

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**TESIS**

Control Interno y Gestión del Talento Humano de la Municipalidad Distrital  
de Chugur, Hualgayoc - 2021.

**Para Optar el Título Profesional de**  
**CONTADOR PÚBLICO**

**Presentada por:**

Concesa Coronel Mego

**Asesor:**

Dr. Milord Idrogo Gálvez

**CHOTA – PERÚ**

**2022**

COPYRIGHT © 2022 by

**CONCESA CORONEL MEGO**

Todos los derechos reservados

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**TESIS APROBADA**

Control Interno y Gestión del Talento Humano de la Municipalidad Distrital  
de Chugur, Hualgayoc - 2021.

**Para Optar el Título Profesional de**  
**CONTADOR PÚBLICO**

**Presentada por:**

Concesa Coronel Mego

**Jurado de Tesis**

Dr. Milord Idrogo Gálvez

Asesor

Dr. Jorge Alejandro Tejada Carrera

Presidente

Mg. Edgar Alexander Dávila Tarrillo

Secretario

Mg. Rafael Artidoro Sandoval Núñez

Vocal

**Chota – Perú**

**2022**



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL DE TESIS

Siendo las 11:34 am del 20 de diciembre del 2022, reunidos a través de Google Meet, los miembros del Jurado Evaluador, designados con Resolución de Facultad N°139-2021-FCCE-UNACH conformado por:

- Dr. Jorge Alejandro Tejada Carrera, identificado con DNI N° 26724876 Presidente
- Mag. Edgar Alexander Dávila Tarrillo, identificado con DNI N° 42207417 Secretario
- Mag. Ricardo Álvarez Gurreonero, identificado con DNI N° 26704609 Vocal,

reunidos para dar inicio a la sustentación del informe final de tesis, conforme a la Resolución de Facultad N° 278-2022-FCCE-UNACH cuyo título es: “El control interno y su relación con la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc - 2021”, perteneciente a la Bachiller en Contabilidad, Concesa Coronel Mego, cumpliendo así con los requerimientos exigidos en el Reglamento Modificado de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Culminada la sustentación, el Jurado Evaluador luego de deliberar, acuerda declarar:

**“APROBADO”**

el Informe Final del Tesis con calificativo de **“13 (Trece)”** y elevarse la presente acta a la Coordinación de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales, a fin de que se declare (aprobar o desaprobar) el Informe Final de la Tesis a través de acto resolutivo.

Siendo las 12:47 pm del mismo día, en señal de conformidad, el Jurado Evaluador firma la presente acta.

  
Dr. Jorge Alejandro Tejada Carrera  
Catedrático Titular Colegiado Certificado  
MAT. 012 - 637

Presidente



Secretario

  
Ricardo Álvarez Gurreonero  
Catedrático Titular Colegiado  
MAT. 012 - 2900

Vocal

## **DEDICATORIA**

Esta tesis la dedico, principalmente a Dios, por permitirme llegar a este momento tan importante de mi vida; a mis padres, por el apoyo incondicional para lograr uno de mis sueños más anhelados; a mi hermano, quien desde el cielo me protege y me guía para seguir adelante cumpliendo mis metas.

Concesa Coronel Mego

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios, por ser mi guía y brindarme la fortaleza para culminar con una más de mis metas trazadas.

Un agradecimiento infinito y muy especial a mis padres, por apoyarme siempre, por ser el pilar, la fuerza y motivación para cumplir con uno más de mis sueños.

Es infaltable el agradecimiento a mi hermano hasta el cielo, quien, a pesar de no estar en este momento tan importante, me acompañó en gran parte mi carrera profesional, dándome el aliento necesario para seguir en cada paso.

Agradezco también a mi asesor de tesis, por guiarme en la realización del presente trabajo de investigación, y a todos los profesores por compartir sus conocimientos en el transcurso de mi formación profesional.

