éxito en los negocios, lo que genera asociación cognitiva y emocional junto con una participación positiva en el lugar de trabajo entre los miembros de la organización.

Las teorías relacionadas, están conformadas por las definiciones y aspectos importantes de las variables. Comenzando por el control interno del personal.

Los controles internos de una organización son un método de gestión eficaz para el seguimiento, la prevención y la gestión de riesgos, que garantizan la fiabilidad de

la información financiera, la eficiencia y eficacia operativa y el cumplimiento normativo. El control interno de una organización y la calidad de su información son muy importantes. Además, la relación de los dos es muy estrecha (Luo, 2017). Los escándalos corporativos y las fallas de auditoría, como las de Enron, WorldCom y Tyco, han motivado a los reguladores a abordar la eficacia de los controles internos (Chen et al., 2017).

En la gestión de las finanzas públicas, los sistemas de control interno se refieren a una gama de herramientas de gestión dirigidas a diferentes objetivos generales: en primer lugar, garantizar el cumplimiento de las leyes y regulaciones por parte de una entidad; segundo, asegurar la confiabilidad de sus datos e informes financieros; y tercero, facilitar la eficiencia y eficacia de las operaciones de la entidad. De esta manera, se diseña un marco de control interno sólido para asegurarle al público que las operaciones del gobierno alcanzan algunos estándares fiduciarios básicos en varias áreas: protección contra el mal uso y el uso ineficiente de los recursos financieros y humanos; salvaguardar activos; lograr los objetivos presupuestarios establecidos en las políticas gubernamentales y los planes de gastos; combatir el fraude y el error; Como tal, los controles internos pueden considerarse como una de las bases del buen gobierno en un país y la primera línea de defensa contra las irregularidades. También brindan al público una “garantía razonable” de que si se producen irregularidades, se harán transparentes y se abordarán de manera adecuada (Diamond, 2015).

La importancia del control interno de personal, destaca la objetividad del personal de auditoría interna es un rasgo que les permite mantener la imparcialidad, eliminar parcialidad y protección contra conflictos de intereses (Abu-Azza, 2012). Las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna hacen demasiado hincapié en la estrecha relación del concepto de objetividad a la independencia. Sin embargo, considerando el alcance de los servicios distintos auditores internos residentes suelen estar asociados con las inevitables relaciones personales que se construyen con sus colegas trabajando juntos (Venasco, 1994; Kimotho, 2014), la pregunta sigue siendo cómo un auditor interno residente puede depender significativamente de la independencia para la objetividad. El mayor reconocimiento del papel de la auditoría interna servicios hacía más de un servicio

de gestión (Kimotho, 2014; Roussy & Brivot, 2016) que viene con la familiaridad y las amenazas de presión social acordes requieren una visión diferente de las fuentes de fuerza de la objetividad del auditor hacia un sesgo ético superior a la independencia.

Con la importancia recientemente adquirida de la auditoría interna de personal para los procesos de gobierno organizacional (Moeller, 2016), se puede apreciar que el desempeño de los auditores no es solo se ve afectado por sus habilidades especiales, configuraciones organizativas, pero también por su capacidad de toma de decisiones éticas. En la práctica, los estándares éticos de los auditores internos a menudo se ven desafiados por dilemas. involucrando lealtad dividida, la brecha de expectativas y conflicto de intereses entre varias partes. Los desarrollos recientes dentro de la profesión de auditoría interna han motivado una serie de estudios en las tareas y actividades de la profesión. Sin embargo, no se han realizado muchas investigaciones sobre si los códigos que guían el comportamiento ético de los profesionales tienen alguna influencia en sus percepciones morales (West, 2017).

Como resultado, no hay justificación para negar la importancia para la profesión de establecer si existe son otros factores de dominio principales del comportamiento ético, señalaron que la satisfacción y motivación del personal de auditoría interna es significativamente influenciado por sus necesidades personales y reforzado por el comportamiento del jefe de la función de auditoría interna (Dal Mas & Barac, 2018). Woodbine & Liu, (2010) en su estudio exploraron la importancia del estilo de liderazgo en el auditor interno motivación hacia el comportamiento moral en Australia Occidental. El estudio concluye que las elecciones morales de los auditores pueden ser explicados por la fortaleza de sus necesidades personales y reforzados por el estilo de liderazgo de sus supervisores, apoyando el Camino-meta (Jachi & Yona, 2019). El estudio exploró un área inexplorada utilizando teorías de motivación tradicionales que aún tienen relevancia aplicabilidad en el entorno empresarial contemporáneo. Basado en la base y los resultados de este estudio realizado en Australia, el estudio actual busca agregar a la literatura existente al explorar más a fondo cómo el liderazgo estilo de los jefes ejecutivos de auditoría y la fortaleza de las necesidades personales (Woodbine & Liu, 2010), como

impulsores de dominio de la moral, la motivación del comportamiento de los auditores internos afecta la transparencia y la rendición de cuentas.

Las instituciones requieren un sistema de control interno que permita evaluar el desempeño para sí mismas y su personal para evaluar, comparar, desarrollar y determinar las necesidades de capacitación de acuerdo con criterios de desempeño como productividad, eficiencia y ahorro. La gestión pública contemporánea, adopta principios de buen gobierno como transparencia, responsabilidad, rendición de cuentas y equidad, también concede gran importancia a la gestión del desempeño (Hatikler & Çalıyurt, 2018).

Desventajas de la carencia de control interno del personal, el control interno de personal carente aumenta los riesgos relacionados a los fraudes en la redacción de los informes esto se orienta a los altos directivos. Se presencia el debate muy amplio si las fuerzas de los controles afectan en gran manera el fraude, pero en la realidad existen muy pocas evidencias sobre esta temática. Asimismo, no se muestra evidencia sobre los mecanismos vinculantes de la fuerza del control con los riesgos de fraudes. Encontramos una fuerte asociación entre las debilidades materiales y la futura revelación de fraudes. Teorizamos que este vínculo podría atribuirse a controles débiles (1) que brindan a los gerentes una mayor oportunidad de cometer fraude, o (2) señalan una característica de administración que no enfatiza la calidad e integridad de los informes. Encontramos apoyo para la explicación de la oportunidad, pero no a través de cuentas específicas vinculadas a las debilidades de control (Donelson et al., 2017).

El control interno tiene como finalidad mejorar y fortalecer los sistemas de gestión de las instituciones y la gestión en relación con la protección de los activos nacionales y el logro de los objetivos y objetivos de las entidades; ¿cuáles son estos objetivos? Actúa como marco de referencia para el control interno de los denominados estándares institucionales emite y gestiona los procedimientos operativos y de gestión. Orienta el desarrollo de estándares específicos para el funcionamiento de la información de gestión organizativa y los procesos de gestión. Orientación y estandarización de la aplicación del control interno en una organización (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006).

En cuanto a la relación entre control interno y auditoría interna, algunos investigadores creen que el control interno y la auditoría interna son parte de un círculo vicioso de contención mutua. Por ejemplo, la auditoría interna es el seguimiento de los controles internos y desempeña las siguientes funciones: como el rol de la “policía” en el gobierno corporativo, por lo que algunas cosas inevitablemente causan insatisfacciones e incluso conflictos en el departamento de control interno, lo que no favorece el desarrollo de la empresa (Nie, 2017). La auditoría interna puede supervisar eficazmente el funcionamiento del control interno, especialmente el fraude, lo que permite que el control interno y la auditoría interna se encuentren en extremos opuestos (Chen et al., 2015). Auditoría interna es el confirmador del control interno, supervisa, evalúa y propone modificaciones. Tradicionalmente, la auditoría interna se considera un generador de problemas y otros departamentos la excluyen incluso provocando conflictos (Masli et al., 2016).

Hay una promoción mutua de la auditoría interna, la reforma del control interno puede traer el cambio de la auditoría interna y la inspección de la eficacia de la auditoría interna del control interno, finalmente los dos trabajan juntos para proteger la operación de la empresa sana y rápida. Un sistema de auditoría interna eficaz para ayudar a la empresa a hacer frente a los riesgos, a su vez, un control interno fuerte puede proporcionar apoyo para el trabajo de auditoría interna, que fue verificado por los datos. Dos académicos utilizaron datos que encontraron que la capacidad profesional del jefe de auditoría interna puede mejorar significativamente la calidad del control interno. Los procedimientos de auditoría interna científicos y estandarizados, los métodos perfectos de auditoría interna pueden desempeñar un papel importante en la promoción de la eficacia del control interno (Luo, 2017).

Las dimensiones de la auditoría de control interno de personal están determinadas por, el ambiente de control, esto incluye a la totalidad de la norma, proceso y estructura que son pilares principales para llevar adelante el proceso de control de la organización. Es preciso indicar que esto aplica para toda la institución, dicho de otra manera, es transversal. La evaluación del riesgo, está referida al proceso de identificar y analizar cada riesgo relevante en el cumplimiento del objetivo planteado por la organización y en la determinación de las respuestas acordes y apropiadas. Las actividades de control están determinadas por las políticas, procedimientos

establecido para la disminución del riesgo y el logro de las metas determinadas por la institución. La información y comunicación, es preponderante para la ejecución de los objetivos de control interno, la información es esencial para que los datos y hechos sean reales y relevantes, permite su archivamiento y clasificación de los datos de manera adecuada. La información debe ser acorde para su identificación, captura y ser comunicada de forma adecuada y comprendida por el personal, que esta facilite su control, y las demás responsabilidades. El sistema de control interno debe monitorearse diariamente para determinar la efectividad de la implementación del sistema de control interno. Esto facilita el proceso de retroalimentación. Por este motivo, el seguimiento, también conocido como proceso de gestión, incluye un conjunto de actividades de autogestión que se integran en todos los procesos y actividades de su organización con fines de mejora y evaluación. Estas actividades se llevan a cabo a través de la prevención y la gestión, el seguimiento de los resultados y los esfuerzos de mejora. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006).

En cuanto a la gestión del talento humano, es un proceso que surgió en la década de 1990 y sigue siendo una importante práctica, ya que todas las empresas se dan cuenta de que los talentos y las habilidades de sus empleados pueden impulsar su éxito empresarial. A principios de 1997, McKinsey y compañía acuñaron el término la guerra por talento en respuesta a la escasez de empleados en el mercado y la necesidad de que las organizaciones realicen esfuerzos serios por la administración del talento (Maurya & Agarwal, 2018).

