TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE PUNO, 2023

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JESSICA FANNY MAQUERA MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

JULIACA - PERÚ

2024

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE PUNO, 2023

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JESSICA FANNY MAQUERA MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : _____
Dr. HILARIO CONDORI MAMANI

PRIMER MIEMBRO : _____
Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON

SEGUNDO MIEMBRO : _____
Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

ASESOR DE TESIS : _____
Dra. BERTHA BEJAR PARRA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL - P15

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

RESOLUCIÓN N° 715-2024-D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 04 de diciembre del 2024

VISTOS: El Oficio No 081-2024-DUI-FCCF-UANCV de fecha 04 de diciembre del 2024, emitido por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y el **Expediente N° CU – 16608** presentado por el (la) Bachiller: **MAQUERA MAMANI JESSICA FANNY,** quien ***solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación***, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulada: **CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE PUNO, 2023**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO,** que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad

CONSIDERANDO:
Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable de la Directora de la Unidad de Investigación y la Decana de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) el (la) bachiller: **MAQUERA MAMANI JESSICA FANNY,** sorteo de jurado de la Tesis titulada: **CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE PUNO, 2023,** para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios**:**

Presidente	: Dr. HILARIO CONDORI MAMANI
1er Miembro	: Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON
2do Miembro	: Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Asesor	: Dra. BERTHA BEJAR PARRA

ARTÍCULO TERCERO.- PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla**:**

Lugar	: Salón de Grados de la FCCF
Fecha	: VIERNES, 06 de diciembre del 2024
Hora	: 09:30 a.m.

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la facultad, secretarias académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución**.**

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:
- Jurados (3)
- Interesados (1)
- Archivo (1)

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dra. BERTHA BEJAR PARRA
Decana (e) de la Facultad de Cs. Contables y Financieras

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N° 339-2024-DUI-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 09 de agosto del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-9587 de fecha 26 de julio del 2024, del **Bach. MAQUERA MAMANI JESSICA FANNY**, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (Borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Contabilidad**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **MAQUERA MAMANI JESSICA FANNY**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado**: CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE PUNO, 2023,** asimismo fue aprobado para su ejecución de informe final (borrador de tesis) con RESOLUCIÓN N°054-2024-DUI-FCCF-UANCV-J, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, y

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corroboro la propuesta del (a) ASESOR (a) Dra. BERTHA BEJAR PARRA, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria Nº 30220, Ley de Creación de la UANCV Nº 23738 y Modificatoria Nº 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema titulado: **CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE PUNO, 2023,** presentado por el (la) Bachiller. **MAQUERA MAMANI JESSICA FANNY,** para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: **RATIFICAR** como ASESOR(a) al: **Dra. BERTHA BEJAR PARRA**

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la Facultad, secretarias académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

UNIVERSIDAD ANDINA "NESTOR CACERES VELASQUEZ"
Dra. Yudy Huacani Casaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCCF

DISTRIBUCIÓN:
- Interesados (1)
- Archivo (1)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN N° 054 - 2024-DUI-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 24 de abril del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-2503 de fecha 01 de abril del 2024, el cual solicita Revisión de Propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Contabilidad**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **MAQUERA MAMANI JESSICA FANNY**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación de Título**: CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE PUNO, 2023,** conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO,** y

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corroboro la propuesta del (a) ASESOR (a) Dra. BERTHA BEJAR PARRA, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria Nº 30220, Ley de Creación de la UANCV Nº 23738 y Modificatoria Nº 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

ATÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN titulado**: CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE PUNO, 2023,** presentado por el (la) Bachiller: **MAQUERA MAMANI JESSICA FANNY,** en virtud de los considerados expuestos.

ATÍCULO SEGUNDO: **RECONOCER** como ASESOR(a) al (a): **Dra. BERTHA BEJAR PARRA.**

ATÍCULO TERCERO: DISPONER que la Facultad, secretarias académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dra. Yudy Huacani Sucasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCCF

DISTRIBUCIÓN:
- Interesados (1)
- Archivo (1)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE PUNO, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	19%	5%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

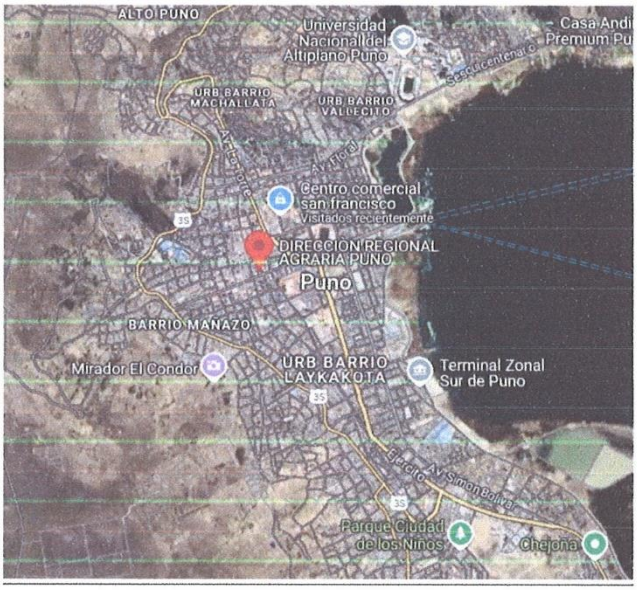
FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	3%
2	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

METADATOS COMPLEMENTARIOS

CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE PUNO, 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	JESSICA FANNY MAQUERA MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	77803989
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-2423-8587
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	BERTHA BEJAR PARRA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02387777
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-1881-4291
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	HILARIO CONDORI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02385723
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29433035

Datos de investigación	
Línea de investigación	Política Fiscal y Hacienda Pública Nacional – P15
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno Latitud: -15.8386777° Longitud: -70.0322508° https://maps.app.goo.gl/T9yVi8aAMxaPFdef8 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Marzo 2024 – Diciembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford	**Ciencias Sociales** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00 **Administración Pública** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dra. Yudy Huacani Sucasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCCF

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JESSICA FANNY MAQUERA MAMANI, identificado con DNI Nro. 77803989 en mi condición de egresado de:

☒ **Escuela Profesional**
☐ **Programa de Segunda Especialidad,**
☐ **Programa de Maestría o Doctorado**

CONTABILIDAD,

informo que he elaborado el/la ☒ **Tesis** o ☐ **Trabajo de Investigación,** ☐ **Trabajo Académico** denominada:

Asesorado por: Dra. BERTHA BEJAR PARRA

CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE PUNO, 2023

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como suyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 30 de Diciembre del 2024

Firma del Asesor (Obligatoria)

FIRMA (obligatoria)

Huella

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

DEDICATORIA

A mis padres por la crianza y cuidado que me dieron desde que nací, por ellos que fueron parte de mi educación. Por ser quienes me dieron la vida.

A mis hermanitos, porque son mi gran impulso para seguir y no caer. Como hermana mayor quiero y debo ser un ejemplo profesionalmente y como persona.

A mis abuelitos que desde el cielo nos cuida, nos protege, por ser el orgullo de ellos como nieta mayor, mi mamita Rosita, fuiste un ejemplo como ser humano, porque formaste parte de mi vida y de la etapa más bonita de mi niñes.

AGRADECIMIENTO

Quiero dejar plasmado mi profundo reconocimiento a la "Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez". Por ser mi segunda casa, donde logramos desarrollarnos como profesionales y poder alcanzar nuestros objetivos de servir de buena fe a la sociedad.

Mi profundo agradecimiento a mi alma mater, autoridades, docentes y a mi asesora por los conocimientos académicos en el enriquecimiento de este trabajo de investigación.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTO iv

ÍNDICE GENERAL v

ÍNDICE DE TABLAS vii

ÍNDICE DE FIGURAS viii

RESUMEN ix

ABSTRACT x

INTRODUCCIÓN xi

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Descripción del problema 1

1.2. Formulación del problema 3

1.2.1. Problema principal 3

1.2.2. Problemas específicos 3

1.3. Justificación del estudio 3

1.4. Objetivos de la investigación 4

1.4.1. Objetivo general 4

1.4.2. Objetivos específicos 4

1.5. Hipótesis 4

1.5.1. Hipótesis general 4

1.5.2. Hipótesis específicas 4

1.6. Variables 5

1.6.1. Variable independiente 5

1.6.2. Variable dependiente 5

1.7. Operacionalización de variables 6

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. Antecedentes de la investigación 7

2.2 Bases teóricas 10

2.3 Definición de términos 22

CAPÍTULO III

METODOLÓGIA

3.1. Métodos de investigación 24

3.2. Tipo de investigación 24

3.3. Diseño de investigación 24

3.4. Nivel de investigación 25

3.5. Población y muestra de estudio 25

3.6. Técnicas e instrumentos de recogida de información 26

3.7. Validez y confiabilidad de instrumentos 26

3.8. Recogida de datos 27

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis e interpretación de los resultados 28

4.2. Discusión de resultados 36

CONCLUSIONES 38

RECOMENDACIONES 40

REFERENCIAS BIBIOGRÁFICAS 41

ANEXOS 44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Control interno en la Dirección Regional Agraria de Puno 28

Tabla 2 Resultado Ambiente de control 29

Tabla 3 Resultado Evaluación de riesgos……43

Tabla 4 Resultado actividades de control……44

Tabla 5 Resultado de la gestión de recursos humanos……45

Tabla 6 Resultado contratación……46

Tabla 7 Resultado Desarrollo del personal 34

Tabla 8 Resultado Mantenimiento de personal……48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Control interno en la Dirección Regional Agraria de Puno 28

Figura 2 Resultados Ambiente de control 29

Figura 3 Resultado dimensión de Evaluación de riesgos. 30

Figura 4 Resultado dimensión de Evaluación de riesgos. 31

Figura 5 Resultado de la gestión de recursos humanos 32

Figura 6 Resultados de la dimensión contratación 33

Figura 7 Resultado Desarrollo del personal 34

Figura 8 Resultado Mantenimiento de personal 35

RESUMEN

El presente estudio titulado: CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE PUNO, 2023. La metodología es de enfoque cuantitativo. El diseño es no experimental, de nivel correlacional, y se aplicó a una muestra de 36 administrativos. Para recopilación de la información, se utilizó un cuestionario.

Al analizar los resultados iniciales, se encontró que el 53% de los entrevistados opinó que la implementación del control interno en la institución era deficiente. Esta percepción se atribuyó a la falta de asignación adecuada de responsabilidades en áreas críticas. Además, la gestión del talento humano también fue calificada como deficiente debido a la carencia de un proceso de contratación adecuado para asegurar la idoneidad del personal y a la falta de incentivos para fomentar la productividad de los trabajadores.

Los resultados manifiestan que hay una relación significativa y positiva entre el control interno y la gestión del talento humano en la (DRAP) Puno, lo que implica que mejorar el control interno puede tener un impacto positivo en la gestión del talento humano en la institución.

Palabras clave: Desarrollo del personal, gestión y Control interno.