A la Municipalidad Distrital de Chugur y en especial a los colaboradores que laboran en dicha entidad, por proporcionarme toda la información necesaria para cumplir con la realización de la presente investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	5
AGRADECIMIENTO .....	6
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	7
ÍNDICE DE TABLAS .....	9
ÍNDICE DE FIGURAS.....	11
LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS .....	12
RESUMEN .....	13
ABSTRAC .....	14
CAPÍTULO I .....	15
INTRODUCCIÓN .....	15
1.1. Descripción del problema .....	15
1.2. Formulación del problema .....	17
1.2.1. Pregunta general .....	17
1.2.2. Preguntas específicas .....	17
1.3. Objetivos .....	18
1.3.1. Objetivo general.....	18
1.3.2. Objetivos específicos.....	18
1.4. Hipótesis .....	18
1.5. Justificación .....	18
1.6. Limitaciones.....	19
CAPÍTULO II .....	20
MARCO TEÓRICO.....	20
2.1. Antecedentes del problema .....	20
2.2. Bases teóricas científicas .....	24
2.3. Bases normativas .....	36
2.4. Definición de términos básicos.....	37
CAPÍTULO III.....	39
MARCO METODOLÓGICO.....	39
3.1. Método de investigación .....	39
3.2. Tipo de investigación.....	39

3.3. Diseño de investigación .....	39
3.4. Operacionalización de variables .....	40
3.5. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	41
3.5.1. Población .....	41
3.5.2. Muestra .....	41
3.5.3. Muestreo .....	42
3.5.4. Unidad análisis.....	42
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	42
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	42
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos .....	42
3.7. Procesamiento y análisis de datos.....	44
3.7.1. Procesamiento de datos.....	44
3.7.2. Análisis de datos .....	44
3.8. Aspectos éticos y rigor científico.....	45
CAPÍTULO IV.....	46
RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	46
4.1. Análisis e interpretación de resultados .....	46
4.2. Contratación de hipótesis .....	51
4.3. Discusión de resultados.....	53
CONCLUSIONES .....	56
RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS .....	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58
ANEXOS .....	64
Anexo 1. Matriz de consistencias .....	64
Anexo 2. Cuestionario. ....	67
Anexo 3. Memorándum y reporte de medidas de implementación del control interno.....	69



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> .....	40
<i>Operacionalización de variables</i> .....	40
<b>Tabla 2</b> .....	41
<i>Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc.</i> .....	41
<b>Tabla 3</b> .....	42
<i>Validez del instrumento</i> .....	42
<b>Tabla 4</b> .....	43
<i>Confiabilidad de las dimensiones del control interno</i> .....	43
<b>Tabla 5</b> .....	43
<i>Confiabilidad del instrumento de control interno</i> .....	43
<b>Tabla 6</b> .....	43
<i>Confiabilidad de las dimensiones de la gestión del talento humano</i> .....	43
<b>Tabla 7</b> .....	44
<i>Confiabilidad del instrumento de gestión del talento humano</i> .....	44
<b>Tabla 8</b> .....	46
<i>Ambiente de control y la gestión del talento humano</i> .....	46
<b>Tabla 9</b> .....	46
<i>Relación del ambiente de control con la gestión del talento humano.</i> .....	46
<b>Tabla 10</b> .....	47
<i>Correlación entre ambiente de control y gestión del talento humano.</i> .....	47
<b>Tabla 11</b> .....	47
<i>Actividades de control y la gestión del talento humano</i> .....	47
<b>Tabla 12</b> .....	48
<i>Relación entre las actividades de control y la gestión del talento humano</i> .....	48
<b>Tabla 13</b> .....	48
<i>Correlación entre actividades de control y gestión del talento humano</i> .....	48
<b>Tabla 14</b> .....	49
<i>Información y comunicación y la gestión del talento humano</i> .....	49
<b>Tabla 15</b> .....	49
<i>Relación entre la información y comunicación y la gestión del talento humano</i> .....	49

<b>Tabla 16</b> .....	50
<i>Correlación entre la información y comunicación y la gestión del talento humano</i> .....	50
<b>Tabla 17</b> .....	51
<i>Control interno y la gestión del talento humano</i> .....	51
<b>Tabla 18</b> .....	51
<i>Relación entre el control interno y la gestión del talento humano</i> .....	51
<b>Tabla 19</b> .....	52
<i>Correlación entre control interno y gestión del talento humano</i> . .....	52
<b>Tabla 20</b> .....	64
<i>Matriz de consistencias</i> .....	64