En una economía mundial altamente competitiva y compleja, la gestión del talento se ha convertido en la prioridad estratégica de una organización debido a la diferencia en el valor creado por los empleados talentosos y la contribución de ellos para la organización. (Narayanan et al., 2019).

Anteriormente, el concepto de gestión del talento más o menos tratado como proceso administrativo, ahora se ha alejado estratégicamente y se ha convertido en una organización continua práctica que impulsa los resultados organizacionales (Maurya & Agarwal, 2018).

Las definiciones de gestión del talento se pueden agrupar en tres significados distintos que se proporcionan a continuación. Primero, es diferente de la noción gestión de recursos humanos. Una segunda vertiente de la literatura enfatiza el desarrollo de grupos de talentos centrados en “proyectar las necesidades de personal de los empleados y gestionar la progresión de empleados a través de puestos”. La tercera corriente se centra en la gestión de talentos gente. Sobre todas estas manifestaciones y prácticas sobre gestión del talento, organizaciones están pasando por un problema más nuevo, es decir, el problema de perder talentos. Debido al mercado altamente competitivo, atraer y reclutar talento no es suficiente, el riesgo de perderlos por los competidores se perfila como una seria amenaza para el progreso de las organizaciones (Sutherland et al., 2016).

El término "gestión de recursos humanos" fue empleado de forma común a través de la última década o década y media. Antes de esto, esto se denominaba como la administración de personal, sin embargo, con el pasar de los años ha venido cambiando la denominación. El cambio del nombre se realizó por distintas razones sociales, economías, las actividades al largo del tiempo. El bienestar industrial fue los primeros avances en términos de gestión de las personas (Taslim, 2017).

La gestión de recursos humanos fue desarrollada como solución al aumento constante de la presión competitiva de las empresas. Lo que originó mayor preocupación para las empresas, lo que motivó a implementar la planeación estratégica: siendo esto un proceso de adelanto a los cambios posteriores en temas ambientales denominada así a la naturaleza y el estado del mercado y esto alineados con los distintos mecanismos de la empresa, con la finalidad de promover la eficacia de la misma (Taslim, 2017).

Cada organización está practicando un conjunto diferente de estrategias para terminar con esto, como mantener equilibrio trabajo-vida (WLB) y muchos otros, pero atrayendo y reteniendo los empleados talentosos se están volviendo cada vez más difíciles. Hasta ahora, las investigaciones indicaron solo los problemas relacionados con la gestión del talento, como la escasez de habilidades (Maurya & Agarwal, 2018) continuará desde la última década. La gestión del talento actual prácticas según todos los estudios de perspectiva; en conclusión, se puede caracterizar como gerente orientado, comparable a la crítica del campo de la

gestión de recursos humanos (Huang & Tansley, 2016). En los últimos años, ha habido una enorme investigación sobre gestión del talento, pero teniendo solo una base teórica. Cambiando las tendencias demográficas y psicológicas no son suficientes para comprender el fracaso fenómeno.

El enfoque de gestión del talento de RR.HH. fue un esfuerzo global-local para garantizar que las opciones estratégicas y las actividades operativas funcionales de RR.HH. estuvieran orientadas a lograr una ventaja competitiva a través de las personas. La gestión del talento, tal como la practican empresas globales e innovadoras, llegó a entenderse como “un conjunto de estrategias organizativas sostenibles que utilizan el capital humano para la ventaja competitiva de la organización, así como una cartera de actividades integradas de RR.HH. que resultan en poner a las personas adecuadas las competencias adecuadas en el trabajo adecuado en el lugar adecuado y al costo adecuado (Claus, 2019).

La gestión del talento abarca tanto elementos estratégicos como tácticos y extrae sus aplicaciones de conceptos y herramientas desarrollados más allá de RR.HH. en otras disciplinas de gestión como el marketing, con un enfoque en la marca del empleador, la propuesta de valor de los empleados y la segmentación de los empleados (Michaels et al., 2001); ciencia de la gestión con énfasis en posiciones fundamentales y curvas de rendimiento, gestión de operaciones centrada en hacer coincidir la oferta y la demanda de talento al tiempo que se reducen las incertidumbres; estrategia que enfatiza la diferenciación estratégica de la fuerza laboral; y gestión global utilizando un enfoque globalmente integrado (Morley et al., 2015).

Definitivamente sirven como un enfoque estratégico y rentable para demostrar los valores de la organización. Las competencias / prácticas de gestión del talento organizacional según lo indicado por y su impacto en la percepción de la marca del empleador.

Muestra una mentalidad de gestión del talento: esta organización de manera persistente y continua muestra la creencia de que tener mejores talentos en todos los niveles proporciona los medios para superar a otros (Maurya & Agarwal, 2018).

Atrae y recluta talento: esta organización siempre atrae y recluta personas competentes y empleados comprometidos (Maurya & Agarwal, 2018).

Identifica y diferencia a los empleados talentosos: la gestión organizacional aquí, identifica y diferencia los diferentes niveles de empleados de acuerdo con el desempeño, con el propósito de ajustar las decisiones y acciones de gestión de acuerdo con esta evaluación (Maurya & Agarwal, 2018).

Desarrolla a otros: esta organización evalúa con precisión las necesidades de desarrollo de las personas, proporciona oportunidades y garantiza que se satisfagan las necesidades con el fin de desarrollar plenamente el potencial de todos empleados (Maurya & Agarwal, 2018).

Construye y mantiene relaciones: la organización comprende la importancia de las relaciones interpersonales, conciencia y tiene la capacidad de establecer y mantener relaciones con los empleados (Maurya & Agarwal, 2018).

Proporciona un trabajo significativo y desafiante: la organización actual asegura que los subordinados son capaces de vincular su contribución individual a la estrategia organizacional y divisional dirección. Básicamente, esto está creando oportunidades para que los empleados se involucren en un trabajo que desafiante.

Remunera y recompensa de manera justa: la organización reconoce objetivamente los logros de empleados y proporciona recompensas y reconocimiento en consecuencia (Maurya & Agarwal, 2018).

Gestiona el equilibrio entre el trabajo y la vida privada: esta organización controla los factores laborales que pueden tener impacto negativo en la vida personal o familiar del empleado (Maurya & Agarwal, 2018).

Las dimensiones de la gestión de personas en el aparato estatal, está constituido por la de planificación de la política de recursos humanos, esto contribuye en la organización en el interior orientado a los trabajadores, los que deben desempeñar funciones alineados con el objetivo estratégico de la misma, Asimismo, permite la definición de diversas políticas, directivas y lineamientos para una organización en línea con la visión humana global (Directiva n. 002201 y SERVIR / GDSRH, 201

). Por otro lado, la organización del trabajo y su distribución constan de cada una de las características y condiciones de ejercicio de la función, además de las condiciones adecuadas de las requeridas para el ejercicio de la función (Directiva n ° además, 002201 y n. SERVIR / GDSRH, 201) cubre el diseño del trabajo, incluida la descripción del trabajo, el análisis del trabajo y la creación de perfiles de trabajo, los productos previstos y las ubicaciones de gestión del trabajo. (Dezza, 2016).

El sistema de gestión del trabajo, Desde el proceso de integración con la unidad hasta la separación de esta unidad, se refiere a la identificación de diferentes políticas y experiencias de los empleados en la dirección de gestionar el flujo de cada empleado del sistema de gestión de personal. De hecho, tal como lo requiere el propio nombre, conviene subrayarlo para evitar confusiones. Un subsistema es el movimiento de trabajadores dentro de un sistema, no dentro de una organización. (Directiva N° 002-2014- & SERVIR/GDSRH, 2014).

La dimensión de la gestión del desarrollo y la capacitación, soto esto incluye el desarrollo de estrategias de investigación para el desarrollo profesional y la construcción de habilidades, asegurando el aprendizaje de cada grupo que es fundamental para el logro de los objetivos organizacionales, el desarrollo de las habilidades de los empleados y en cada caso la experiencia. Mejorar el desarrollo (Directiva N° 002-2014- & SERVIR/GDSRH, 2014).

La gestión de relaciones humanas y social, Es la forma en que las personas de las organizaciones en las que operan interactúan con las políticas y prácticas del personal vigentes, y el gobierno debe poder encontrar un equilibrio entre ellas para contribuir a la creación de las adecuadas. Un entorno que Facilita e implementa los objetivos establecidos en el plan. (Directiva N° 002-2014- & SERVIR/GDSRH, 2014).

III METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue aplicada, porque tomó como sustento las teorías ya existentes para el desarrollo de la problemática planteada en la presente tomando en cuenta, las variables control interno de personal y gestión del talento humano (CONCYTEC, 2019). Además, Hernández & Mendoza, (2018) menciona que la investigación aplicada, gira en función de la búsqueda de conocimiento o solución, conservando siempre la objetividad.

Por tanto, la investigación aplicada busca la solución de los problemas existentes y partiendo de los sustentos teóricos plantea soluciones y recomendaciones para su implementación, con el propósito de mejorar la realidad. Además, es considera un proceso de investigación científica serio y riguroso, Y también es la mejor y más necesaria forma de comprender la realidad a partir de la propia evidencia. Cuando se caracteriza por un análisis de la realidad social y su consiguiente aplicación a estrategias específicas y mejoras de comportamiento. Asimismo, el enfoque cuantitativo requiere una observación sutil y detallada del tema en su contexto para acercarse lo más posible a la importante relación entre el personal interno de Control Humano y los gerentes de talento.

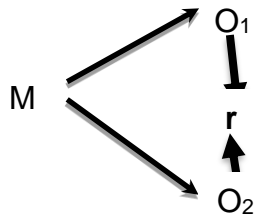
Diseño de investigación

No experimental, es preciso indicar que la investigación no experimental no realiza la manipulación de ninguna variables (Hernández et al., 2014).

La investigación es transversal por que se recolectan en un único tiempo tal como suceden los hechos, está determinado por la recolección cuantitativa de los datos en base a las opciones de respuestas del cuestionario, para su posterior procesamiento de acuerdo a los objetivos para identificar la asociación de las dimensiones con la variable. Así mismo el nivel o alcance de la investigación es correlacional por que busca el análisis o evaluación de la relación o incidencia que tienen dos variables como es el control interno de

personal y la gestión del talento humano, para después analizarlas y cuantificarlas expresados a través de números.

Dónde:



Dónde:

M = Expedientes

O₁ = Variable 1 “Control interno de personal”

O₂ = Variable 2 “Gestión del talento humano”

r = Relación

3.2. Variables y operacionalización

Identificación de las Variable

Variable I: Control interno de personal:

Variable II: Gestión del talento humano

Operacionalización de variables

Definición conceptual: El control interno de personal es un método de control eficaz de supervisión y gestión y prevención de riesgos (Luo, 2017).