ABSTRACT

The their study aims determyne the between association control internal and human talent employers regional in the agricultural direction of Puno in 2023. The investigation was carried out using a basic methodology with approach assessable. The study figure was, correlational non -experimental level, and was applied to and sample of 36 a population administrator in question of the institution. For information collection, the first varying and 11 items for the additional questionnaire was used consisting of 14 items to evaluate.

When analyzing the initial results, it was retrieved that 53% of the respondents said that the implementation of internal control in the institution was poor. This perception was attributed to the lack of adequate allocation of in critical responsibilities or areas high risk. In addition, human talent management was also qualified as poor due to the lack of adequate hiring process to ensure the suitability of personnel and the lack of incentives to promote workers' productivity.

In summary, the results show a positive and that is significant among interior control relationship talent management and human in (DRAP) Puno, which implies that improving internal control can have a positive effect on human talent management on the institution.

Keywords: Internal control, personnel development, talent management.

INTRODUCCIÓN

Se busca evaluar la efectividad del control interno en la institución y cómo impacta en la gestión del talento humano, especialmente con relación a denuncias contra administrativos y servidores públicos. La meta es mejorar la gestión y prevenir casos futuros de corrupción o situaciones que comprometan la ética y el comportamiento esperado de los altos directivos de la entidad.

Tomando en cuenta la falta de seguimiento y órgano regular permanente en la DRAP., la gestión del talento humano no cuenta con buena organización, existiendo mal asignación de funciones, deficiente proceso de contratación es importante realizar este estudio.

El contenido del presente estudio considero los siguientes capítulos:

El primer capítulo, se centra en la introducción del problema que se aborda en la investigación, así como en su formulación y en la justificación de la importancia de llevar a cabo dicho estudio se enfoca en la fundamentación de las hipótesis planteadas, las cuales son suposiciones o afirmaciones tentativas que se someterán a prueba durante el desarrollo del estudio. Se exponen de manera clara y concisa los objetivos, estableciendo las metas concretas que se persiguen.

En el segundo capítulo, se dedica a los antecedentes de la investigación, bases teóricas, así como la definición de los términos clave utilizados en el estudio.

En el tercer capítulo, el procedimiento metodológico, incluyendo el enfoque adoptado, el tipo de investigación, diseño de investigación y nivel de investigación, población y muestra de estudio, técnicas e instrumentos de recogida de información, validez y confiabilidad de instrumentos y lo que es recogida de datos.

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

En el cuarto capítulo, se exponen los resultados durante el trabajo de campo, incluyendo la descripción de este, análisis e interpretación de los resultados y discusión de resultados.

Finalmente se muestran las conclusiones y recomendaciones, seguidas de la bibliografía y los apéndices.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Descripción del problema

En los últimos años, se han observado numerosos casos de corrupción y actos ilícitos tanto en organismos públicos como privados, incluso involucrando a entidades internacionales. En respuesta, Los gobiernos han intensificado sus esfuerzos para fortalecer o establecer sistemas de control, resaltando su importancia no solo para los profesionales contables, sino también para los líderes y directivos de cada empresa u organización.

Quina Luisa et al. (2018) destaca la calidad de que la organización que integran el control interno en sus operaciones asegura sus recursos, lo que les permite cumplir con el objetivo de eficiencia y eficacia, fundamentales para cualquier gestión administrativa. la implementación de sistemas de control fortalece la administración financiera de las organizaciones, promoviendo la rendición de cuentas, la transparencia y la eficiencia en el uso de los recursos. Estos sistemas son fundamentales para garantizar las sostenibilidades y los éxitos a largo plazo de cualquier empresa u organización.

En la actualidad, todas las empresas se centralizan en optimar sus procedimientos de control interno, ya que reconocen que estos son esenciales para lograr una gestión exitosa. Además, el control interno permite garantizar los

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

cumplimientos de normas, leyes y reglamentos internos, proporcionando una mayor seguridad en el logro de los propósitos. los sistemas de control son herramientas imprescindibles para los gestores, ya que les proporcionan la información necesaria para tomar decisión oportunas y acertadas en aras de optimizar la eficiencia y eficacia de la organización. (Mendoza, 2018).

Se reconocen que estos son esenciales para lograr una gestión exitosa. De acuerdo con un informe, en la (DRAP) Puno se han encontrado deficiencias importantes en este aspecto, especialmente en la falta de evaluación y gestión de riesgos. Un análisis detallado revela que los empleados tienen poco conocimiento de los propósitos y los procesos. Además, la falta de supervisión, atribuida a la ausencia de un comité de control interno, impide la realización de reuniones para identificar y documentar los riesgos que podrían poner en peligro los propósitos de la institución, abriendo la posibilidad de posibles fraudes en la ejecución de proyectos. Asimismo, se observa una carencia de auditorías por parte de los organismos encargados de regular el cumplimiento de las normas internas en las instituciones.

Estas deficiencias en la gestión del talento humano se reflejan en la falta de programas de capacitación para el personal, así como en la dificultad para implementar un sistema eficiente de contratación cuando se necesita aumentar el número de trabajadores. Esto ha provocado una falta de candidatos adecuados con los conocimientos y la experiencia necesarios en el área de la agronomía y las ciencias agrarias. Estas problemáticas, documentadas en los informes de control de las distintas agencias en Puno, están afectando negativamente el desempeño de los trabajadores, además la falta de acceso a recursos tecnológicos adecuados y la precarización laboral, infraestructura deficiente, entre otros factores.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema principal

¿Cómo el control interno se relaciona con la gestión del talento humano en la Dirección Regional Agraria de Puno, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación entre el control interno y la contratación del personal de la Dirección Regional Agraria de Puno, 2023?
2. ¿Cuál es la relación entre el control interno y el desarrollo del personal en la Dirección Regional Agraria de Puno, 2023?
3. ¿Cuál es la relación entre el control interno y el mantenimiento del personal en la Dirección Regional Agraria de Puno, 2023?

1.3. Justificación del estudio

Justificación teórica

El estudio evidencia que la optimización de los recursos internos facilita el cumplimiento de las normas, políticas, y planes de la institución. Para analizar esta relación, se emplea el modelo COSO como marco teórico para el control interno.

Justificación práctica

Se espera que contribuya a fortalecer la gestión del talento humano en la DRAP, mejorando la calidad y la eficiencia de los servicios que se brindan y promoviendo un ambiente laboral saludable y motivador. Además, se espera que se logren ahorros significativos en costos administrativos y que se reduzcan los riesgos asociados a la gestión.

Justificación metodológica

La investigación se sustenta en un cuestionario estructurado que será aprobado por el juicio de tres expertos. Así mismo, se someterá a una prueba piloto

para evaluar su validez, y se empleará una prueba estadística para establecer el grado de confiabilidad del cuestionario.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el control interno y la gestión del talento humano en la Dirección Regional Agraria de Puno, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

1. Analizar la relación entre el control interno y mantenimiento del personal en la Dirección Regional Agraria de Puno, 2023.
2. Determinar la relación entre el control interno y desarrollo del personal en la Dirección Regional Agraria de Puno, 2023
3. Describir la relación entre el control interno y la contratación del personal en la Dirección Regional Agraria de Puno, 2023.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el control interno y la gestión del talento humano en la Dirección Regional Agraria de Puno, 2023.

1.5.2. Hipótesis específicas

a) Existe una relación significativa entre el control interno y mantenimiento del personal en la Dirección Regional Agraria de Puno, 2023.

b) Existe una relación significativa entre el control interno y desarrollo del personal en la Dirección Regional Agraria de Puno, 2023.

c) Existe una relación significativa entre el control interno y la contratación del personal en la Dirección Regional Agraria de Puno, 2023.

1.6. Variables

1.6.1. Variable independiente

Variable 1: Control interno

1.6.2. Variable dependiente

Variable 2: Gestión del talento humano

1.7. Operacionalización de variables

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
VARIABLE INDEPENDIENTE Control interno	Se operacionalizará el control interno utilizando los cinco componentes de control según el modelo COSO I.	Ambiente de control	- Proceso de desarrollo y retención de personal competente. - Esquemas de compensación. - Estructura organizacional y asignación de autoridad. - Integridad y valores éticos.
		Evaluación de riesgos	- Consideración del impacto de los cambios. - Identificación de riesgos. - Establecimiento de objetivos.
		Actividades de control	- Proceso de conciliaciones. - Segregación de funciones. - Verificación del desempeño organizacional.
		Información y comunicación	- Comunicación interna y externa - Información interna y externa
		Supervisión y Monitoreo	- Evaluaciones independientes - Evaluaciones continuas
VARIABLE DEPENDIENTE Gestión del talento humano	La gestión operativa del talento humano se establecerá a través de la medición de sus componentes principales, que son: la contratación, el desarrollo y el mantenimiento.	Contratación	- Selección - Reclutamiento
		Desarrollo del personal	- Desarrollo de la carrera profesional - Capacitación
		Mantenimiento del personal	- Prestaciones sociales

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1 A nivel internacional

El trabajo de Avendaño (2018) resalta la calidad del control interno en la dirección de Gestión por competencias. El control interno actúa como un mecanismo de prevención que garantiza la continuidad y productividad de las actividades programadas, asegurando que el personal cuente con las competencias adecuadas para su cargo y esté comprometido con la misión de la Dirección.

Entre las recomendaciones planteadas, se destaca la necesidad de contar con personal íntegro, la actitud necesaria para cumplir los objetivos establecidos. Asimismo, se sugiere brindar capacitación continua y mantener actualizada la normativa para fortalecer los procesos de gestión humana.

Además, se hace hincapié en la importancia de la rigurosidad en el cumplimiento de objetivos, respetando los términos determinados por el área de seguimiento y evaluación. También se enfatiza la necesidad de cumplir con los parámetros establecidos para un funcionamiento eficiente del control interno.

Balla (2018) en su estudio "El control interno en la gestión de las empresas de Ecuador". Este estudio utiliza técnicas de interpretación textual y concluye que el control interno es un instrumento esencial para las empresas, independientes del

entorno económico u operativo en el que operen. Balla dijo que los controles internos evalúan la eficacia y eficiencia de la operación, así como la confiabilidad de las informaciones financieras y el cumplimiento de regulaciones, leyes y estándares. Es fundamental para el sistema administrativo de cualquier entidad, ayudando a definir métodos y políticas, y procedimientos que detecten y prevengan fraudes, contribuyendo así a la mejora continua en cada área. Balla también subraya la importancia de contar con personal calificado para cumplir con los propósitos designados, asegurando un control interno exitoso mediante la vigilancia y evaluación constantes.

Villalta (2016) presentó la tesis "Propuesta de control interno para optimizar la gestión del talento" en la Universidad de Guayaquil en Ecuador, como parte de su pregrado. El estudio, de enfoque cualitativo y descriptivo, utilizó entrevistas y encuestas con una muestra de 10 trabajadores de Disinagro. En resumen, es fundamental abordar las debilidades identificadas en la gestión del talento humano para optimizar la eficiencia y la productividad de la organización. Al implementar las recomendaciones mencionadas, la organización podrá fortalecer su control interno y garantizar una gestión efectiva.