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> .....	69
<i>Oficio del Órgano de Control Institucional</i> .....	69
<b>Figura 2</b> .....	70
<i>Memorándum del sistema de Control Interno.</i> .....	70
<b>Figura 3</b> .....	71
<i>Anexos al memorándum del sistema de Control Interno</i> .....	71

## **LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS**

**OCI:** Órganos de Control Institucional

**CGR:** Contraloría General de la República

**GTH:** Gestión del Talento Humano

**SNC:** Sistema Nacional de Control

**MPH:** Municipalidad Provincial de Hualgayoc

## **RESUMEN**

La presente investigación titulada: Control Interno y Gestión del Talento Humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc – 2021, su objetivo principal fue determinar la relación entre el control interno y la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc - 2021; la investigación fue de diseño no experimental – transversal, de nivel correlacional y de enfoque cuantitativo; la población y muestra estuvo conformada por 30 colaboradores de la entidad antes mencionada, para recoger los datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, elaborado con 12 ítems para la variable control interno y 12 ítems para la variable gestión del talento humano, el mismo que fue validado por juicio de tres expertos y tienen una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.851 y 0.921 respectivamente. De la investigación se concluyó que el control interno se relaciona significativamente con la gestión del talento humano, puesto que el valor de la razón de verosimilitud es 12.720, siendo mayor  $X^2 = 9.4877$  y una significancia menor a 0.05, es decir que  $0.002 < 0.05$ . Asimismo, el ambiente de control y la información y comunicación se relaciona significativamente con la gestión del talento humano, mientras que las actividades de control no se relacionan significativamente con la gestión del talento humano.

**Palabras Clave:** Control Interno, Gestión del Talento Humano

## ABSTRAC

This research entitled: Internal Control and Management of Human Talent of the District Municipality of Chugur, Hualgayoc - 2021, its main objective was to determine the relationship between internal control and the management of human talent of the District Municipality of Chugur, Hualgayoc - 2021; the research was non-experimental design - cross-sectional, correlational level and quantitative approach; The population and sample consisted of 30 employees of the aforementioned entity. To collect the data, the survey technique was used and the questionnaire as an instrument, prepared with 12 items for the internal control variable and 12 items for the talent management variable. human, the same that was validated by the judgment of three experts and have a reliability of Cronbach's Alpha of 0.851 and 0.921 respectively. From the investigation it was concluded that internal control is significantly related to the management of human talent, since the value of the likelihood ratio is 12.720, being greater than  $X^2 = 9.4877$  and a significance less than 0.05, that is,  $0.002 < 0.05$ . Likewise, the control and information and communication environment is significantly related to the management of human talent, while the control activities are not significantly related to the management of human talent.

**Key Words:** Internal Control, Human Talent Management



## CAPÍTULO I

### INTRODUCCIÓN

#### 1.1. Descripción del problema

La Gestión del Talento Humano [GTH] ha adquirido en el mundo una mayor relevancia en los últimos tiempos, ya no es sólo la elección y contratación de trabajadores, sino que también se vincula a la normativa y políticas en la entidad, orientadas a la planificación, organización, coordinación y reglamentos de control aplicados a su gestión y al desempeño eficiente del personal de una entidad; pues el talento humano es el principal activo de una entidad para garantizar el funcionamiento de todas las áreas de la empresa. Y es lo que conlleva a estructurar indicadores normativos de control que permiten corregir el inadecuado proceso de selección, desempeño y capacitación de trabajadores que se vienen dando dentro de las entidades, lo que posteriormente permite la incentivación, bienestar de los trabajadores, mejora trascendente de las remuneraciones y beneficios sociales (Armijos, *et. al*, 2019).