Variable II: Gestión del talento humano

Definición conceptual: La gestión de recursos humanos tiene como objetivo contribuir a la mejora de los servicios públicos y la mejora continua de la gestión pública, y optimizar los recursos. (Directiva N° 002-2014- & SERVIR/GDSRH, 2014).

3.3. Población, (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población consta de 13 trabajadores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020.

Muestra

Por ser una población pequeña la muestra lo conforman la totalidad, es decir, los 13 trabajadores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020.

Muestreo

Corresponde a un muestreo no probabilístico, donde los criterios de elección de las personas que responderán al cuestionario depende del investigador, más no de las cuestiones de probabilidad (Hernández et al., 2014).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: La técnica utilizada es la encuesta, para recopilar la información. Esta información se codifica y procesa para probar la hipótesis.

Instrumentos: El cuestionario Una herramienta que se utiliza para analizar documentos que contienen conductas, categorías u opciones definidas por el autor, para lograr los objetivos de la investigación. (Hernández et al., 2014). El cuestionario estuvo dividido de acuerdo a las variables y sus dimensiones. La variable control interno de personal, tuvo 29 preguntas, dividido en dimensiones: la dimensión ambiente de control estuvo constituida por 9 preguntas, la dimensiones evaluación de riesgo 4 preguntas, la dimensión ambiente de control 7 preguntas, la dimensión información y comunicación 6 preguntas y la dimensión supervisión 3 estuvo conformado por 3 preguntas, con opciones se respuestas nunca 1, casi nunca 2, a veces 3, casi siempre 4 y siempre 5.

La variable gestión del talento humano Consta de 23 declaraciones divididas en aspectos, la sección Política de Recursos Humanos consta de declaraciones, la sección Organización y Distribución de puestos consta de declaraciones, y el

aspecto Gestión de puestos consta de 5 declaraciones, salario. Gestión 2 declaraciones, incluida la gestión de la formación desarrollo 3 declaraciones y gestión de relaciones componen 5 declaraciones. Con opciones se respuestas nunca 1, casi nunca 2, a veces 3, casi siempre 4 y siempre 5.

La validez fue realizada a través del análisis de expertos concedores de las variables, conformado por los siguientes profesionales: Dr. Castillo Salazar, Regner Nicolás (Metodólogo), Mg. Huamani Cajaleón Diana Lucía, Mg. Aspajo Prado, Edwin quienes cumplen con los requisitos establecidos: como grado de maestría como mínimo y cuentan con vespertiz en investigación científica. Tal como se detalla a continuación;

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Control Interno de Personal	1	Metodólogo	4,5	Cumple
	2	Maestría en Administración de Empresas	4.5	Cumple
	3	Gestión Publica	4,7	Cumple
Gestión de Recursos Humanos	1	Metodólogo	4,4	Cumple
	2	Maestría en Administración de Empresas	4,5	Cmple
	3	Gestión Publica	4,6	Cumple

El resultado mostró un promedio de 4.53, lo cual muestra el 90,6% de relación entre los profesionales para cada variable; lo cual señala que tienen alta validez; por ende, reúne la condición metodológica para su aplicación.

Confiabilidad La confiabilidad se realiza según el alfa de Cronbach para cada media de la variable. Esto indica que es confiable y digno de confianza porque la variable de gestión de empleados internos muestra un valor de 0,928 y la variable de gestión de personal muestra un valor de 0,923.

3.5. Procedimiento

Para empezar con el proceso de recopilación de las percepciones de los trabajadores, se procedió con el análisis de los criterios de inclusión de acuerdo a la muestra, quienes fueron explorados y dieron sus puntos de vista de su perspectiva y realidad (Hernández et al., 2014). Los siguientes procedimientos generales, acorde con el método científico:

- Identificar y delimitar la problemática del estudio, en concordancia con la realidad latente en la institución siendo la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020
- Planeación del proceso investigativo donde se establece el plan que servirá como modelo a seguir para el logro y finalización de la presente, dentro del tiempo y con los recursos establecidos.
- Analizar la información, que ayuda en la interpretación del resultado logrado, donde puede aceptarse o rechazarse la hipótesis formulada.
- Creación y presentación de informes: respetar los estándares de la séptima edición de la APA e interpretar los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos fueron desarrollados en el programa SPSS.25. Datos similares determinan el uso de la correlación bivariada de Pearson, teniendo en cuenta los datos normativos.

3.7. Aspectos éticos

Además de respetar las reglas del primer ciclo, cada párrafo tiene su propio contenido, ya que la investigación se adhiere al código ético de buenos investigadores, respeta los derechos de autor y cumple con los estándares de la APA 7ª Edición. Hay citas de Vallejo, Universidad Cesare. Además, la información aquí contenida ha sido recopilada con el consentimiento de las partes para ser utilizada únicamente durante la investigación. Respeto el principio de interés y apoya el carácter moral imperante.

IV RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS INFERENCIAL

Relación entre el control interno de personal y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020.

Tabla 1. *Prueba de normalidad Shapiro-Wilk*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig
Control Interno de personal	,970	13	,896
Gestión del talento humano	,973	13	,929

Fuente: Cuestionario a trabajadores de la OGESS-AM

Interpretación: De acuerdo a la prueba de normalidad de los datos realizado a través de Shapiro-Wilk para muestras menores a 40, refleja que los datos cumplen con los criterios de normalidad tal como se visualiza en la significancia mayor a 0,01 ($p < 0,05$). Por consiguiente, el estadístico empleado correspondo a la correlación de Pearson.

Tabla 2. *Relación entre el control interno de personal y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020*

		Control Interno de personal	Gestión del talento humano
Control Interno de personal	Correlación de Pearson	1	,786**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	13	13
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	,786**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	13	13

Fuente: Cuestionario a trabajadores de la OGESS-AM

Interpretación: En la Oficina de Administración de Servicios de Salud de Alto Mayo en 2020, existe un vínculo entre el control interno de RR.HH. y la gestión del talento. Esto se muestra con una significación bilateral de 0,001 ($p < 0,05$) de menos de 0,05, con una correlación de Pearson de 0,786. Por lo tanto, al mejorar la gestión del talento relacionada con la formulación de políticas, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión de nóminas, la gestión del desarrollo de la formación y la gestión del personal interno, la organización mejora en términos de entorno de gestión, evaluación de riesgos, gestión e información y comunicación. actividades aumentan. Y monitoreando.

Relación entre el ambiente de control y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020.

Tabla 3. *Ambiente de control y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020.*

		Ambiente de control	Gestión del talento humano
Ambiente de control	Correlación de Pearson	1	,457
	Significación. (bilateral)		,116
	N	13	13
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	,457	1
	Significación. (bilateral)	,116	
	N	13	13

Fuente: Cuestionario a trabajadores de la OGESS-AM

Interpretación: No existe relación entre el ambiente de control y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020, tal como muestra la significancia bilateral de 0,116 mayor a 0,05 ($p > 0,05$) y la correlación de Pearson de 0,457. Por ende, al realizar mejoras en la evaluación, el monitoreo de los principios, misión, los valores la estructura de la institución no tendrá impacto en la gestión del talento humano, ya que en actualidad estas acciones son deficientes y se refleja en la ausencia de relación.

Relación entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020.

Tabla 4. *Evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020*

		Evaluación de riesgos	Gestión del talento humano
Evaluación de riesgos	Correlación de Pearson	1	,582*
	Sig. (bilateral)		,037
	N	13	13
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	,582*	1
	Sig. (bilateral)	,037	
	N	13	13

Fuente: Cuestionario a trabajadores de la OGESS-AM

Interpretación En Alto Mayo, la OGESS 2020, existe una conexión entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento. Esto se indica por la correlación entre la significancia de dos colas menor que 0.05 (p < 0.05) y el valor de Pearson de 0.582. Por lo tanto, una mejor evaluación de riesgos en términos de gestión, identificación, análisis y seguimiento de riesgos mejorará la gestión de los recursos humanos.

Relación entre las actividades de control y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020.

Tabla 5. *Actividades de control y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020.*

		Actividades de control	Gestión del talento humano
Actividades de control	Correlación de Pearson	1	,670*
	Sig. (bilateral)		,012
	N	13	13
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	,670*	1
	Sig. (bilateral)	,012	
	N	13	13

Fuente: Cuestionario a trabajadores de la OGESS-AM

Interpretación: Existe relación entre las actividades de control y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020, tal como muestra la significancia bilateral de 0,012 menor a 0,05 (p < 0,05) y la correlación de Pearson de 0,670. Por consiguiente, al mejorar las actividades de control en sus indicadores, cumplimiento de funciones, rotación

de personal, recursos, control de tareas mejorará de igual manera la gestión de las personas en la institución.

Relación entre la información y comunicación y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020.

Tabla 6. Información y comunicación y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020

		Información y comunicación	Gestión del talento humano
Información y comunicación	Correlación de Pearson	1	,722**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	13	13
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	,722**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	13	13

Fuente: Cuestionario a trabajadores de la OGESS-AM

Interpretación: Existe relación entre la información y comunicación y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020, tal como muestra la significancia bilateral de 0,005 menor a 0,05 ($p < 0,05$) y la correlación de Pearson de 0,722. Por tanto, al mejorar la información y comunicación en sus indicadores flujos de información, obligaciones, responsabilidades, la comunicación, las políticas y los canales de comunicación mejorará de igual manera lo relacionado a la gestión de recursos humanos en la institución.

Relación entre la supervisión y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020.

Tabla 7. Supervisión y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020.

		Supervisión	Gestión del talento humano
Supervisión	Correlación de Pearson	1	,845**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	13	13

Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	,845**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	13	13

Fuente: Cuestionario a trabajadores de la OGESS-AM

Interpretación: Se encuentra relación entre la supervisión y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020, tal como muestra la significancia bilateral de 0,000 menor a 0,05 ($p < 0,05$) y la correlación de Pearson de 0,845. Por consiguiente, al realizar mejoras en la supervisión relacionadas a las actividades de prevención, seguimiento de resultados y compromisos de mejoramiento mejorará de igual manera la gestión de los recursos humanos en la institución en cuanto a la planificación, organización, la compensación, las capacitaciones y las relaciones humanas en su conjunto.

IV RESULTADOS

4.2 ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Objetivo general

Determinar la relación entre el control interno de personal y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020.