2.1.2. A nivel nacional

Manrique (2014), en su tesis "Control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el hotel 'Pastoruri' Huaraz, 2014", El investigador empleó un enfoque cuantitativo y no correlacional. Los resultados de su investigación mostraron que el 75% de los entrevistados están de acuerdo en que es beneficioso emplear el control interno, mientras que 61% de los entrevistados asumen que están certificados para aplicar el control interno en el hotel Pastoruri.

Cruz (2012) Se analizan los controles internos aplicables al ámbito del talento y su impacto en el logro de los objetivos de la escuela tributaria diurna "Cantón Archidona" 2011. Ecuador. Esta investigación de tipo descriptiva concluyó, que no se había implementado ninguna prueba de control interno en el área de talento humano. Esta omisión generó obstáculos para evaluar adecuadamente la gestión de la institución, lo que afectó su operatividad. La investigación permitió identificar puntos débiles y oportunidades de mejora, evidenciando que la misión y visión institucional no habían sido difundidas de manera efectiva, ya que una parte de los entrevistados no las conocían, al igual que los objetivos de la entidad. Además, se verificará una falta de planificación adecuada que integrará y validará la calidad de los procesos.

Mendoza (2018) en su estudio "El control interno y su influencia en la administrativa del sector público", Concluyó que el control interno en las entidades estatales debe ser comprendido dentro del contexto de sus características distintivas, a diferencia del sector privado. El éxito en la gestión pasa por equilibrar los valores tradicionales como el estado de derecho, la transparencia y la honestidad con el medio de los asuntos públicos y los valores de la gestión moderna como la eficiencia y la eficacia. Además, se destacó la importancia de la dirección eficiente en el uso de los fondos estatales y el entendimiento del ciclo presupuestario y su planificación, lo que añade un nivel de complejidad a la administración.

Condori (2019) muestra que existe una relación significativa entre la gestión del talento y el control interno entre los funcionarios del departamento de administración educativa local en Huancavelica. Esto indica que un buen control puede tener un impacto positivo en la gestión del personal, incluyendo aspectos como la motivación, la compensación, el desarrollo y la retención del personal. Además, también se enfatiza la importancia de aspectos de control interno como la auditoría, evaluación

de riesgos, supervisión y control en la gestión del talento. Estos resultados pueden proporcionar orientación para mejorar la gestión de recursos humanos en el sector público y lograr un mejor desempeño organizacional.

Saldaña (2014) se enfocó en evaluar la influencia del control interno en la gestión de la unidad educativa local Trujillo, Perú. Para ello, se utilizó un enfoque descriptivo y analítico, donde se seleccionó una muestra de 45 personas de la institución.

Los resultados obtenidos indicaron que el control interno tiene una influencia importante en la gestión de la entidad, y que esta influencia se traduce en un impacto directo en el logro de las metas y propósitos propuestos. Es decir, un adecuado control interno contribuye a la gestión efectiva de la unidad de gestión educativa local.

Además, se encontró que una planificación adecuada dentro del control interno permite optimar el uso de los recursos. Esto implica que la planificación estratégica y la asignación eficiente de recursos son elementos clave para lograr una gestión efectiva en la entidad.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Control interno

Estas acciones pueden ser de tipo previo, simultáneo o posterior, y tienen como objetivo asegurar una administración eficiente y correcta de los recursos, bienes de la entidad.

La cautela previa se refiere a la revisión y aprobación previa de las acciones, decisiones y operaciones que puedan generar compromisos de recursos o afectar el patrimonio de la entidad. Esto implica que antes de llevar a cabo determinadas acciones, se debe contar con la aprobación de los organismos competentes para garantizar su legalidad y evitar posibles irregularidades.

Según la Resolución de Contraloría N° 149-2016-CG (2016), el Control Interno se define como un proceso de gestión continuo, dinámico e integral, que involucra al Superior General, a los empleadores y a los administrativos de la entidad. El propósito principal es supervisar los riesgos y asegurar un nivel adecuado de seguridad para lograr los objetivos de las organizaciones, prevenir irregularidades y combatir la corrupción en los entes gubernamentales.

La Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG (2006), destaca los propósitos del control interno:

- Deben establecer normas y procedimientos internos que regulen sus procesos administrativos y operacionales. Estas normas deben ser claras, precisas y actualizadas, y deben estar disponibles para todos los funcionarios de la entidad.
- Evaluar periódicamente la efectividad de sus sistemas de control interno, mediante auditorías internas o externas. Esta evaluación debe identificar las debilidades y deficiencias en el control interno, y se deben tomar acciones para corregirlas.
- Divulgar el fortalecimiento del sistema de Control Interno, lo que contribuye a una Gestión Pública óptima, protegiendo el patrimonio público y ayudando a alcanzar los propósitos y metas de las entidades estatales.
- Proporcionar orientación para el desarrollo y establecimiento de normas específicas que garanticen la apropiada operatividad de

En resumen, la implementación del control interno busca garantizar una gestión eficiente y transparente en las entidades del Estado, protegiendo la propiedad pública y asegurando el cumplimiento de metas y objetivos.

- Cumple con las normativas aplicables a la entidad
- Promueve y ejecuta prácticas efectivas en l

- Incentiva y mejora la eficiencia, eficacia, economía y transparencia en cada operación de la institución, asegurando la calidad de
- Protege y resguarda
- Fomenta el cumplimiento de la responsabilidad de los empleadores en la gest
- Garantiza que la información sea confiable y funcional para la operación.

Las entidades deben implementar medidas de control antes, durante y después de las actividades para prevenir riesgos, supervisar la ejecución y evaluar los resultados. Además, el control interno debe abarcar todos los aspectos de la organización, incluyendo el cumplimiento de normas y procedimientos, la gestión de recursos humanos y la gestión de riesgos. Todo esto con el propósito de garantizar una gestión eficiente y transparente en línea con las normativas y funciones en la empresa.

Para asegurar el progreso continuo, la actualización y la confiabilidad de los mecanismos utilizados para alcanzar los objetivos, estos deben ser revisados y analizados continuamente. El superior delegado de la entidad es comprometido de mantener y supervisar la correcta labor del sistema de control.

El control interno es una herramienta esencial para la dirección de cualquier organización, permitiendo asegurar la razonabilidad en el cumplimiento de los propósitos institucional y la capacidad de informar eficazmente a los interesados sobre la gestión. El Control Interno es, en esencia, la forma en que se gestiona la organización. Se reconoce como una herramienta administrativa poderosa y eficaz, especialmente en la gestión de la Administración Pública en el país, y es crucial para enfrentar la corrupción, ya que promueve una cultura organizacional basada en valores éticos. Esto, a su vez, garantiza el cumplimiento de las normas establecidas,

generando una cultura de transparencia que previene fraudes funcionales y financieros. CCP. Lima (2017)

Es esencial para gestionar de manera eficiente la entidad, siempre y cuando se implemente de manera adecuada en la dirección organizativa. Esto incluye todos los niveles de la institución, así como los procesos, subprocesos y actividad que se llevan a cabo en su funcionamiento.

El Control Interno de la Contraloría General de la República (2014) concluye que, con base en el grado de madurez alcanzado y la función comprobada de los cinco elementos que componen el Control Interno, junto con los principios presentes en su funcionamiento, se puede operar con mejoras sustanciales en la organización.

2.2.1.1 Control Interno como herramienta de gestión pública.

A continuación, se presentan las recomendaciones propuestas para su implementación:

a) Adoptar el estándar COSO como guía para la implementación del control interno, Considérelo un marco rector más que una regla estricta. Su implementación debe comenzar con procesos administrativos que requieren una mayor supervisión y control, para lograr avances en todos los niveles de la organización, desde el nivel operativo hasta el estratégico.

b) Ampliar y divulgar la relevancia del control interno, resaltándolo como un componente esencial en el proceso de gestión. Es fundamental recordar que el éxito en la obtención de resultados no recae únicamente en la responsabilidad de la Contraloría General de la República, sino además en todas las entidades involucradas. El objetivo es que las instituciones sean conscientes de la necesidad de gestionar y controlar sus propios recursos, entendiendo que, de no hacerlo, corren el riesgo de no cumplir con sus objetivos.

Una buena administración del control interno fortalece la administración pública al mejorar la articulación gubernamental, promueve la rendición de cuentas y la ética pública, aprovecha la innovación tecnológica, equilibra la flexibilidad y el control de administración, y Orientar efectivamente los servicios hacia los ciudadanos, garantizando transparencia y eficiencia.

2.2.1.2 Dimensiones del Control Interno.

Ambiente de Control.

Refiere a la creación de un entorno que favorece el desarrollo efectivo de las actividades de los trabajadores, asegurando que esté alineado con sus responsabilidades. Como el primer elemento del control interno, es fundamental para establecer la base sobre la cual se sustentan los demás componentes, siendo crucial para alcanzar las metas de control institucional (Estupiñán, 2006).

A. Integridad y Valores Éticos.

Estos principios guían la conducta de los trabajadores, asegurando no solo el cumplimiento de normas, sino también el compromiso con los objetivos organizacionales, promoviendo un comportamiento alineado con la misión y visión de la entidad. Según Meléndez (2016),

B. Estructuras organizacional y asignación de autoridad

Es responsabilidad de los dirigentes mejorar, validar y actualizar la estructura organizacional para garantizar que las multas de la institución se logren con eficiencia y eficacia. La asignación de autoridad debe ser clara, permitiendo que cada trabajador entienda sus responsabilidades y las cumpla de la mejor manera posible.

C. Procesos de desarrollo y retención de personal competente

Esto implica crear un entorno de trabajo que fomente desarrollo y crecimiento profesional de los empleados, promover la participación y el trabajo en equipo,

reconocer y premiar los logros y esfuerzos de los empleados, y promover una cultura organizacional basada en valores y principios éticos.

D. Esquemas de compensación

Estos programas están diseñados para incentivar la responsabilidad individual de cada empleado, tomando en cuenta sus resultados, con el fin de lograr de manera más eficiente los propósitos de la empresa. (Meléndez, 2016).

Evaluaciones de riesgos.

Según Estupiñán (2006), las evaluaciones de riesgos implican las identificaciones y análisis de posibles amenazas que podrían afectar negativamente el logro de los propósitos institucionales. Este proceso es crucial para desarrollar estrategias efectivas de gestión de riesgos, asegurando que la responsabilidad de mitigarlos se distribuya y asuma en todo el nivel de la organización.

A. Establecimiento de propósitos

El establecimiento de objetivos asigna compromisos a las diferentes áreas de la institución, determinando anticipadamente el conocimiento técnico necesario. Este proceso también define los pasos a seguir para las evaluaciones de riesgos, asegurando que todas las áreas pertinentes estén involucradas y preparadas.

B. Identificaciones de riesgos

Implica reconocer aquellos elementos que pueden tener un impacto en el logro de los propósitos de la organización. Estos elementos pueden ser tanto externos, como factores medioambientales, económicos, sociales, tecnológicos y políticos, así como internos, como infraestructura, procesos, tecnología y personal.

C. Consideraciones del impacto de los cambios

Una empresa debe valorar y estudiar todos los riesgos potenciales para anticipar cómo podrían afectar las metas y objetivos. Es crucial disponer de la información

necesaria sobre posible situación de riesgo, anticipando su probabilidad, tiempo de ocurrencia, respuestas y las posibles consecuencias (Meléndez, 2016).