Es así que el control interno es reconocido en las entidades públicas del Ecuador como un instrumento esencial en la dirección de las entidades. Por lo que el control interno tiene la posibilidad de reconocer las fallas y debilidades en el proceso de la gestión administrativa donde el fin fundamental es tener un conocimiento claro de las deficiencias en el proceso de selección, contratación, capacitación y desempeño laboral. Asimismo, lo que permite es mejorar la ejecución de los recursos públicos donde, los mecanismos de control interno permitan reforzar las debilidades de la entidad en cuanto a la selección y contratación de personal (Mendoza, *et. al*, 2018).

Por lo tanto, la GTH en las entidades del estado, en el ámbito internacional han presentado falencias en el cumplimiento de objetivos como: fomentar la eficiencia y eficacia de las actividades bajo criterios éticos y de transparencia, garantizando confiabilidad e integridad en la información y practicar los mandatos legales de control interno de la entidad para conceder bienes y servicios públicos con alta calidad, salvaguardar y mantener el patrimonio de la nación frente a pérdidas, despilfarros, irregularidad o acto ilegal. Por lo que el control interno en el lapso normal de las operaciones habituales de la nación y en la gestión y supervisión que se efectúa al



personal, resulta fundamental para el desarrollo de objetivos institucionales (Gamboa, *et. al*, 2016).

En el Perú, frente a la problemática con respecto al uso de los recursos públicos, a la falta de legalidad y eficiencia de las entidades y serias dificultades en el control, la Contraloría General de la República ha desarrollado controles que en la actualidad conforman el 93% de las municipalidades existentes en el país (Gestión, 2018). Por otro lado, las acciones de control están dirigidas a la revisión objetiva y ordenada de las circunstancias y resultados en la gestión de personal y de las áreas que conforman la entidad, así como en la utilización de capitales, bienes y procedimientos de la institución, pues el control desarrollado por los Órganos de Control Institucional [OCI] ha mostrado en las unidades y órganos locales como regionales la ausencia en el cumplimiento de objetivos programados trazados con criterios de gestión y resultados y que son puntualizados por la misma autoridad institucional en base a sus facultades y responsabilidades indicadas por ley; en ese sentido, el sistema interno de control se vuelve parte de la administración pública, ya que ha demostrado que cada institución plantea sus indicadores sin considerar el desempeño y la selección de personal (Reyna, 2017).

Apaza (2018) menciona que la gestión de talento humano en las administraciones regionales y locales es deficiente por lo que la implementación del sistema interno de control en su integridad es necesaria, pues con ello se garantizará el logro de objetivos, en beneficio de la población, así como corregir la ineficiencia de las operaciones, la falta de cumplimiento de objetivos, la inadecuada utilización de los activos y mostrar confiabilidad en la información, lo que repercute en la gestión de prestación de las entidades nacionales; así como en el control interno, ya que se ha mostrado ineficacia e ineficiencia por parte del personal en el manejo de los recursos. Por ello, la Agencia Peruana de Noticias (2018), sustenta que la contraloría designó a 116 jefes de control interno a provincias entre ellos está Cajamarca, para alertar los riesgos y ejercer servicios de control, ya que existe inadecuada gestión de recursos e ineficiencia en los resultados.





Ante esta realidad es esencial aplicar prácticas de control como herramienta de supervisión y proceso relacionado a la GTH en la entidad, es en ese aspecto según Oficio N° 040-2021-MPH/OCI (2021) la Contraloría General de la República ha identificado que en la Municipalidad Distrital de Chugur en Hualgayoc, muestra deficiencias con respecto a la aplicación del control interno, como: carencia en los procedimientos contra funcionarios que vulneren los valores éticos, escasa comunicación entre unidades orgánicas en temas de control interno y gestión de personal. Además muestra algunas dificultades en los procesos de reclutamiento, motivación, desarrollo y desempeño del personal, programación de capacitaciones acorde a las exigencias de los sistemas actuales y carencia o no existencia de algunas políticas, directivas, así como, normas que regulen el orden y administración del trabajo dentro de la entidad, por lo que ha generado dificultades en la gestión del talento humano, además en gran parte existe personal poco comprometido con la gestión administrativa, sumándole a ello hay oportunidades donde hay poca comunicación entre unidades orgánicas u oficinas.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Pregunta general**

¿Cuál es la relación entre el control interno y la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc - 2021?