Objetivos específicos

- Analizar la relación entre el ambiente de control y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020.

Tabla 8 ¿La dirección de recursos humanos evalúa y supervisa continuamente el funcionamiento adecuado del control interno de personal en la institución?.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	15,4	15,4	15,4
	A VECES	6	46,2	46,2	61,5
	CASI SIEMPRE	5	38,5	38,5	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

Interpretación:

Se efectuaron encuestas a 13 trabajadores de la entidad para consultar sobre: la consulta de la tabla 8, Se evidencia que el 39% indica que casi siempre, un 46% a veces y sólo un 15% dice casi nunca , de lo que podemos inferir que el 85% indica que si evalúa y supervisa continuamente el funcionamiento adecuado del control interno de personal en la institución, lo evidencia una relación favorable para el ambiente de control interno y la gestión del talento humano.

Tabla 9. ¿Se planifican las metas y los objetivos estratégicos, se formalizan en documentos aprobados y los empleados los aprueban formalmente, junto con los elementos de la visión y la misión?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	15,4	15,4	15,4
	A VECES	8	61,5	61,5	76,9
	CASI SIEMPRE	3	23,1	23,1	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

Interpretación:

Se efectuaron encuestas a 13 trabajadores de la entidad para consultar sobre: Si se planifica, se formalizará en documentos aprobados y formalmente aprobados conocidos por los empleados, utilizando los componentes de visión y misión, metas estratégicas y objetivos, el 23% dice que casi siempre, el 62% a veces y un 15% casi nunca, de lo que se evidencia que un 85% indica que si se planifica adecuadamente.

Tabla 10. La Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo cuenta con estrategias de planificación de recursos humanos, que contribuye al fortalecimiento y mejora continua de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	8	61,5	61,5	61,5
	A VECES	1	7,7	7,7	69,2
	CASI SIEMPRE	3	23,1	23,1	92,3

SIEMPRE	1	7,7	7,7	100,0
Total	13	100,0	100,0	

Interpretación:

Se efectuaron encuestas a 13 trabajadores de la entidad para consultar sobre: Si, la entidad cuenta con estrategias de planificación de recursos humanos, que contribuye al fortalecimiento y mejora continua de los trabajadores, lo que respondieron que el 62% indica casi nunca, un 8% a veces, un 23% casi siempre, y 8% siempre, de lo que se evidencia que mayoritariamente los trabajadores indican que no cuenta con estrategias de planificación de recursos humanos para el fortalecimiento y mejora de los trabajadores lo cual es desfavorable para la mejora continua de la entidad.

OBJETIVO 2

Identificar la relación entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020.

Tabla 11. ¿En el marco de control interno de personal, se realiza un adecuado planeamiento de la administración de riesgos que podrían impactar en la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	30,8	30,8	30,8
A VECES NUNCA	4	30,8	30,8	61,5
CASI SIEMPRE CASI	5	38,5	38,5	100,0
Total	13	100,0	100,0	

Interpretación:

Se efectuaron encuestas a 13 trabajadores de la entidad para consultar sobre la consulta del título de la tabla 11, el 39% indica que casi siempre, el 31% indica a veces, y el 31% dice casi nunca, de lo que se infiere que mayoritariamente los

trabajadores precisan que si se realiza un adecuado planeamiento de la administración de riesgos el cual impacta favorablemente en la institución-

Tabla 12. La Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo tiene claramente definido la descripción de funciones de cada trabajador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	7,7	7,7	7,7
	A VECES	7	53,8	53,8	61,5
	CASI SIEMPRE	1	7,7	7,7	69,2
	SIEMPRE	4	30,8	30,8	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

Interpretación:

Se efectuaron encuestas a 13 trabajadores de la entidad para consultar sobre: si la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo tiene claramente definido la descripción de funciones de cada trabajador, el 31% indica que siempre, el 8% casi siempre, el 54% a veces, y sólo el 8% dice que casi nunca, de lo que se puede evidenciar que los trabajadores mayoritariamente consideran que la OGES, tiene bien definido las funciones de los trabajadores, lo cual contribuye al objetivo 2.

OBJETIVO 3

Analizar la relación entre las actividades de control y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020.

Tabla 13. ¿Se ha definido claramente la responsabilidad por cada proceso, actividad o tarea organizacional específicamente asignada y formalmente comunicada al funcionario respectivo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	23,1	23,1	23,1
	A VECES	5	38,5	38,5	61,5
	CASI SIEMPRE	4	30,8	30,8	92,3
	SIEMPRE	1	7,7	7,7	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

Interpretación:

Se efectuaron encuestas a 13 trabajadores de la entidad para consultar sobre: la consulta de la tabla 13, el 23% indica que casi nunca, el 39% dice que a veces, el 31% casi siempre, y el 8% indica que siempre, de lo que se infiere que un 77% que se a definido claramente la responsabilidad por cada proceso, actividad o tarea organizacional de cada funcionario.

Tabla 14. ¿Las Direcciones y oficinas son implantadas con el cumplimiento de las funciones asignadas por el personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	5	38,5	38,5	38,5
	A VECES	4	30,8	30,8	69,2
	CASI SIEMPRE	4	30,8	30,8	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

Interpretación:

Se efectuaron encuestas a 13 trabajadores de la entidad para consultar sobre: la consulta de la tabla 14: el 39% indica que casi nunca, el 31% a veces, y el 31% casi siempre, de los que se evidencia que los trabajadores mayoritariamente un 62% indica que las Direcciones y oficinas son implantadas con el cumplimiento de las funciones asignadas por el persona, lo cual es muy favorable para el control interno.

Tabla 15. La Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo realiza la administración de legajos que incluye el registro, la actualización, la conservación y el control de los documentos del servidor civil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	7,7	7,7	7,7
	A VECES	4	30,8	30,8	38,5
	CASI SIEMPRE	4	30,8	30,8	69,2
	SIEMPRE	4	30,8	30,8	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

Interpretación:

Se efectuaron encuestas a 13 trabajadores de la entidad para consultar sobre: si la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo realiza la administración de legajos que incluye el registro, la actualización, la conservación y el control de los

documentos del servidor civil, el 31% dice que siempre, el 31% casi siempre, un 31% a veces, y sólo un 8% casi nunca, de lo que se puede evidenciar que mayoritariamente los trabajadores consideran que la OGES, realiza la administración de legajos, la actualización, la conservación y el control de los documentos del servidor civil, lo cual demuestra un adecuado control del legajo del personal.

OBJETIVO 4

Identificar la relación entre la información y comunicación y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020.

Tabla 16. ¿Los flujos de información son coherentes con la naturaleza de las operaciones y decisiones que se adopten en cada nivel organizacional, que aseguran un adecuado control?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	7,7	7,7	7,7
	A VECES	10	76,9	76,9	84,6
	CASI SIEMPRE	2	15,4	15,4	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

Interpretación:

Se efectuaron encuestas a 13 trabajadores de la entidad para consultar sobre: la consulta en la tabla 16, el 15% dice que casi siempre, el 77% a veces, y un 8% casi nunca, de lo que se evidencia que los trabajadores consideran los flujos de información son coherentes con la naturaleza de las operaciones y decisiones que se adopten en cada nivel organizacional, por lo tanto existe una relación razonable.

OBJETIVO 4

Establecer la relación entre la supervisión y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020.

Tabla 17. ¿Existen normas básicas para las actividades de prevención y monitoreo en el marco del control interno de la entidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	4	30,8	30,8	30,8
	A VECES	2	15,4	15,4	46,2

CASI SIEMPRE	4	30,8	30,8	76,9
SIEMPRE	3	23,1	23,1	100,0
Total	13	100,0	100,0	

Interpretación:

Se efectuaron encuestas a 13 trabajadores de la entidad para consultar sobre: si la consulta sobre la tabla 17, el 23% dice que siempre, el 31% casi siempre. El 15% a veces, y el 31% indica que casi nunca, de lo que se evidencia que el 69% tiene una opinión favorable del establecimiento de normas básicas para las actividades de prevención y monitoreo en el marco del control interno de la entidad, lo cual es importante por que se consolida esta relación entre la supervisión y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo

Tabla 18. ¿Existen normas básicas para el seguimiento de los resultados, reporte de deficiencias e implantación y seguimiento de medidas correctivas en el marco del control interno de la entidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	5	38,5	38,5	38,5
	A VECES	3	23,1	23,1	61,5
	CASI SIEMPRE	5	38,5	38,5	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

Interpretación:

Se efectuaron encuestas a 13 trabajadores de la entidad para consultar sobre: si la consulta sobre la tabla 18, el 39% indica que casi nunca, el 23% a veces, y el 39% casi siempre, de lo que se infiere que mayoritariamente los trabajadores consideran que Como parte del control interno de la empresa, si existen estándares básicos para monitorear resultados, reportar defectos e implementar y monitorear acciones correctivas., pero es importante observar que hay un 39% importante que indica casi nunca por lo que es recomendable analizar estos resultados para tomar las medidas correctivas a algunos procesos de medidas correctivas y hacer su seguimiento.

V DISCUSIÓN

Existe relación entre el control interno de personal y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020, Como indica 0.001, la significancia bidireccional ($p < 0.05$) es menor que 0.05 y la correlación de Pearson es 0.786. Por tanto, al mejorar la gestión de los recursos humanos relacionados con la definición de políticas, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión de nóminas, la gestión del desarrollo de la formación, el control interno de las estructuras de los empleados son el entorno, los controles, la evaluación de riesgos, las actividades de control y la información. Se mejorará en , Comunicación y seguimiento. De igual forma, en el análisis descriptivo, quedó claro que el 39% casi siempre, el 6% ocasionalmente, solo el 15% casi nunca declara y el 85% evalúa y monitorea continuamente el correcto funcionamiento del organismo. demostrado por una buena relación con el entorno de control interno y la gestión del talento.

Del mismo modo, Alhajri, (2017) los resultados del estudio actual proporcionan evidencia de una relación significativamente positiva entre el tamaño de la auditoría interna y la afiliación de la empresa al sector financiero, el tamaño del comité de auditoría y la presencia de un comité de gestión de riesgos separado. Se espera que dicha evidencia empírica, que proviene del mercado kuwaití, sea valiosa para los reguladores y los responsables de la formulación de políticas, así como para los investigadores de auditoría interesados en vincularla con los hallazgos empíricos internacionales sobre este tema documentados en otros mercados de auditoría. Checa et al., (2020) la ausencia de oportunidad de crecimiento, capacitaciones y torpeza del plan estratégico, asimismo, la ausencia de una correcta comunicación con las distintas áreas, y los hallazgos, para esto es importante la elaboración de la estrategia de Gestión del Talento Humano que contribuye a mejorar el correcto rendimiento de los colaboradores de la organización. León & García, (2020) indica que la gestión del talento debe ir más allá de las suposiciones y que la investigación de la gestión del talento debe abordar los factores contextuales.