Actividades de control.

El control interno también incluye las actividades realizadas por la administración y otros colaboradores, las cuales deben estar fundamentadas en las políticas. (Estupiñán, 2006).

A. Proceso de conciliación

Debe realizarse periódicamente para detectar y corregir posibles errores en el procesamiento de datos. Además, es esencial verificar y conciliar los registros de cada área para asegurar la veracidad de la información (Meléndez, 2016).

B. Verificación del desempeño organizacional

Es fundamental que las organizaciones realicen evaluaciones constantes del desarrollo de sus planes, conforme a las normas vigentes, para prevenir y corregir deficiencia e irregularidad que puedan afectar la economía y de sus metas

C. Segregación de funciones

Es fundamental organizar las funciones de manera sistemática para asegurar que las revisiones sean adecuadas. Esta segregación debe estar alineada con la naturaleza y el volumen de la operación que se llevan a cabo en la organización. El objetivo es garantizar que ninguna persona tenga control total sobre todos los periodos del proceso de control interno, evitando así posibles riesgos y mejorando la efectividad del control (Meléndez, 2016).

Información y comunicación.

Dentro de la organización. Estos controles generales garantizan la integridad y confiabilidad de las informaciones, así como la eficiencia en los procesos de contratación de personal. (Estupiñán, 2006).

A. Información externa y interna

Es crucial garantizar que tanto trabajadores como directivos de la gestión reciban y procesen las informaciones necesarias para realizar sus labores con eficiencia. Esto requiere prestar la debida atención a la calidad y relevancia de la información. (Meléndez, 2016).

B. Comunicaciones internas y externas

La comunicación interna debe asegurar un flujo eficiente de mensajes en la jerarquía organizacional, desde los niveles superiores a los inferiores, garantizando que los mensajes sean claros y efectivos. En relación con la comunicación externa, consiste en el intercambio de información precisa y oportuna con los clientes y la comunidad en general, con el propósito de generar confianza y una percepción favorable de la organización. (Meléndez, 2016).

Supervisión y Monitoreo.

Comparar lo realizado con lo planeado es esencial dentro del control interno de una empresa. Esta comparación nos ayuda a identificar cualquier desviación que haya ocurrido y nos permite tomar medidas correctivas para asegurar que los objetivos establecidos se cumplan. (Estupiñán, 2006).

A. Evaluación continua

Es un proceso sistemático y permanente dentro de la organización, esencial para el control interno. Este proceso incluye la supervisión constante y la evaluación del desarrollo del control interno, permitiendo la implementación de medidas correctivas y preventivas cuando sea necesario (Meléndez, 2016).

B. Evaluación independiente

Este componente se refiere a los órganos de control competentes que realizan evaluaciones imparciales y periódicas del control interno. Su función es detectar

deficiencias y proporcionar recomendaciones para mejorar continuamente el sistema de control interno (Meléndez, 2016).

2.2.2. Gestión de talento humano

Es fundamental para el bienestar general de los administrativos y el desarrollo económico y social de la organización. Según Martínez (2013), una gestión óptima de estas actividades genera niveles de progreso que se reflejan tanto a nivel personal como organizacional, alineando los objetivos profesionales con los organizacionales.

Sánchez (2013) destaca que la competitividad de los empleadores influye directamente en la competitividad de la organización. Esto se logra mediante una gestión eficiente del talento, enfocadas en crear valor para el empleador y maximizar la capacidad de la organización en función de la sociedad, los clientes y los accionistas, tanto en el presente como en el futuro.

Flores (2014) subraya que la gestión del talento humano es principal para alcanzar el propósito organizacional, contratando, desarrollando y comprometiendo a los empleados con la misión de la entidad. De acuerdo con Mondy (2010), la gestión del talento involucra las coordinaciones efectivas de los sujetos para cumplir con las metas. Los administradores en todos los niveles deben estar involucrados tanto en la administración como en la administración de los recursos humanos, enfocándose en el desarrollo integral del capital humano, de modo que los beneficios ofrecidos por la organización satisfagan a los empleados y contribuyan a su crecimiento dentro. de la entidad.

2.2.2.1. Importancia de la gestión de talento humano.

Según Flores (2014), Es crucial porque actúa como un conector entre la decisión tomada por la alta dirección y el personal operativo. Sin esta conexión, las decisiones podrían tener repercusiones negativas en el bienestar de los empleados. La importancia de esta gestión radica en que no solo representa al personal de trabajo,

sino que también apoya en la formulación de estrategias alineadas con la visión de la gestión. Una gestión efectiva del talento humano convierte a los trabajadores en una pieza clave para la ventaja competitiva de la entidad. Para lograrlo, es esencial que las políticas y prácticas sean atractivas y favorezcan la retención del talento.

2.2.2.2. Evaluaciones de la gestión de Recursos Humanos.

Según Mondy (2010), Abarca la participación de los empleadores en el logro de los propósitos y metas de la empresa. Los administradores tienen la responsabilidad de mantener un buen ambiente laboral, asegurando que los empleados se sientan satisfechos y motivados por los beneficios que la entidad les ofrece para su progreso. La administración del capital humano debe centrarse en el desarrollo continuo de los empleados, asegurando que contribuyan al perfeccionamiento y éxito de la organización.

Contratación.

La contratación es un proceso clave en el que los altos cargos seleccionan personal apropiado en función de su habilidad y función, asegurando que se alineen con el perfil. Además, en el caso de contrataciones por periodos determinados, es esencial que el personal contratado esté orientado a cumplir eficazmente los propósitos establecidos por la entidad.

A. Reclutamiento

Es un proceso clave en la gestión de recursos humanos de una organización. Consiste en evaluar y elegir a los candidatos más apropiados para ocupar posición vacante. Para ello, se llevan a cabo diferentes etapas, como la revisión de currículos, entrevistas, habilidades y referencias laborales. La principal función del reclutamiento es proporcionar una cantidad suficiente de candidatos cualificados para facilitar el proceso de elección. Según Castillo (2012), el éxito en la contratación depende en

gran medida de la cantidad y calidad de los aspirantes, y de la claridad y oportunidad de la información proporcionada. Además, es crucial que el trato ofrecido a los postulantes durante el reclutamiento sea favorable, ya que esto puede influir en el desempeño de los futuros trabajadores.

B. Selección

Es el proceso mediante el cual se establecen pruebas de evaluación para establecer qué candidatos es el más apropiado para el puesto requerido. Según Mondy (2010), estas pruebas pueden incluir evaluaciones de conocimientos, aspectos psicológicos e informes de selección. la selección de personal es identificar al candidato que mejor se alinee con los intereses de la entidad y contribuya al cumplimiento de su misión. La busca lograr una correspondencia óptima entre las particularidades del candidato y las exigencias de selección de la organización, asegurando que el empleado seleccionado pueda ofrecer su máximo aporte en beneficio de la entidad.

C. Desarrollo del personal.

El personal comienza con los requerimientos básicos del puesto disponible. Una vez que un nuevo trabajador asume sus funciones específicas, tiende a progresar y expandir su rol, lo que resalta la importancia del Área de Recursos Humanos. Este departamento juega un papel crucial al proporcionar las condiciones necesarias para que el trabajador continúe su desarrollo profesional, mejorando su aporte al cometido empresarial. Mondy (2010)

Por otro lado, Flores (2014) es un desafío importante para el departamento de formación, ya que implica no solo garantizar que las personas cuenten con las habilidades necesarias para su trabajo actual, sino también planificar su progreso y crecimiento dentro de la organización. Esto implica preparar al trabajador para futuros puestos y la formación necesaria para alcanzarlos. El desarrollo está estrechamente

relacionado con la educación, y muchas instituciones lo asocian con la capacitación, a menudo denominando esta área como escuela o universidad corporativa, donde lo ayudará a aprender a los empleados en sus puestos actuales y en el desarrollo de nuevas actitudes y habilidades.

D. Capacitación

Según Mondy (2010), la capacitación se enfoca en proporcionar y fortalecer conocimientos relacionados con la organización, con el objetivo de optimizar la habilidad necesaria para los puestos de trabajo de cada trabajador. La capacitación debe estar alineada con las funciones del puesto y su duración adecuada. Cuando se capacita a una persona para realizar tareas mecánicas, secuenciales y basadas en procesos, se habla de adiestramiento, que Flores (2014) define como procesos orientados a desarrollar las destrezas y habilidades para el trabajo.

a) Desarrollo de la carrera profesional

Mondy (2010) mantiene que el desarrollo de la carrera profesional en una organización se basa en la creación de condiciones que fomentan el progreso a largo plazo de todos los trabajadores. La comprensión y colaboración entre los empleados son fundamentales para generar un entorno que facilite la mejora productiva individual. En el futuro, este enfoque permitirá que la organización alcance un desarrollo óptimo que se alinee con sus necesidades estratégicas.

b) Mantenimiento del personal

En esta dimensión, Mondy (2010) se enfoca en la importancia de retener a los trabajadores capacitados, evitando que busquen oportunidades en otras organizaciones. El mantenimiento del personal incluye el cuidado de sus necesidades a través de salarios competitivos, prestaciones sociales y oportunidades de progreso laboral, lo que contribuye a su satisfacción y lealtad hacia la entidad.

c) Remuneración

Mondy (2010) explica que la remuneración se refiere al pago adecuado que recibe un trabajador por las horas de trabajo realizadas en un día. El encargado del talento humano debe comprender los factores que influyen en la aceptación de la remuneración por parte de los empleados, asegurando que ésta sea justa y acorde con sus expectativas y el mercado laboral.

d) Prestaciones sociales

Castillo (2012) señala que esta dimensión se refiere al conjunto de facilidad y beneficio adicional al salario que la entidad ofrece para incentivar al trabajador, manteniéndolo operativo y en óptimas condiciones para el beneficio de la organización. Estos beneficios están diseñados para reducir la preocupación y el esfuerzo de los empleados, actuando como instrumentos esenciales para fomentar la lealtad del empleador hacia su entidad laboral.

2.3 Definición de términos

Contratación de Personal: Es el proceso de elección de personal, fundado en la habilidad requeridas para las funciones a realizar.

Supervisión y Monitoreo: Involucra la detección de error con base en lo planificado, proponiendo acciones correctivas para mejorar el cumplimiento de función y alcanzar los propósitos trazados.

Ambiente de Control: El desempeño del trabajador, incluyendo la interacción con compañeros, el espacio físico, y las condiciones laborales como el tiempo de trabajo.

Desarrollo del Personal: Se centra en identificar y satisfacer las necesidades individuales de desarrollo, siendo una de las funciones clave en la administración del talento humano.

Actividades de Control: Comprende las acciones adoptadas por la administración para asegurar que los trabajadores sigan las políticas internas de la institución.

Evaluaciones de Riesgos: Implica analizar e identificar riesgos que pueden afectar el logro de las metas organizacionales.

Gestión de Talento Humano: Consiste en la dirección estratégica del personal, enfocada en maximizar la creación de valor por parte de los empleados para alcanzar los objetivos organizacionales.