### **1.2.2. Preguntas específicas**

¿Cómo se relaciona el ambiente de control con la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc - 2021?

¿Cómo se relaciona las actividades de control con la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc - 2021?

¿Cómo se relaciona la información y comunicación con la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc - 2021?



### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el control interno y la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc - 2021.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Analizar la relación entre el ambiente de control y la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc - 2021.

Analizar la relación entre las actividades de control y la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc - 2021.

Analizar la relación entre la información y comunicación y la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc - 2021.

### **1.4. Hipótesis**

#### **1.4.1. Hipótesis alternativa**

El control interno se relaciona significativamente con la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc - 2021.

#### **1.4.2. Hipótesis nula**

El control interno no se relaciona significativamente con la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc - 2021.

### **1.5. Justificación**

La presente investigación desde un punto de vista teórico se realiza con la finalidad de contribuir a las teorías existentes sobre el control interno y la GTH, siendo el control un medio para la correcta evaluación de procesos, objetivos y procedimientos relacionados a la GTH en las organizaciones estatales, además es fundamental para conseguir los objetivos estatales.

Desde un enfoque práctico la investigación se realiza por la necesidad de optimizar la GTH de las entidades públicas, siendo un medio para tal fin los procesos de control y sus mecanismos donde son estos medios los que permiten el adecuado



clima laboral y la captación de personal más capacitado y especializado por cada área u oficina.

Desde el punto de vista valorativo, la investigación contribuirá a que la Municipalidad Distrital de Chugur en Hualgayoc logre una GTH eficiente, con procesos de selección acordes a sus necesidades, además a través del control en la GTH se podrá detectar y subsanar las falencias y las carencias mostradas actualmente en la entidad, siendo además importante establecer las políticas y los objetivos conforme los hechos recuperados en el estudio.

Finalmente, y desde un aspecto académico la investigación contribuirá con conocimientos a profesionales e interesados en el control interno y la GTH, asimismo permite obtener el título profesional de Contador Público.

#### **1.6. Limitaciones**

La principal limitación para la realización de la presente investigación es la situación actual que se afronta debido a la pandemia del COVID 19, por lo que se deberá asumir y respetar los protocolos.



---

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes del problema

Burgos (2019), en su estudio “Auditoría de gestión y gestión del departamento de talento humano en la empresa Contratista DECOSIND S.A.”, su objetivo fue el desarrollo de una auditoría de gestión para medir el alcance de objetivos en el departamento de talento humano. Su metodología fue de enfoque cuantitativo y cualitativo, el tipo descriptiva - bibliográfica, el método fue el inductivo, el deductivo y analítico, las técnicas fue la entrevista y la encuesta, su población muestral fue 8 trabajadores de la empresa. Se concluyó del estudio que la empresa auditada cuenta con una estructura organizacional no definida, asimismo no existe capacitación hacia el personal y la empresa no cuenta con un manual de funciones.

Yépez (2018), en su investigación “Control interno al área de talento humano en las instituciones particulares de educación secundaria, del sector sur oeste de la ciudad de Guayaquil, período 2016-2017”, su objetivo fue implementar un control interno en el área de talento humano. Su metodología fue de enfoque mixto de campo, descriptiva de forma exploratoria, su población fueron todas las instituciones educativas particulares del suroeste de la ciudad de Guayaquil, teniendo como muestra a 40 instituciones, la técnica fue la encuesta. Se concluyó del estudio que existe errores en la GTH sobre todo en áreas como reclutamiento, selección, capacitación, nómina, entre otros aspectos, por otro lado, en las evaluaciones de desempeño no existe claridad en cuanto a los criterios por la cual se rigen las mismas, además se determinó que no existe influencia en la promoción del personal.