Los empleados talentosos presentaron intenciones de dejar de fumar más débiles. Este hallazgo es consistente con la teoría y la amplia evidencia internacional, así como con un giro reciente en la literatura sobre la gestión del

talento, y sugiere que una relación fundamental de la gestión del talento trasciende los contextos nacionales. Los otros hallazgos contradecían las creencias extendidas entre los teóricos y profesionales de la gestión del talento, que esperan un predominio de la satisfacción intrínseca frente a la extrínseca y una ausencia de diferencias de género en la dinámica de rotación. Por tanto ambas variables se relacionan, la Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, (2006) añade que los objetivos del control interno radican en la mejorar y fortalecer el sistema de control de las instituciones y la gestión, con respecto a protección del patrimonio del Estado y a lograr los objetivos y la meta de la institución, en este sentido los objetivos son; sirve como marco de referencia en términos de control interno para emitir la denominada norma institución, además de la regulación del procedimiento administrativo y operativo derivado de la misma. Orienta la formulación de la norma específica para el funcionamiento del proceso de gestión e información gerencial de las instituciones. Orienta y unifica la aplicación del control interno en las instituciones.

Es preciso indicar que la gestión del talento humano, Anteriormente, el concepto de gestión del talento más o menos tratado como proceso administrativo, ahora se ha alejado estratégicamente y se ha convertido en una organización continua práctica que impulsa los resultados organizacionales (Maurya & Agarwal, 2018).

Las definiciones de gestión del talento se pueden agrupar en tres significados distintos que se proporcionan a continuación. Primero, es diferente de la noción gestión de recursos humanos. Una segunda vertiente de la literatura enfatiza el desarrollo de grupos de talentos centrados en “proyectar las necesidades de personal de los empleados y gestionar la progresión de empleados a través de puestos”. La tercera corriente se centra en la gestión de talentos gente. Sobre todas estas manifestaciones y prácticas sobre gestión del talento, organizaciones están pasando por un problema más nuevo, es decir, el problema de perder talentos. Debido al mercado altamente competitivo, atraer y reclutar talento no es suficiente, el riesgo de perderlos por los competidores se perfila como una seria amenaza para el progreso de las organizaciones (Sutherland et al., 2016)

La gestión de recursos humanos fue desarrollada como solución al aumento constante de la presión competitiva de las empresas. Lo que originó mayor

preocupación para las empresas, lo que motivó a implementar la planeación estratégica: siendo esto un proceso de adelanto a los cambios posteriores en temas ambientales denominada así a la naturaleza y el estado del mercado y esto alineados con los distintos mecanismos de la empresa, con la finalidad de promover la eficacia de la misma (Taslim, 2017).

Cada organización está practicando un conjunto diferente de estrategias para terminar con esto, como mantener equilibrio trabajo-vida (WLB) y muchos otros, pero atrayendo y reteniendo los empleados talentosos se están volviendo cada vez más difíciles. Hasta ahora, las investigaciones indicaron solo los problemas relacionados con la gestión del talento, como la escasez de habilidades (Maurya & Agarwal, 2018) continuará desde la última década. La gestión del talento actual prácticas según todos los estudios de perspectiva; en conclusión, se puede caracterizar como gerente orientado, comparable a la crítica del campo de la gestión de recursos humanos (Huang & Tansley, 2016). En los últimos años, ha habido una enorme investigación sobre gestión del talento, pero teniendo solo una base teórica. Cambiando las tendencias demográficas y psicológicas no son suficientes para comprender el fracaso fenómeno.

El enfoque de gestión del talento de RR.HH. fue un esfuerzo global-local para garantizar que las opciones estratégicas y las actividades operativas funcionales de RR.HH. estuvieran orientadas a lograr una ventaja competitiva a través de las personas. La gestión del talento, tal como la practican empresas globales e innovadoras, llegó a entenderse como “un conjunto de estrategias organizativas sostenibles que utilizan el capital humano para la ventaja competitiva de la organización, así como una cartera de actividades integradas de RR.HH. que resultan en poner a las personas adecuadas las competencias adecuadas en el trabajo adecuado en el lugar adecuado y al costo adecuado (Claus, 2019).

Las dimensiones de la gestión de personas en el aparato estatal, está constituido por la dimensión, planificación de la política de recursos humanos, esto contribuye en la organización en el interior orientado a los trabajadores, los que deben desempeñar funciones alineados con el objetivo estratégico de la misma, asimismo, permite la definición de las distintas políticas, directivas y lineamientos propios de la entidad acorde con la visión integral de las personas (Directiva N° 002-2014- &

SERVIR/GDSRH, 2014). Por otro lado, se encuentra la organización del trabajo y su distribución, conformado por cada característica y condición de ejercicios en las funciones, además de las condiciones de idoneidad de las personas las que están convocados a llevarlos a cabo (Directiva N° 002-2014- & SERVIR/GDSRH, 2014), además, están constituidos por el diseño de puesto que abarca la descripción, análisis de puesto y la formulación del perfil de puesto, los Productos esperados y la administración de puesto (Dezza, 2016).

El sistema de gestión del trabajo, Se refiere a la identificación de diferentes políticas y experiencias de los empleados para gestionar el flujo de cada agente a través del sistema de gestión de personal, comenzando con el proceso de incorporación y luego salida. De hecho, el nombre en sí lo necesita, y es importante enfatizar esto para evitar confusiones. Un subsistema es el flujo de funcionarios dentro de un sistema, no dentro de una organización. (Directiva N° 002-2014- & SERVIR/GDSRH, 2014). La gestión del desarrollo y la capacitación, Esto incluye desarrollar estrategias de investigación para mejorar carreras y desarrollar habilidades, para lograr los objetivos organizacionales, desarrollar las habilidades de los trabajadores y mejorar el desarrollo profesional en cada caso., Garantizar que el aprendizaje de cada grupo es importante. (Directiva N° 002-2014- & SERVIR/GDSRH, 2014). La gestión de relaciones humanas y social, Así es como los miembros de las organizaciones que lideran interactúan con las políticas aplicables y las prácticas de los empleados, ayudando a los gobiernos a crear las situaciones adecuadas y promover y lograr los objetivos establecidos en el plan. Para ayudar, necesita poder equilibrar estos (Directiva N° 002-2014- & SERVIR/GDSRH, 2014).

No existe relación entre el ambiente de control y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020, tal como muestra la significancia bilateral de 0,116 mayor a 0,05 ($p > 0,05$) y la correlación de Pearson de 0,457. Por ende, al realizar mejoras en la evaluación, el monitoreo de los principios, misión, los valores la estructura de la institución no tendrá impacto en la gestión del talento humano, ya que en actualidad estás acciones son deficientes y se refleja en la ausencia de relación. Caso contrario menciona Oussii & Boulila, (2018) que la calidad del control interno está asociada Sustancial y proactiva

gracias a la competencia de la auditoría interna, el nivel de garantía de calidad de los controles de auditoría interna, el proceso de seguimiento y el compromiso del comité de auditoría en la revisión del programa y los resultados de la auditoría interna. Luo, (2017) menciona que el control interno de una organización es un método de control eficaz de supervisión y gestión y prevención de riesgos, cuyo fin asegurar la confiabilidad de la información financiera, la eficiencia y efectividad operativa, el cumplimiento de las leyes y regulaciones pertinentes. El control interno de una organización y la calidad de la información son muy importantes. Además, la relación de los dos es muy estrecha. Los escándalos corporativos y las fallas de auditoría, como las de Enron, WorldCom y Tyco, han motivado a los reguladores a abordar la eficacia de los controles internos (Chen et al., 2017).

Existe relación entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020, tal como muestra la significancia bilateral de 0,037 menor a 0,05 ($p < 0,05$) y la correlación de Pearson de 0,582. Por tanto, al realizar mejores en la evaluación de los riesgos en cuanto a la administración, identificación, análisis y seguimiento de los riesgos mejorará la gestión de los recursos humanos. León & García, (2020) La gestión del talento debe ir más allá de las suposiciones y que la investigación de la gestión del talento debe abordar los factores contextuales. Los empleados talentosos presentaron intenciones de dejar de fumar más débiles. Este hallazgo es consistente con la teoría y la amplia evidencia internacional, así como con un giro reciente en la literatura sobre la gestión del talento, y sugiere que una relación fundamental de la gestión del talento trasciende los contextos nacionales. Los otros hallazgos contradecían las creencias extendidas entre los teóricos y profesionales de la gestión del talento, que esperan un predominio de la satisfacción intrínseca frente a la extrínseca y una ausencia de diferencias de género en la dinámica de rotación.

Abu-Azza, (2012) la importancia del control interno de personal, destaca la objetividad del personal de auditoría interna es un rasgo que les permite mantener la imparcialidad, eliminar parcialidad y protección contra conflictos de intereses. Las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna hacen demasiado hincapié en la estrecha relación del concepto de objetividad a la independencia. Sin embargo, considerando el alcance de los servicios distintos

auditores internos residentes suelen estar asociados con las inevitables relaciones personales que se construyen con sus colegas trabajando juntos (Venasco, 1994; Kimotho, 2014), la pregunta sigue siendo cómo un auditor interno residente puede depender significativamente de la independencia para la objetividad. El mayor reconocimiento del papel de la auditoría interna servicios hacia más de un servicio de gestión (Kimotho, 2014; Roussy & Brivot, 2016) que viene con la familiaridad y las amenazas de presión social acordes requieren una visión diferente de las fuentes de fuerza de la objetividad del auditor hacia un sesgo ético superior a la independencia.