Mantenimiento del Personal: Se refiere a la retención de talento humano mediante planes de remuneración económica y prestaciones sociales, asegurando que los trabajadores se sientan motivados y valorados.

Información y Comunicación: Es esencial garantizar una comunicación clara y precisa a través de sistemas de informaciones como correos documentos y electrónicos escritos con el fin de mantener un control interno efectivo y proyectar una imagen positiva de la institución.

CAPÍTULO III

METODOLÓGIA

3.1. Métodos de investigación

El enfoque es cuantitativo. Según Hernández et al. (2014), los estudios cuantitativos se centran en recopilar información sobre una problemática específica, utilizando una valoración en escala numérica.

3.2. Tipo de investigación

Es de tipo básico, sin un enfoque inmediato en la aplicación práctica de los resultados. Ñaupas et al. (2014)

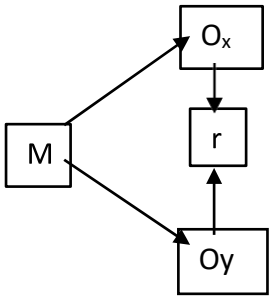
3.3. Diseño de investigación

Según Palella & Martins (2012), se utilizó un diseño no experimental en el que las variables de control interno y gestión del talento humano en la DRAP no fueron manipuladas ni alteradas, sino que se observaron en su contexto natural, en el tiempo y lugar en que se llevó a cabo el estudio.

3.4. Nivel de investigación

El nivel de este estudio es correlacional, ya que se busca identificar la correlación entre 2 o más variables en un entorno específico. En este caso, se realizó una descripción de las variables para analizar sus interrelaciones. Esta información se basa en el estudio de Hernández et al. (2014).

Donde:



M = Los administrativos de la DRAP de Puno, 2023.

Oy = Gestión del Talento humano

Ox = Control interno

r = Relación

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

De acuerdo a lo mencionado por Supo (2018) señala que la población es un conjunto de elementos que poseen características similares e información (datos), que se encuentran relacionadas con las variables de estudio. Nuestra población está compuesta por los 36 trabajadores de la Oficina de Administración de la DRA de Puno, que incluye la Unidad de Recursos Humanos, la Unidad de Abastecimiento y Patrimonio, y la Unid5ad de Finanzas.

3.5.2. Muestra

El muestreo utilizado es censal, lo que significa que la muestra incluye la totalidad de la población, es decir, los 36 funcionarios de la institución, debido al reducido número de individuos.

3.6. Técnicas e instrumentos de recogida de información

- Esta técnica se lleva a cabo mediante preguntas indirectas utilizando instrumentos específicos.
- Se utilizaron encuestas para recolectar datos sobre las variables de control interno y gestión del talento humano.
- Los cuestionarios empleados estaban compuestos por preguntas.

3.7. Validez y confiabilidad de instrumentos

3.7.1. Validez

El juicio de expertos es una técnica ampliamente empleada y confiable para evaluar la validez de los instrumentos de recopilación de datos en investigación social. Este método implica solicitar la opinión de profesionales y académicos con conocimientos y experiencia relevantes en el área de estudio. Los expertos evalúan los ítems del instrumento en cuanto a su claridad, relevancia y capacidad para capturar adecuadamente las dimensiones que se pretenden medir.

3.7.2. Confiabilidad

Supo (2018) señala que la confiabilidad implica realizar un análisis interno del instrumento, necesario después de haber realizado una validez de constructo, con el objetivo de identificar la varianza verdadera.

3.8. Recogida de datos

El análisis de la información lograda a partir de la entrevista se realizó de la siguiente manera:

1. Se obtuvo el permiso de la institución para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos.
2. Se estableció un plan que incluyó la determinación de las fechas se aplicaran los instrumentos y se comunicó esta información a los colaboradores.
3. Se procedió a realizar las encuestas, asignando aproximadamente 10 minutos por persona, y se destacó la importancia de responder con sinceridad.
4. Las encuestas físicas fueron recopiladas y los datos se transcribieron a un cuadro en Excel 2019.
5. Por último, los datos fueron transferidos al programa SPSS para realizar la correspondiente prueba estadística.

Se emplearon técnicas como la categorización de datos y la tabulación para procesar la información obtenida.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis e interpretación de los resultados

Tabla 1

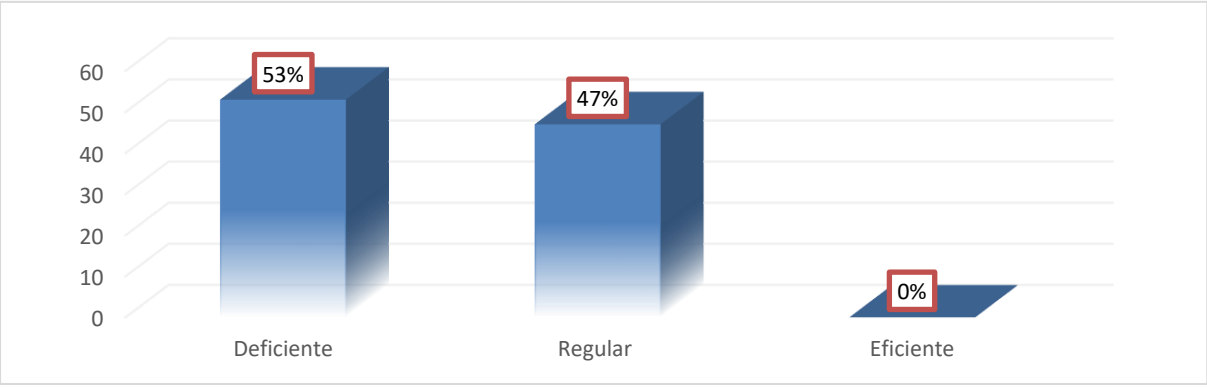
Control interno en la DRAP Puno

Control interno	N	%
Eficiente	0	0%
Regular	17	47%
Deficiente	19	53%
Total	36	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 1

Control interno en la DRAP



Nota: Elaboración propia

Interpretación

El 47% (17) de los administrativos considera que el control interno es "regular", el 53% (19) lo califica como "deficiente".

Tabla 2

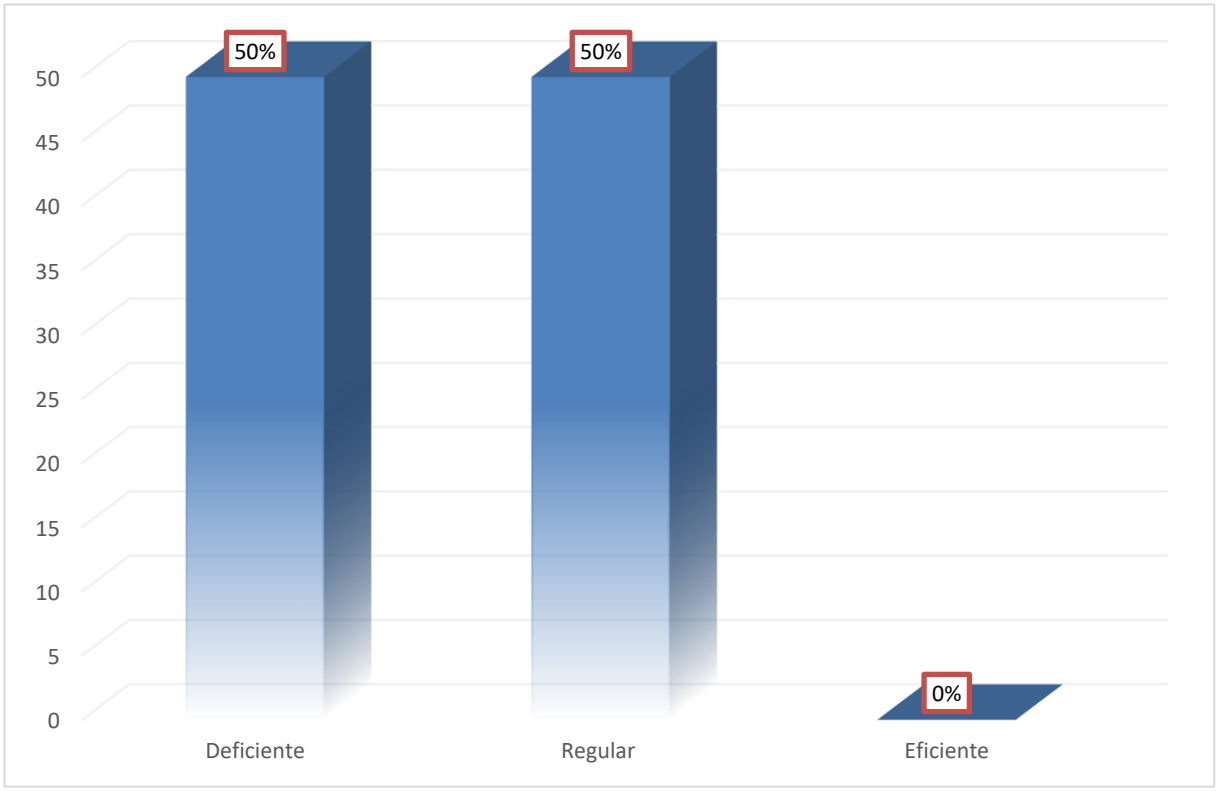
Resultados de la dimensión Ambiente de control

Ambiente de control	N	%
Eficiente	0	0%
Regular	18	50%
Deficiente	19	53%
Total	36	100%

Nota: Resultado

Figura 2

Ambiente de control



Nota: Elaboración propia

Interpretación

Se observa que el 50% (18) considera que es "deficiente", mientras que el otro 50% (18) lo califica como "regular".

Tabla 3

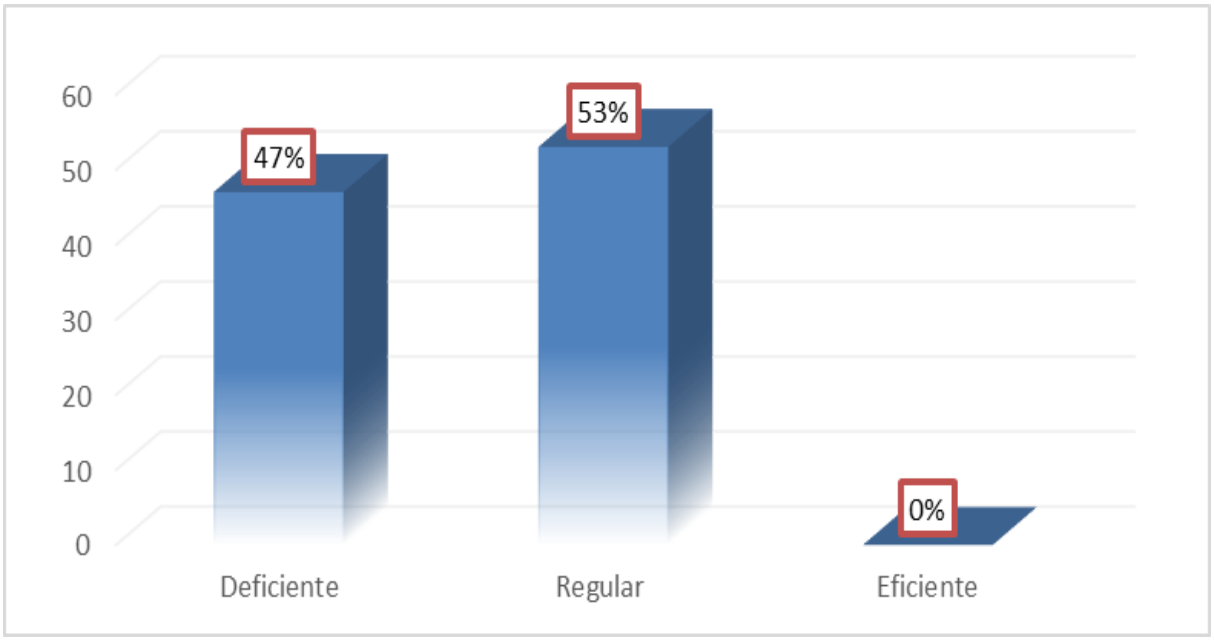
Dimensión de Evaluación de riesgos.