Existe relación entre las actividades de control y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020, tal como muestra la significancia bilateral de 0,012 menor a 0,05 ($p < 0,05$) y la correlación de Pearson de 0,670. Por consiguiente, al mejorar las actividades de control en sus indicadores, cumplimiento de funciones, rotación de personal, recursos, control de tareas mejorará de igual manera la gestión de las personas en la institución. De igual manera Khlif & Samaha, (2016) que la actividad del comité de auditoría tiene un efecto positivo significativo en la calidad del control interno. Además, los 4 grandes auditores contribuyen significativamente a la mejora la calidad del control interno en el entorno egipcio. Finalmente, la asociación entre la actividad del comité de auditoría y la calidad del control interno es más pronunciada cuando una organización es auditada por una firma de auditoría de las 4 grandes. Hatikler & Çalıyurt, (2018) las instituciones requieren un sistema de control interno que permita evaluar el desempeño para sí mismas y su personal para evaluar, comparar, desarrollar y determinar las necesidades de capacitación de acuerdo con criterios de desempeño como productividad, eficiencia y ahorro. La gestión pública contemporánea, adopta principios de buen gobierno como transparencia, responsabilidad, rendición de cuentas y equidad, también concede gran importancia a la gestión del desempeño

Existe relación entre la información y comunicación y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020, tal como muestra la significancia bilateral de 0,005 menor a 0,05 ($p < 0,05$) y la correlación de Pearson de 0,722. Por tanto, al mejorar la información y comunicación en sus indicadores

flujos de información, obligaciones, responsabilidades, la comunicación, las políticas y los canales de comunicación mejorará de igual manera lo relacionado a la gestión de recursos humanos en la institución. Checa et al., (2020) menciona que La ausencia de oportunidad de crecimiento, capacitaciones y torpeza del plan estratégico, asimismo, la ausencia de una correcta comunicación con las distintas áreas, y los hallazgos, para esto es importante la elaboración de la estrategia de Gestión del Talento Humano que contribuye a mejorar el correcto rendimiento de los colaboradores de la organización.

Existe relación entre la supervisión y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020, tal como muestra la significancia bilateral de 0,000 menor a 0,05 ($p < 0,05$) y la correlación de Pearson de 0,845. Por consiguiente, al realizar mejoras en la supervisión relacionadas a las actividades de prevención, seguimiento de resultados y compromisos de mejoramiento mejorará de igual manera la gestión de los recursos humanos en la institución en cuanto a la planificación, organización, la compensación, las capacitaciones y las relaciones humanas en su conjunto. Tello & Astete, (2020) Existe la relación vinculante en cuestiones de la actitud motivadora y persuasión, como talento notable en la eficiencia del auditor, que debe realizarse la evaluación continua de la parte administrativa de la institución.

VI CONCLUSIONES

4.1 Existe relación entre el control interno de personal y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020, tal como muestra la significancia bilateral de 0,001 menor a 0,05 ($p < 0,05$) y la correlación de Pearson de 0,786. Por ende, al mejorar la gestión del talento humano relacionada a la planificación de las políticas, organización del trabajo, gestión del empleo, gestión de la compensación y gestión del desarrollo de la capacitación mejorará el control interno de personal en la institución en sus dimensiones ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, la información y comunicación y la supervisión. Se evidencia que el 39% indica que casi siempre, un 46% a veces y sólo un 15% dice casi nunca, de lo que podemos inferir que el 85% indica que si evalúa y supervisa continuamente el funcionamiento adecuado del control interno de personal en la institución, lo evidencia una relación favorable para el ambiente de control interno y la gestión del talento humano.

4.1. No existe relación entre el ambiente de control y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020, tal como muestra la significancia bilateral de 0,116 mayor a 0,05 ($p > 0,05$) y la correlación de Pearson de 0,457. Por ende, al realizar mejoras en la evaluación, el monitoreo de los principios, misión, los valores la estructura de la institución no tendrá impacto en la gestión del talento humano, ya que en actualidad estas acciones son deficientes y se refleja en la ausencia de relación.

4.2. Existe relación entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020, tal como muestra la significancia bilateral de 0,037 menor a 0,05 ($p < 0,05$) y la correlación de Pearson de 0,582. Por tanto, al realizar mejores en la evaluación de los riesgos en cuanto a la administración, identificación, análisis y seguimiento de los riesgos mejorará la gestión de los recursos humanos.

4.3. Existe relación entre las actividades de control y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020, tal como

muestra la significancia bilateral de 0,012 menor a 0,05 ($p < 0,05$) y la correlación de Pearson de 0,670. Por consiguiente, al mejorar las actividades de control en sus indicadores, cumplimiento de funciones, rotación de personal, recursos, control de tareas mejorará de igual manera la gestión de las personas en la institución.

4.4. Existe relación entre la información y comunicación y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020, tal como muestra la significancia bilateral de 0,005 menor a 0,05 ($p < 0,05$) y la correlación de Pearson de 0,722. Por tanto, al mejorar la información y comunicación en sus indicadores flujos de información, obligaciones, responsabilidades, la comunicación, las políticas y los canales de comunicación mejorará de igual manera lo relacionado a la gestión de recursos humanos en la institución.

4.5. Existe relación entre la supervisión y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020, tal como muestra la significancia bilateral de 0,000 menor a 0,05 ($p < 0,05$) y la correlación de Pearson de 0,845. Por consiguiente, al realizar mejoras en la supervisión relacionadas a las actividades de prevención, seguimiento resultados y compromisos de mejoramiento mejorará de igual manera la gestión de los recursos humanos en la institución en cuanto a la planificación, organización, la compensación, las capacitaciones y las relaciones humanas en su conjunto.

VII RECOMENDACIONES

- 7.1. Al director de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020 en coordinación con el jefe de recursos humanos implementar estrategias que ayude a mejorar el ambiente laboral de los trabajadores, además supervisar, monitorear constantemente los resultados de los mismos, por otro lado, implementar el plan de desarrollo de personas, con el propósito de formar especialistas internos, quienes sean capaces de velar por el control en la institución.
- 7.2. Al jefe de recursos humanos de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020 realizar las mejoras en cuanto a la evaluación, supervisión, principios y valores, la visión, misión, metas y objetivos estratégicos, además de ello actualizar el organigrama, el manual de organizaciones y funciones y la forma como realizan la selección, inducción y la conformación de los equipos en la institución.
- 7.3. Al jefe de recursos humanos y demás áreas que conforman la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020 realizar la supervisión constante de para identificar los riesgos, e implementar acciones de mejoras de acuerdo al análisis y valoración de los mismos y posteriormente realizar el seguimiento para identificar los puntos críticos.
- 7.4. Al jefe de recursos humanos y jefe de asesoría legal, jefe de logística y jefe de contabilidad de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020 realizar actividades de control en la institución relacionado al cumplimiento de funciones, rotación de personal, recursos, control de tareas de los trabajadores, e identificar las deficiencias para implementar mejoras de acuerdo a la necesidad latente.
- 7.5. Al jefe de recursos humanos de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020 mejorar los flujos de información, obligaciones, responsabilidades, la comunicación, las políticas y los canales de comunicación que rige la institución.

7.6. Al jefe de recursos humanos y jefe de contabilidad de oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020 realizar acciones de mejora en a las actividades de prevención, seguimiento resultados y compromisos de mejoramiento de la institución.

REFERENCIAS

- Alhajri, M. (2017). Factors associated with the size of internal audit functions: evidence from Kuwait. *Managerial Auditing Journal*, 32(1), 75–89. <https://doi.org/10.1108/MAJ-12-2015-1289>
- Bedard, J., & Graham, L. (2015). Detection and Severity Classifications of Sarbanes-Oxley Section 404 Internal Control Deficiencies. *The Accounting Review*, 86(3), 825–855. <https://doi.org/10.2308/accr.00000036>
- Casana, K., & Carhuanchu, I. (2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. *Investigación Cualitativa En Ciencias Sociales*, 3(1), 120–125. <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991>
- Checa, L., Cabrera, X., & Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188–197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Chen, J., Chan, K. C., Dong, W., & Zhang, F. (2015). Internal Control and Stock Price Crash Risk: Evidence from China. *SSRN Electronic Journal*, 3(4), 12. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2683714>
- Chen, J., Chan, K., Dong, W., & Zhang, F. (2017). Internal Control and Stock Price Crash Risk: Evidence from China. *European Accounting Review*, 26(1), 125–152. <https://doi.org/10.1080/09638180.2015.1117008>
- Chen, S., Lee, A., & Ahlstrom, D. (2021). Strategic talent management systems and employee behaviors: the mediating effect of calling. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(1), 84–108. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12229>
- Claus, L. (2019). HR disruption—Time already to reinvent talent management. *BRQ Business Research Quarterly*, 22(3), 207–215. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.04.002>
- CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los Investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación Tecnológica Reglamento RENACYT*.

- Dal Mas, L., & Barac, K. (2018). The influence of the chief audit executive's leadership style on factors related to internal audit effectiveness. *Managerial Auditing Journal*, 33(8/9), 807–835. <https://doi.org/10.1108/MAJ-12-2017-1741>
- Dezza, T. (2016). *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público*.
- Diamond, J. (2015). Internal Control and Internal Audit. In *The International Handbook of Public Financial Management* (pp. 374–395). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/9781137315304_18
- Diario Gestión. (2019, November). *Estado impulsó por dos días la gestión de RR.HH.*
- Directiva N° 002-2014-, & SERVIR/GDSRH. (2014). *Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas*.
- Donelson, D., Ege, M., & McInnis, J. (2017). Internal Control Weaknesses and Financial Reporting Fraud. *A Journal of Practice & Theory*, 36(3), 45–69. <https://doi.org/10.2308/ajpt-51608>
- Echevarría, K. (2006). *Informe sobre la situación del servicio civil en América Latina*.
- Elvira, M., & Dávila, A. (2015). Cultura y administración de Recursos Humanos en América Latina. *Universia Business Review*, 1(4), 28–45. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43300504>
- Endaya, K., & Hanefah, M. (2016). Internal auditor characteristics, internal audit effectiveness, and moderating effect of senior management. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 32(2), 160–176. <https://doi.org/10.1108/JEAS-07-2015-0023>
- Hanim, F., Haron, H., & Jantan, M. (2015). Internal auditing practices and internal control system. *Managerial Auditing Journal*, 20(8), 844–866. <https://doi.org/10.1108/02686900510619683>
- Hatikler, M., & Çalıyurt, K. (2018). *Sustainability in Personnel Performance Auditing: Case from Turkey* (pp. 281–315). <https://doi.org/10.1007/978-981-10-3212->

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed., Issue 9). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.AC.V.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas, cualitativas*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A de C. V.
- Huang, J., & Tansley, C. (2016). Sneaking through the minefield of talent management: the notion of rhetorical obfuscation. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(17), 3673–3691. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.639029>
- Jachi, M., & Yona, L. (2019). The Impact of Ethics & Objectivity of Internal Audit Personnel on Transparency & Accountability Case of Zimbabwe Local Authorities. *European Journal of Business and Management*, 11(7), 108–124. <https://doi.org/10.7176/EJBM/11-7-09>
- Khlif, H., & Samaha, K. (2016a). Audit committee activity and internal control quality in Egypt. *Managerial Auditing Journal*, 31(3), 269–289. <https://doi.org/10.1108/MAJ-08-2014-1084>
- Khlif, H., & Samaha, K. (2016b). Internal Control Quality, Egyptian Standards on Auditing and External Audit Delays: Evidence from the Egyptian Stock Exchange. *International Journal of Auditing*, 18(2), 139–154. <https://doi.org/10.1111/ijau.12018>
- León, F., & García, J. (2020). Testing three assumptions of talent management about the motivation to quit in Lima, Peru. *The International Journal of Human Resource Management*, 1(2), 1–20. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1704823>
- Luo, M. (2017). Enterprise Internal Control and Accounting Information Quality. *Journal of Financial Risk Management*, 06(01), 16–26. <https://doi.org/10.4236/jfrm.2017.61002>
- Masli, A., Peters, G. F., Richardson, V. J., & Sanchez, J. M. (2016). Examining the

- Potential Benefits of Internal Control Monitoring Technology. *The Accounting Review*, 85(3), 1001–1034. <https://doi.org/10.2308/accr.2010.85.3.1001>
- Maurya, K., & Agarwal, M. (2018). Organisational talent management and perceived employer branding. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(2), 312–330. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2017-1147>
- Moeller, R. (2016). Managing internal auditing in a post-SOA world. *Journal of Corporate Accounting & Finance*, 15(4), 41–45. <https://doi.org/10.1002/jcaf.20021>
- Morley, M., Scullion, H., Collings, D., & Schuler, R. (2015). Talent management: a capital question. *European J. of International Management*, 9(1), 1. <https://doi.org/10.1504/EJIM.2015.066668>
- Narayanan, A., Rajithakumar, S., & Menon, M. (2019). Talent Management and Employee Retention: An Integrative Research Framework. *Human Resource Development Review*, 18(2), 228–247. <https://doi.org/10.1177/1534484318812159>
- Nie, J. (2017). When Internal Control Meets Internal Audit: Conflict or Combine? *Open Journal of Accounting*, 06(02), 43–51. <https://doi.org/10.4236/ojacct.2017.62004>
- OCDE. (2015). *Estudio multidimensional de Perú. Volúmen 1: Evaluación inicial*.
- Oussii, A., & Boulila, N. (2018). The impact of internal audit function characteristics on internal control quality. *Managerial Auditing Journal*, 33(5), 450–469. <https://doi.org/10.1108/MAJ-06-2017-1579>
- Pérez, R., Rojas, L., & Hidalgo, J. (2019). *La Gestión del Talento Humano como Elemento Fundamental en la Satisfacción Laboral*. 1(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.22497/Cien.yNeg.011.01107>
- Rentería, J., & Román, A. (2015). Empleo informal y bienestar subjetivo en el Perú: Orientando las políticas públicas para un desarrollo social integral. In *Instituto de Estudios Peruanos*. Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES.
- Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG. (2006). *Normas de Control Interno*.

http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2016/06/RC_320_2006_CG.pdf

- Salehi, M., & Bahrami, M. (2017). The effect of internal control on earnings quality in Iran. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 534–546. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-02-2016-0012>
- Sultana, N., Singh, H., & Van, M. (2015). Audit Committee Characteristics and Audit Report Lag. *International Journal of Auditing*, 19(2), 72–87. <https://doi.org/10.1111/ijau.12033>
- Sutherland, M., Torricelli, D., & Karg, R. (2016). Employer-of-choice branding for knowledge workers. *South African Journal of Business Management*, 33(4), 13–20. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v33i4.707>
- Taslim, A. (2017). Personnel Management to Human Resource Management (HRM): How HRM Functions? *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 13(9). <https://doi.org/10.17265/1548-6583/2017.09.004>
- Tello, J., & Astete, C. (2020). The human talent competitions of auctioneers in the efficiency of auctions in Peru. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 31. <https://go.gale.com/ps/anonymous?id=GALE%7CA648189595&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=17282969&p=AONE&sw=w>
- West, A. (2017). The ethics of professional accountants: an Aristotelian perspective. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 30(2), 328–351. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-09-2015-2233>
- Woodbine, G., & Liu, J. (2010). Leadership Styles and the Moral Choice of Internal Auditors. *EJBO. Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies.*, 15(1), 28–35. <https://www.semanticscholar.org/paper/Leadership-Styles-and-the-Moral-Choice-of-Internal-Woodbine-Liu/93db9e2aea6857b39511523af479ad780531a1a9>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de las variables

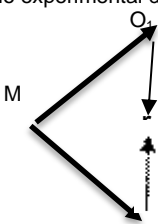
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Control interno de personal	El control interno de personal es un método de control eficaz de supervisión y gestión y prevención de riesgos (Luo, 2017).	El control interno está conformado por las dimensiones relacionadas al ambiente de control, evaluación de riesgo, actividades de control, información y comunicación y la supervisión, estas serán medidas empleando un cuestionario de preguntas.	Ambiente de Control	<ul style="list-style-type: none"> ● Evaluación y supervisión ● Principios y valores ● Visión, misión, metas y objetivos estratégicos ● Eficiencia y eficacia ● Estructura organizacional ● Selección, inducción y desarrollo ● Conocimiento, capacidades y habilidades ● Deberes y responsabilidades ● Conformación de los equipos 	Ordinal
			Evaluación de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> ● Administración de riesgos ● Identificación de riesgos ● Análisis o valoración de los riesgos ● Seguimiento de riesgos 	
			Actividades de control	<ul style="list-style-type: none"> ● Proceso, actividad o tarea organizacional ● Cumplimiento de funciones ● Rotación del personal ● Evaluación de costo beneficio ● Recursos o archivos ● Proceso, actividades o tareas ● Información administrativa y financiera ● Control de tareas ● Tecnología de información y comunicaciones 	
			Información y comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ● Flujo de información ● Obligaciones y responsabilidades ● Sistemas de información diseñados e implementados ● Políticas y procedimientos ● Comunicación ● Canales de comunicación 	
			Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> ● Actividades de prevención ● Seguimiento de resultados ● Compromisos de mejoramiento 	
Gestión del talento humano	La Gestión de Recursos Humanos busca contribuir al fortalecimiento del servicio civil y a la mejora	La gestión de recursos humanos está constituida por la planificación de políticas de recursos humanos, la	La planificación de políticas de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> ● Estrategias ● Políticas ● Procedimientos ● Planificación de RR. HH 	

	continua de la administración pública, optimizando. (Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, 2014) &	organización del trabajo y distribución, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de compensación, la gestión del desarrollo de capacitación y la gestión de las relaciones humanas, las mismas que serán medidas a través de la escala ordinal empleando un cuestionario.	La organización del trabajo y distribución	<ul style="list-style-type: none"> ● Diseño de puestos ● Administración de puestos 	
			La gestión del empleo	<ul style="list-style-type: none"> ● Gestión de incorporación ● Gestión de administración de personas 	
			La gestión de compensación	<ul style="list-style-type: none"> ● Administración de compensaciones ● Administración de pensiones 	
			La gestión del desarrollo de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ● Capacitaciones ● Progresiones de la carrera 	
			La gestión de las relaciones humanas	<ul style="list-style-type: none"> ● Relaciones laborales individuales y colectiva ● Seguridad y salud en el trabajo ● Bienestar social ● Cultura y clima organizacional ● Comunicación interna 	

Matriz de consistencia

Título: Control interno de personal y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
--------------------------	-----------	-----------	------------------------

<p>Problema genera</p> <p>¿Cuál es la relación entre el control interno de personal y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál la relación entre el ambiente de control y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020? - ¿Cuál la relación entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020? - ¿Cuál la relación entre las actividades de control y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020? - ¿Cuál la relación entre la información y comunicación y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020? - ¿Cuál la relación entre la supervisión y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020? 	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el control interno de personal y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar la relación entre el ambiente de control y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020. - Identificar la relación entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020. - Analizar la relación entre las actividades de control y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020. - Identificar la relación entre la información y comunicación y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020. - Establecer la relación entre la supervisión y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020. 	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre el control interno de personal y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe relación entre el ambiente de control y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020. - Existe relación entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020. - Existe relación entre las actividades de control y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020. - Existe relación entre la información y comunicación y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020. - Existe relación entre la supervisión y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020. 	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>																
<p>Diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Variables y dimensiones</p>																	
<p>No experimental de nivel correlacional.</p>  <p>Dónde: M= Muestra de estudio O₁ = Control interno R = Relación O₂= gestión del talento humano O₂</p>	<p>Población</p> <p>La población es de 13 trabajadores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra es de 13 trabajadores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5">Control Interno</td> <td>Ambiente de Control</td> </tr> <tr> <td>Evaluación de riesgos</td> </tr> <tr> <td>Actividades de control</td> </tr> <tr> <td>Información y comunicación</td> </tr> <tr> <td>Supervisión</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">Gestión del talento humano</td> <td>La planificación de políticas de recursos humanos</td> </tr> <tr> <td>La organización del trabajo y distribución</td> </tr> <tr> <td>La gestión del empleo</td> </tr> <tr> <td>La gestión de compensación</td> </tr> <tr> <td>La gestión del desarrollo de capacitación</td> </tr> <tr> <td></td> <td>La gestión de las relaciones humanas</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Control Interno	Ambiente de Control	Evaluación de riesgos	Actividades de control	Información y comunicación	Supervisión	Gestión del talento humano	La planificación de políticas de recursos humanos	La organización del trabajo y distribución	La gestión del empleo	La gestión de compensación	La gestión del desarrollo de capacitación		La gestión de las relaciones humanas	
Variables	Dimensiones																		
Control Interno	Ambiente de Control																		
	Evaluación de riesgos																		
	Actividades de control																		
	Información y comunicación																		
	Supervisión																		
Gestión del talento humano	La planificación de políticas de recursos humanos																		
	La organización del trabajo y distribución																		
	La gestión del empleo																		
	La gestión de compensación																		
	La gestión del desarrollo de capacitación																		
	La gestión de las relaciones humanas																		

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Control Interno de personal

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación entre el control interno de personal y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización. Las respuestas son totalmente anónimas y se guardará confidencialidad.