Evaluación de riesgos	N	%
Eficiente	0	0%
Regular	19	53%
Deficiente	17	47%
Total	36	100%

Nota: Encuesta.

Figura 3

Evaluación de riesgos.



Nota: Tabla 3

Interpretación

El 47% (17) de los administrativos que las evaluaciones de riesgos son "deficiente", mientras que el 53% (19) lo califica como "regular".

Tabla 4

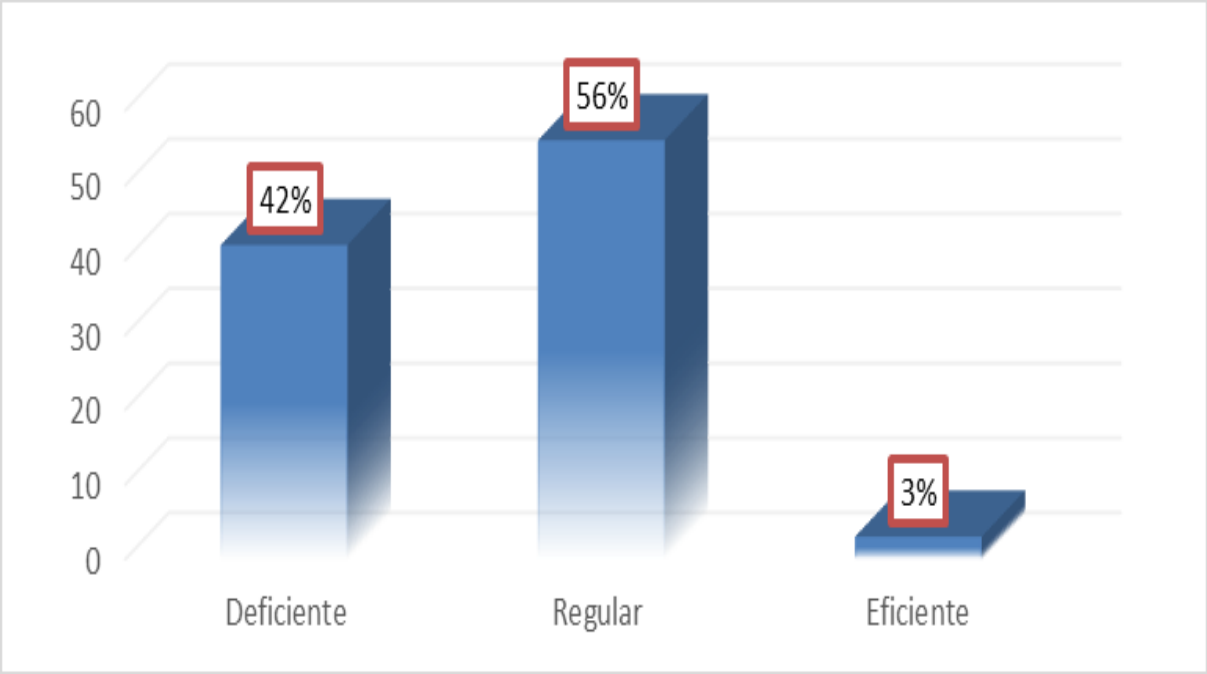
Resultados de la dimensión actividad de control

Actividad de control	N	%
Eficiente	1	3%
Regular	20	56%
Deficiente	15	42%
Total	36	100%

Nota: Propia

Figura 4

Dimensión de Evaluación de riesgos.



*Nota***:** Elaboración propia

Interpretación

El 42% (15) de los funcionarios considera que la actividad de control es "deficientes", mientras que el 56% (20) lo califica como "regular" y el 3% es eficiente.

Tabla 5

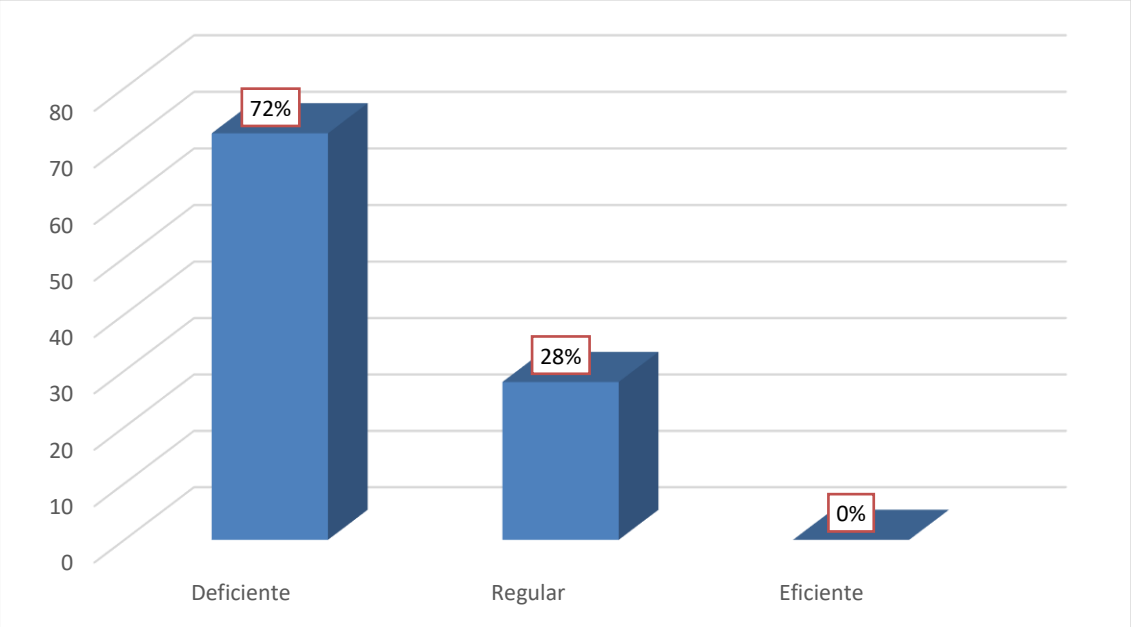
Gestión de recursos humanos

Gestión del talento humano	N	%
Eficiente	0	0%
Regular	10	28%
Deficiente	26	72%
Total	36	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 5

Gestión de recursos humanos



Nota: Elaboración propia

Interpretación

Se observa que el 72% (26) de los funcionarios considera que la gestión del talento humano es "deficiente", el 28% (10) la califica como "regular".

Tabla 6

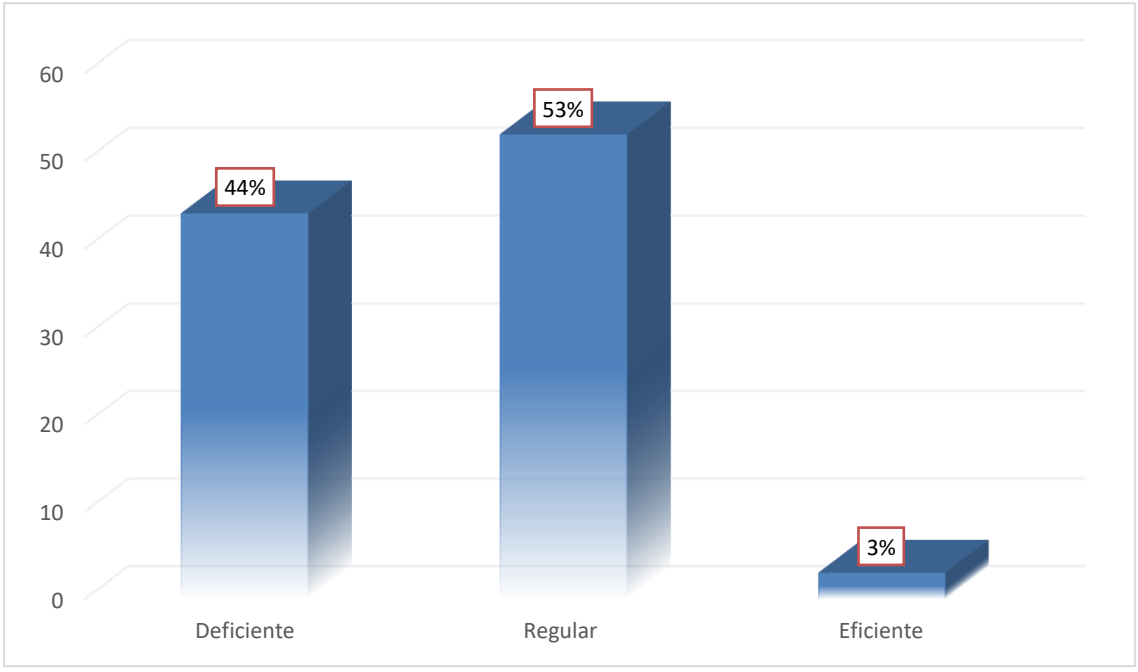
Dimensión contratación

Contratación	N	%
Eficiente	1	3%
Regular	19	53%
Deficiente	16	44%
Total	36	100%

Nota: Recolección de encuestas.

Figura 6

Dimensión contratación



Nota: Elaboración propia

Interpretación

Se observa que el 3% (1) lo considera "eficiente", mientras que el 53% (19) lo califica como "regular" y el 44% (16) de los administrativos consideran que los procesos de contratación son "deficiente".

Tabla 7

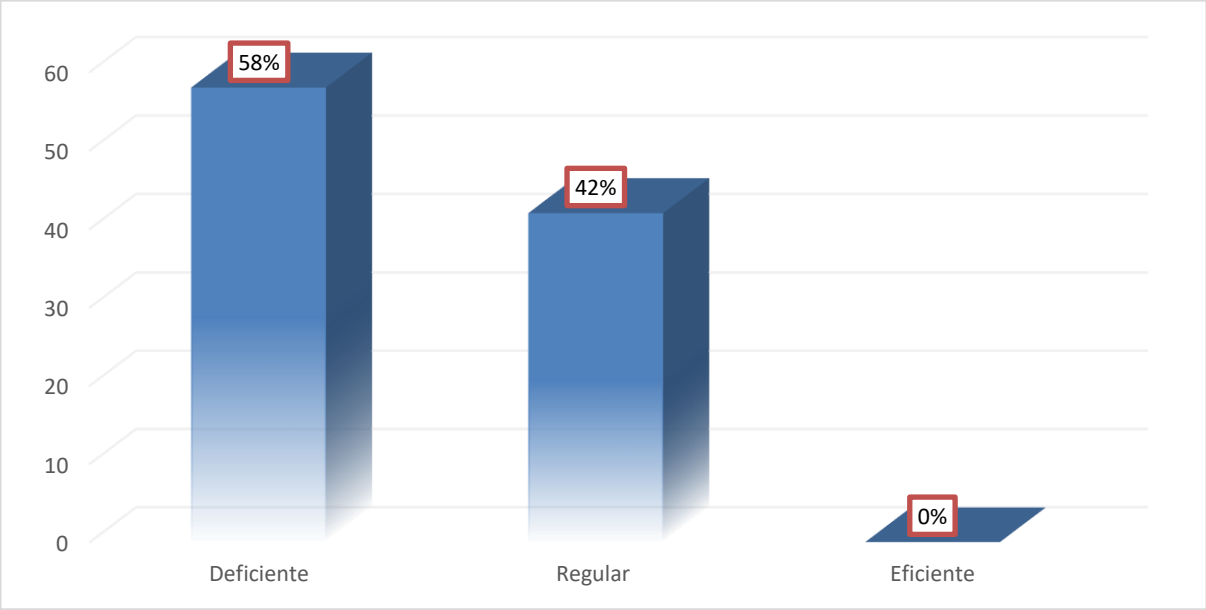
Desarrollo del personal

Contratación	N	%
Eficiente	0	0%
Regular	15	42%
Deficiente	21	58%
Total	36	100%

Nota: Recolección de encuestas.

Figura 7

Desarrollo del personal



Nota: Elaboración propia

Interpretación

Se observa que el 58% (21) de los trabajadores considera que el desarrollo personal en la institución es "deficiente", mientras que el 42% (15) lo califica como "regular".

Tabla 8

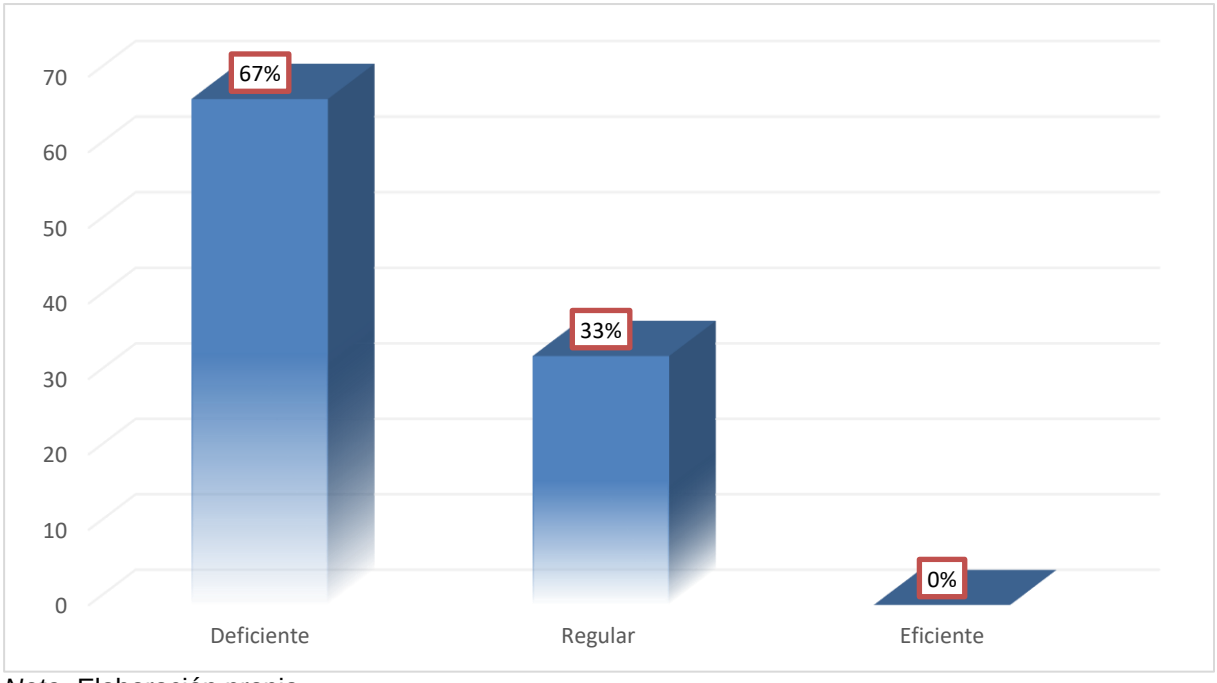
Mantenimiento de personal

Mantenimiento de personal	N	%
Eficiente	0	0%
Regular	12	33%
Deficiente	24	67%
Total	36	100%

Nota: Recolección.

Figura 8

Mantenimiento de personal



Nota: Elaboración propia

Interpretación

El 67% (24) de los empleadores considera que el mantenimiento de personal en la institución es "deficiente", mientras que el 33% (12) lo califica como "regular".

4.2. Discusión de resultados

El estudio destaca la importancia del control interno en la Gestión Pública, la rendición de cuentas y el cumplimiento de la ética pública, así como en la innovación tecnológica y la armonización entre flexibilidad y control de gestión. En la DRAP, el 53% de los administrativos considera deficiente el control interno, el 47% lo califica como regular. Estos resultados son consistentes con estudios previos, como el de Cruz (2012), que identificó deficiencias en las evaluaciones del control interno en el área de talento humano, afectando la calidad de los procesos administrativos.

Además, Avendaño (2018) reconoce el control interno como una herramienta preventiva para optimizar la administración de procesos, y Moreto (2015) encontró que la falta de importancia asignada al control interno por los funcionarios lleva a un bajo desempeño en la unidad ejecutora estudiada. En contraste, Manrique (2014) obtuvo una mayor aceptación del control interno en su estudio, con un 61% de encuestados considerándolo adecuado.

En cuanto a la gestión del talento humano, el estudio revela que el 72% de los administrativos considera que la gestión es deficiente, el 28% la califica como regular. Estos hallazgos coinciden con los de Moreto (2015), que también identificó una gestión administrativa media baja en su estudio. La investigación evidencia que el control interno y la gestión del talento humano en la DRAP están relacionados de manera significativa. Los resultados muestran un valor de significancia de 0.000 y un coeficiente de calificación de Spearman de 0.598, lo que sugiere que mejorar la eficiencia del control interno tiene un impacto positivo en la gestión del talento humano en la institución.

El estudio también valida la hipótesis específica 1, encontrando una compensación positiva media y significativa entre el control interno y la contratación de personal, con un valor de significancia de 0.000 y un coeficiente de compensación de 0.593. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Saldaña (2014), que destacó la influencia significativa del control interno en la administración para el establecimiento de objetivos y metas institucional.

La hipótesis específica 2, que explora la relación entre el control interno y el desarrollo del personal, también se confirma con un valor de significancia de 0.027 y un coeficiente de compensación de 0.368, indicando una compensación positiva baja y significativa. Estos resultados son consistentes con los de Villalta (2016) y Avendaño (2018), quienes resaltaron la calidad del control interno en la mejora del desarrollo del personal y en la prevención de riesgos organizacionales.

Finalmente, la hipótesis específica 3, que examina la correlación entre el mantenimiento del personal y el control interno, muestra una compensación positiva media y significativa, con un valor de significancia de 0.009 y un coeficiente de compensación de 0.430. Estos hallazgos concuerdan con los de Condori (2019), quien evidencia una correlación positiva entre la gestión del talento humano y el control interno en su estudio.

CONCLUSIONES

PRIMERA: En la investigación realizada en la Dirección Regional Agraria de Puno (DRAP) en 2023, se encontró que existe una correlación significativa entre el control interno y la gestión del talento humano. Los resultados de la correlación de Spearman mostraron un coeficiente de 0.598 y un p-valor de 0.000, lo que muestra una relación positiva moderada y altamente significativa. Estos hallazgos respaldan la aceptación de la hipótesis alterna, sugiriendo que mejorar la eficiencia del control interno en la DRAP tendrá un impacto positivo en la gestión del talento humano.

SEGUNDA: Se halló una correlación significativa entre el control interno y la contratación de personal. Los resultados del análisis mostraron un coeficiente de relación de Spearman de 0.593 y un p-valor de 0.000, lo que muestra una relación positiva moderada y altamente significativa. Estos hallazgos respaldan la aceptación de la hipótesis alterna de que una mejora en el control interno resultará en una mejora en los procesos de contratación de personal en la DRAP.

TERCERA: Existe una asociación significativa entre el control interno y el desarrollo del personal en la DRAP en 2023. Se encontró que el coeficiente de evaluación de Rho de Spearman fue de 0.368 y el p-valor fue de 0.027, lo que muestra una relación positivo-baja pero significativa entre las dos variables. Estos hallazgos respaldan la hipótesis alterna de que una mejora en el control interno se correlaciona con una mejora en el desarrollo del personal en la DRAP.

CUARTA: Se comprobó que existe una relación significativa entre el control interno y el mantenimiento del personal en la DRAP en 2023. Los resultados demostraron que el coeficiente de evaluación de Rho de Spearman fue de 0.430 y el p-valor fue de 0.009, ambos por debajo del nivel de significancia establecido. Esto confirma una correlación medianamente positiva y significativa entre ambas variables, respaldando la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede concluir que mejorar la eficacia del control interno se traduce en progreso en el mantenimiento del personal en la DRAP.

.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Es recomendable que la institución implemente medidas de control interno basadas en el modelo COSO, tal como se detalla en el informe de tesis. Estas medidas deben incluir el establecimiento de políticas que garanticen el cumplimiento de los lineamientos internos de la DRAP.

SEGUNDA: Se sugiere a los altos cargos de jefatura elegir al personal para la oficina de control interno que posea integridad, idoneidad y disposición para cumplir con las políticas y objetivos institucionales.

TERCERA: Es recomendable cumplir con las promesas en los plazos acordados, realizando evaluaciones y seguimientos del desempeño en la oficina de control interno, en línea con los principios de control interno establecidos.

CUARTA: Se recomienda hacer cursos de capacitaciones y especializaciones, para mejorar el desempeño profesional del personal, lo que se traducirá en mayor productividad. También se podrían considerar recompensas económicas.

REFERENCIAS BIBIOGRÁFICAS

Mejía, N. (2020). Control interno en actividades financieras como herramienta en organizaciones empresariales. Global Negotium. Volumen 3, Número 1. p.p. 6-24.

Avendaño, L. (2018). ¿Cuál es la calidad del control interno en la gestión de la capacidad de gestión humana? Bogotá. Recuperado el 31 de agosto de 2023 de https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream//10654/17658/Avenda%C3%B1oBermejo =3&isAllowed=y

Balla, I. (2018). Controles internos sobre la administración corporativa en el Ecuador. Tesis de pregrado, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.

Carrasco, S. (2018). Métodos de investigación científica: Guía para el diseño e implementación de proyectos de investigación. Lima

Castillo, A. (2012). Gestión de Personal. Centrarse en la calidad. Bogotá: Ediciones.