Escala de conversión	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Ambiente de control						
1	¿La dirección de recursos humanos evalúa y supervisa continuamente el funcionamiento adecuado del control interno de personal en la institución?					
2	¿Se incorpora principios y valores como parte de la cultura de la entidad que contribuyen al fortalecimiento del control interno de personal?					
3	¿Se planifica, con componentes de visión y misión, metas y objetivos estratégicos, los cuales se encuentran formalizados en documentos debidamente aprobados y autorizados que son de conocimiento del personal?					
4	¿Se ha desarrollado, aprobado y actualizado la estructura organizativa que contribuya al cumplimiento de los objetivos y a la consecución de la misión de la institución?					
5	¿Se ha formalizado la estructura organizacional a través de manuales de procesos, de organización y funciones y organigramas para lograr un adecuado control interno en las áreas de la institución?					

6	¿Se realiza una correcta selección, inducción y desarrollo del personal con el fin de lograr una aplicación exitosa de los elementos de control institucional?					
7	¿La competencia profesional del personal se refleja en conocimiento, capacidades y habilidades necesarias para ayudar a asegurar una actuación ética, ordenada, económica, eficaz y eficiente al igual que un buen entendimiento de las responsabilidades individuales?					
8	¿Se ha asignado claramente al personal sus deberes y responsabilidades, así como establecido relaciones de información, niveles y reglas de autorización, así como límites de autoridad para lograr los objetivos del control interno de personal?					
9	¿La conformación de los equipos de trabajo responsables de la evaluación del control interno, se integra con miembros de comprobada competencia e idoneidad profesional?					
Evaluación de riesgo						
10	¿En el marco de control interno de personal, se realiza un adecuado planeamiento de la administración de riesgos que podrían impactar en la institución?					
11	¿Se ha realizado actividades de identificación de riesgos, externos e internos, que pueden afectar el logro de los objetivos de la institución?					
12	¿Se ha realizado un análisis o valoración de los riesgos potenciales que pueden afectar el logro de los objetivos de la institución?					
13	¿Se ha identificado los lineamientos de seguimiento de riesgos considerando la probabilidad y el impacto en relación al costo-beneficio para cumplir los objetivos del control interno de personal?					
Actividad de control						
14	¿Se ha definido claramente la responsabilidad por cada proceso, actividad o tarea organizacional específicamente asignada y formalmente comunicada al funcionario respectivo?					
15	¿Las Direcciones y oficinas son implantadas con el cumplimiento de las funciones asignadas por el personal?					
16	¿La rotación del personal se da oportunamente, lo que impide que una persona sea responsable de aspectos clave por un excesivo periodo de tiempo?					
17	¿Se ha realizado una adecuada evaluación de costo – beneficio considerando como criterios la factibilidad y la conveniencia en relación con el logro de los objetivos de la actividad de control?					
18	¿Se realizan controles sobre el acceso a los recursos o archivos, limitando su acceso sólo al personal autorizado o responsable por la utilización o custodia de los mismos?					
19	¿El control, los procesos, actividades y tareas están debidamente documentados para asegurar un adecuado desarrollo de acuerdo con los estándares establecidos?					
20	¿Se realizan controles para las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) que garantizan el procesamiento de la información para el cumplimiento misional y de los objetivos de la entidad?					
Información y comunicación						
21	¿Los flujos de información son coherentes con la naturaleza de las operaciones y decisiones que se adopten en cada nivel organizacional, que aseguran un adecuado control?					
22	¿Para un adecuado control, los datos son captados, identificados, seleccionados, registrados, estructurados en información y comunicados en tiempo y forma oportuna, lo					

	que permite cumplir con las obligaciones y responsabilidades del personal y funcionarios?					
23	¿Los sistemas de información diseñados e implementados por la entidad constituyen un instrumento para el establecimiento de las estrategias organizacionales y, por ende, para el logro de los objetivos y metas?					
24	¿Para asegurar el control de la entidad, se establece y aplica políticas y procedimientos de archivo adecuados para la preservación y conservación de los documentos e información, por requerimiento técnico o jurídico?					
25	¿La comunicación interna está orientada a establecer un conjunto de técnicas y actividades para facilitar y agilizar el flujo de mensajes entre los miembros de la entidad y su entorno, con el fin que se cumplan los objetivos de control?					
26	¿Los canales de comunicación se han diseñado de acuerdo con las necesidades de la entidad?					
Supervisión						
27	¿Existen normas básicas para las actividades de prevención y monitoreo en el marco del control interno de la entidad?					
28	¿Existen normas básicas para el seguimiento de los resultados, reporte de deficiencias e implantación y seguimiento de medidas correctivas en el marco del control interno de la entidad?					
29	¿Existen normas básicas para para los compromisos de mejoramiento en el marco del control interno de la entidad?					

Cuestionario: Gestión de Recursos Humanos

Datos generales:

N° de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación entre el control interno de personal y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	Criterios de evaluación	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Planificación de políticas de recursos humanos						
01	La Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo cuenta con estrategias de planificación de recursos humanos, que contribuye al fortalecimiento y mejora continua de los trabajadores.					
02	La Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo cuenta con políticas que ayuda a fortalecer el desarrollo de las personas.					
03	La Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo cuenta con procedimientos de planificación acorde con las necesidades de los trabajadores.					
04	La Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo cuenta con la planificación inclusiva de todos los actores involucrados.					
Organización del trabajo y distribución						
05	La Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo cuenta con tareas, funciones, responsabilidades, riesgos propios de cada puesto de trabajo.					
06	La Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo cuenta con trabajadores de acuerdo al perfil del puesto en el que se desempeñan.					
07	La Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo tiene claramente definido la descripción de funciones de cada trabajador.					

08	La Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo cuenta con trabajadores con las competencias y responsabilidades de acuerdo a sus puestos.					
Gestión del empleo						
09	La Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo integra a servidores civiles idóneos para el puesto de acuerdo al mérito, igualdad de oportunidades					
10	La Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo realiza la inducción general referida a la información sobre el Estado, la entidad y normas internas lo que garantiza la integración y adaptación del trabajador a la entidad.					
11	La Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo realiza la inducción específica del trabajador referida al puesto; que garantiza la integración y adaptación al puesto.					
12	La Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo realiza la administración de legajos que incluye el registro, la actualización, la conservación y el control de los documentos del servidor civil					
13	La Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo cuenta con el control de asistencia y tiempo de permanencia de los trabajadores en su centro de labores, en concordancia con los horarios y la jornada.					
Gestión de compensación						
14	La Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo cuenta con compensaciones acorde con el puesto y labores que desempeña el trabajador.					
15	La Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo cuenta con el procedimiento de reconocimiento del otorgamiento de la pensión, la verificación de sobrevivencia y la aplicación de la normativa para el pago de las pensiones a ex servidores.					
Gestión del desarrollo de capacitación						
16	La Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo realiza las capacitaciones que ayudan a cerrar brechas identificadas en los trabajadores.					
17	La Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo realiza las capacitaciones que contribuyen a fortalecer las capacidades, competencias para mejorar la calidad de los servicios brindados a los trabajadores.					
18	La Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo cuenta con oportunidades para la línea de carrera, para los trabajadores, mediante concursos públicos de méritos; siempre y cuando su régimen laboral lo contemple					
Gestión de las relaciones humanas						
19	La Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo cuenta con procesos que buscan realizar actividades de prevención y resolución de conflictos.					
20	La Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo realiza actividades orientadas a promover la prevención de riesgos de los servidores civiles					
21	La Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo cuenta con actividades orientadas a propiciar las condiciones para un buen ambiente de trabajo y mejora de la calidad de vida de los servidores.					
22	La Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo cuenta con estrategias de medición de la cultura organizacional y los planes de acción.					

23	La Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo cuenta con estrategias orientado a mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo.					
----	---	--	--	--	--	--

Fuente: Adaptado de acuerdo a la Directiva N° 002-2014- & SERVIR/GDSRH, (2014) Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas.

Anexo 5. Validez de los instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Castillo Salazar Regner Nicolás
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo - JIFYD
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Control Interno de Personal
 Autor (s) del instrumento (s) : Adaptación de (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5 Buena

Moyobamba, 06 de abril de 2021



 Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar
 Doctor en Gestión Pública
 y Gobernabilidad
 CLAD: 09750

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Castillo Salazar Regner Nicolás
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo - JIFYD
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión de recursos humanos
 Autor (s) del instrumento (s) : Adaptación de Burgos, (2018)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES					
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la Gestión de recursos humanos en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de recursos humanos					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Gestión de recursos humanos de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de recursos humanos					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de recursos humanos				X	
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					44	

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


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Buena

Moyobamba, 06 de abril de 2021


 Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar
 Doctor en Gestión Pública
 y Gobernabilidad
 CLAD: 09750

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Huamani Cajaleon, Diana Lucila
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo.
 Especialidad : Maestría en Administración de Empresas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Control Interno de Personal.
 Autor (s) del Instrumento (s) : Adaptación de Burgos, (2018)

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Moyobamba, 06 de abril de 2021.



 Mg. Diana Huamani Cajaleon



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Huamani Cajaleon, Diana Lucila.
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo.
 Especialidad : Maestría en Administración de Empresas
 Instrumento de evaluación : Desempeño laboral.
 Autor (s) del Instrumento (s) : Tantalean Ramos, Liliana.

II ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Moyobamba, 06 de abril de 2021.



 Mg. Diana Huamani Cajaleon

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Aspajo Prada Edwin
 Institución donde labora : Ministerio Público
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Control Interno de Personal
 Autor (s) del instrumento (s) : Adaptación de (Resolución de Contraloría N° 320-2008-CG, 2008)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	INDICADORES				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las Instrucciones y los ítems del Instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Control Interno de Personal en todas sus dimensiones en Indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El Instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Control Interno de Personal					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del Instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Control Interno de Personal de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del Instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del Instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Control Interno de Personal					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del Instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del Instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Control Interno de Personal				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del Instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					47	

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD; El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Buena

Moyobamba, 06 de abril de 2021


Mg. Edwin Aspajo Prada
 LIC. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
 Reg. CLALL N° 01768

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Aspajo Prada Edwin
 Institución donde labora : Ministerio Público
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión de recursos humanos
 Autor (s) del instrumento (s) : Adaptación de Burgos, (2018)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

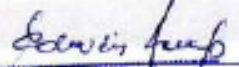
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Buena

Moyobamba, 06 de abril de 2021


 Mg. Edwin Aspajo Prada
 LIC. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
 Reg. CLALL N° 07069