Condori, M. (2019). Unidad de Gestión Educativa Local - Huancavelica Control interno y gestión de los recursos humanos en el servicio público, Lima.

Consorcio Económica y Social. (2015). Recomendaciones de políticas de gobiernos locales 2015-2018. Lima

Contraloría General de la República. (2014). Un marco conceptual para el control interno. Perú: Contraloría General de la República.

Cruz, R. (2012). Controles internos en el ámbito del talento. Tesis de pregrado, Escuela de Contaduría y Auditoría, Ambato. Recuperado el 31 de agosto de 2023 de https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1988/1/TA0210.pdf

Del Toro, J., Fonteboa, A., Armada, E., & Santos, C. (2005). Controles internos. Centro de Investigaciones de Contabilidad Financiera y de Seguros, La Habana, Cuba.

Estrada, A. (2017). Control Interno y Administración del Distrito de Akanga, 2017. Tesis de posgrado, Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, Escuela de Posgrado, Cusco.

Estupiñán, R. (2006). Control interno y fraudes. (segunda ed.). Bogotá.

Flores, R. (2014). Gestión de recursos humanos. México: UNID Editorial Digital. Obtenido en 2021 de https://play.google.com/books/readAAQBAJ&pg=GBS.PT5.w.5 _419

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. México

Instituto Peruano de Acción Empresarial. (2012). Controles internos sobre la administración corporativa en el Ecuador. Tesis de pregrado. Perú.

Ley N° 27785. (2016). Ley Orgánica del Sistema de Control Estatal y Control General de la República. Perú: Control general de la república.

Ley N° 28716. (2006). Ley de Control Interno de Agencias Estatales. Perú: periódicos peruanos.

Louffat, E. (2012). Administración de recursos humanos (Onceava ed.). México

Mondy, W. (2010). Administración del Potencial Humano. Buenos Aires, Argentina

Moreto, L. (2015). Metodología de la investigación. Bogotá

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). Controles internos sobre la administración corporativa en el Ecuador. Tesis de pregrado – salud 2015.

Palella, S., & Martins, P. (2012). Metodología de la investigación: diseño y ejecución. Bogota

Quinaluisa, N., Ponce, V., & Pérez, J. (enero, junio de 2018). Control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO. Cofin Habana, 12(1), 268-283. Obtenido de http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v12n1/cofin18118.pdf

Resolución de Contraloría Nro. 320-2006-CG. (2006). Resolución de contraloría 2/pdf/RC_320_2006_CG.pdf

Sánchez, M. (2013). Gestión de recursos humanos. Madrid

Supo, J. (2018). Controles internos sobre la administración corporativa en el Ecuador. Tesis de pregrado Arequipa.

Vega, E. (2017). Cómo le fue al Perú en ranking que mide la gestión de talento. Diario Comercio, págs. 1-3.

ANEXOS

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE PUNO, 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
Problema general ¿Cómo el control interno se relaciona con la gestión del talento humano en la Dirección Regional Agraria de Puno, 2023? **Problemas específicos** • ¿Cuál es la relación entre el control interno y la contratación del personal de la Dirección Regional Agraria de Puno, 2023? • ¿Cuál es la relación entre el control interno y el desarrollo del personal en la Dirección Regional Agraria de Puno, 2023? • ¿Cuál es la relación entre el control interno y el mantenimiento del personal en la Dirección Regional Agraria de Puno, 2023?	**Objetivo general** Determinar la relación entre el control interno y la gestión del talento humano en la Dirección Regional Agraria de Puno, 2023. **Objetivos Específicos** • Describir la relación entre el control interno y la contratación de personal en la Dirección Regional Agraria de Puno, 2023. • Determinar la relación entre el control interno y el desarrollo del personal en la Dirección Regional Agraria de Puno, 2023 • Analizar la relación entre el control interno y el mantenimiento del personal en la Dirección Regional Agraria de Puno, 2023.	**Hipótesis general** Existe una relación significativa entre el control interno y la gestión del talento humano en la Dirección Regional Agraria de Puno, 2023. **Hipótesis específicas** • Existe una relación significativa entre el control interno y la contratación del personal en la Dirección Regional Agraria de Puno, 2023. • Existe una relación significativa entre el control interno y el desarrollo del personal en la Dirección Regional Agraria de Puno, 2023 • Existe una relación significativa entre el control interno y el mantenimiento del personal en la Dirección Regional Agraria de Puno, 2023.	**VARIABLE INDEPENDIENTE** Control interno	Ambiente de control	- Integridad y valores éticos - Estructura organizacional y asignación de autoridad - Proceso de desarrollo y retención de personal competente. - Esquemas de compensación	**Enfoque** • Cualitativo **Tipo** • básica **Nivel** • Correlacional **Diseño** • No experimental **Método** • Deductivo **Población** • 36 trabajadores administrativos de la DRAP **Muestra** • Censal de 36 trabajadores administrativo de la DRAP **Técnicas** • Encuesta **Instrumento** • Cuestionario **Contrastación de hipótesis** • Se recurrirá RhO de Spearman para contraste de la investigación.
				Evaluación de riesgos	- Establecimiento de objetivos - Identificación de riesgos - Consideración del impacto de los cambios.	
				Actividades de control	- Verificación del desempeño organizacional. - Proceso de conciliaciones - Segregación de funciones	
				Información y comunicación	- Información interna y externa - Comunicación interna y externa	
				Supervisión y Monitoreo	- Evaluaciones continuas - Evaluaciones independientes	
			VARIABLE DEPENDIENTE Gestión del talento humano	Contratación	- Reclutamiento - Selección	
				Desarrollo del personal	- Capacitación - Desarrollo de la carrera profesional	
				Mantenimiento del personal	- Prestaciones sociales	

ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

ESCALA	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	No opina	Desacuerdo	Totalmente desacuerdo
CATEGORÍA	5	4	3	2	1

N°	VARIABLE 1: CONTROL INTERNO	1	2	3	4	5
1.	¿Considera que los trabajadores de la DRAP practican la integridad y los valores éticos para alcanzar los objetivos de la institución?					
2.	¿Lo mantienen informado sobre la estructura organizacional y la asignación de autoridades de la institución?					
3.	¿Está de acuerdo en que la DRAP reconoce (felicita, elogia) la buena labor del personal?					
4.	¿Está de acuerdo que la DRAP realiza reconocimientos públicos a sus trabajadores por los logros obtenidos?					
5.	¿Usted concuerda en que la institución asigna responsabilidades a cada área para reducir riesgos innecesarios?					
6.	¿La DRAP tiene claro los riesgos internos y externos que pueden afectar los objetivos de la institución?					
7.	¿La DRAP cuenta con información clara y precisa sobre la probabilidad del impacto de los riesgos?					
8.	¿La DRAP frecuentemente realiza evaluaciones al cumplimiento del manual de organizaciones y funciones?					
9.	¿La DRAP establece entre sus políticas la verificación y conciliación de datos (presupuesto, inversión)?					
10.	¿La DRAP cuenta con una estructura organizada de sus funciones acorde a la cantidad poblacional?					
11.	¿Considera Ud. que la información que manejan los trabajadores de la DRAP son pertinentes para el logro de sus objetivos?					
12.	¿Considera que en la DRAP se respeta el sistema de comunicación en orden jerárquico?					
13.	¿Considera que en la DRAP se vigila y evalúa el desarrollo sistemático de sus áreas para la detectar errores u omisiones en sus procesos?					
14.	¿Considera que en la DRAP se realiza periódicamente evaluaciones de control interno para la detección de deficiencias y proponer recomendaciones?					

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ESCALA	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	No opina	Desacuerdo	Totalmente desacuerdo
CATEGORÍA	5	4	3	2	1

N°	VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	1	2	3	4	5
	Contratación del personal					
1.	¿Considera que en la DRAP se cuenta con candidatos suficientes en cada proceso de contratación, de esa manera siempre recluta al personal idóneo?					
2	¿Usted opina que en la DRAP siempre contratan al personal idóneo para el puesto requerido?					
3	¿Considera Ud. Que en la DRAP se selecciona al personal con las habilidades y conocimientos suficientes para el área al que postuló?					
	Desarrollo del personal					
4	¿Está de acuerdo que el DRAP ofrece frecuentemente capacitación para el fortalecimiento del conocimiento a sus trabajadores?					
5	¿Considera que la DRAP realiza constantemente retroalimentación al personal nuevo para mejorar sus destrezas y habilidades?					
6	¿La DRAP ofrece a sus trabajadores becas para participar en especializaciones o estudios superiores?					
7	¿Con que frecuencia los objetivos de la institución coinciden con sus propósitos profesionales?					
	Mantenimiento del personal					
8	¿En la DRAP se otorgan remuneraciones acordes al esfuerzo laboral que realizan sus trabajadores?					
9	¿Considera que en la institución se reconocen todas las horas de trabajo que realiza el personal?					
10	¿Considera que en el DRAP se otorga los beneficios sociales que le brinde comodidad y tranquilidad para mejorar su productividad en el trabajo?					
11	¿Considera que la institución otorga los mejores beneficios sociales con el fin de mejorar la productividad de sus trabajadores?					

Gracias por su colaboración

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Validación de Instrumento

Opinión de Experto

I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y Nombres: LUJÁN URUIOLA CARLOS ADOLFO
2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENCUESTA
4. Autor del instrumento: JESSICA FANNY MAQUERA MAMANI
5. Título de la tesis. CONTROL INTERNO Y SU RELACION CON LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCION REGIONAL AGRARIA DE PUNO, 2023

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95 %

Lugar y fecha: Juliaca, 19-04-2024

.....

Firma del experto

DNI N°: **Cel.:** 01213364

CEL. 951822686

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor

http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Validación de Instrumento

Opinión de Experto

I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y Nombres: NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI
2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UANCV
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENCUESTA
4. Autor del instrumento: JESSICA FANNY MAQUERA MAMANI
5. Título de la tesis. CONTROL INTERNO Y SU RELACION CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCION REGIONAL AGRARIA DE PUNO, 2023

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

Lugar y fecha: Juliaca, 24-07-2024

.....
Firma del experto
DNI Nº: **Cel.:** 01328058
cel: 951696684

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X] Fecha de entrega: 30 - 12 - 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JESSICA FANNY MAQUERA MAMANI
Dirección: Jr. SANTABÁRBARA N° 579 DISTRITO DE ILAVE PROVINCIA EL COLLAO
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 77803989
Teléfono: 998873657 email: Jfanny.maquera.0602@gmail.com
Nombres y Apellidos:
Dirección:
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:
Teléfono: email:
Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD
Título o Grado Académico a optar: CONTADOR PÚBLICO
Asesor: Dra. BERTHA BEJAR PARRA
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]
Título: CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE PUNO, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Desarrollo del Personal, Gestión y Control Interno.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV [1, 2]?

1

[1] Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.
[2] Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Titulo ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.

☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a):_____

☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comérciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

☐ Sí autorizo

☒ No autorizo

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral**. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☐ Internacional

☒ Nacional

Línea de investigación: POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL –P15

30 - 12 - 2024

Firma de Autor | huella digital | Fecha

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/