Sánchez (2017), en su investigación “Auditoría al talento humano y su impacto en el proceso de nómina del GAD Cantonal Jipijapa del año 2015”, tuvo como objetivo determinar la incidencia de la auditoría de gestión al talento humano aplicado en el proceso de la elaboración de nómina y su beneficio del fortalecimiento institucional. Su metodología fue descriptiva de campo, los métodos fue el inductivo, el deductivo, las técnicas fue la encuesta e instrumento el cuestionario, la población muestral fue el personal de talento humano conformado por 5 empleados. Se concluyó



del estudio que la auditoría de la GTH detectó falencias por lo que es necesario proponer una mejora en la GTH, así como el control dentro de la entidad es un aspecto fundamental que repercute en la administración de personal.

Quispe y Cedeño (2017) en su tesis “Evaluación del control interno en la unidad de talento humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca – Dirección Provincial de Manabí [MAGAP], por el período enero - diciembre de 2015”, tuvo como objetivo ejecutar la evaluación del control interno en la GTH. La investigación fue cuantitativa, descriptiva, no experimental. La población y la muestra estuvieron conformadas por 14 procesos utilizados por el equipo de personal, Acuicultura y Pesca. La técnica fue la observación, entrevista y encuesta. Se concluyó que la falta de compromiso en la implementación de controles y designación de responsabilidades provoca que las capacitaciones programadas no se cumplan en su totalidad.

Condori (2019) en su estudio “Control interno y GTH de la UGEL – Huancavelica, 2018”, su objetivo fue determinar si el control interno se relaciona con la GTH. La investigación fue de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional. La muestra fue de 30 servidores públicos de la entidad y la técnica que se utilizó fue la encuesta e instrumento el cuestionario. Se concluyó que el control interno tiene una relación directa con la GTH, por otro lado, los componentes y su implementación influyen en la organización e incorporación de personal y en los funcionarios de la entidad, y en las relaciones laborales. Por otro lado, el control interno tiene relación con el desarrollo humano afianzando de esa manera la información y comunicación entre las áreas de la organización.

Obregón (2018) en su tesis “Control interno y GTH en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018”, tuvo como finalidad explicar cómo influye el control interno en la GTH. La investigación fue cuantitativa, explicativa, no experimental, transeccional, causal. La población y la muestra estuvieron constituidas por 74 trabajadores. Se aplicó la encuesta e instrumento el cuestionario siendo su confiabilidad de este último de 0.99. Se concluyó que el comportamiento de la gestión de personal es de un 56% debido a la aplicación de los controles, además la



supervisión y el monitoreo influyen en un 38% en las capacitaciones del personal así mismo el 51% considera que influyó la actividad de control en la cancelación de sueldos.

Lévano (2017) en su estudio “Control Interno y GTH en la empresa Centro Suizo Relojero, Cercado de Lima – 2017”, tuvo como objetivo determinar cómo influye el control interno en la GTH. La investigación fue de tipo aplicativa y nivel explicativo - causal. La población y la muestra estuvieron conformadas por 42 trabajadores de la empresa. La técnica fue la encuesta e instrumento el cuestionario. Se concluyó que influye significativamente el control interno en la GTH, pese a que la entidad exhibe una serias deficiencias y debilidades con respecto a la selección, capacitación y evaluación, lo que limita el alcance de objetivos, también se ha identificado que el ambiente de control se relaciona significativamente con la gestión del talento humano y que la empresa careció de instrumentos de gestión y otros están desactualizados, así como las políticas para disminuir los riesgos y de información son inoportunas. Así mismo Se determinó que las actividades de Control Interno si influyen significativamente en la gestión de Capital Humano de la empresa, además existe una relación positiva muy fuerte entre las variables de estudio. De forma similar ocurre con la GTH donde se determinó que no se otorgan incentivos o reconocimientos, así como no se brinda un clima laboral adecuado.

Huamán y Quispe (2017), en su investigación “Control gubernamental en la GTH de la municipalidad distrital de Yauyos de la provincia de Jauja”, su objetivo fue proponer un control interno gubernamental para la adecuada GTH. El estudio fue de tipo aplicado de nivel descriptivo con métodos como la observación, descriptivo y el inductivo con diseño no experimental, transversal, su población muestral fue de 34 individuos entre funcionarios y servidores, en estos se aplicó las técnicas de observación, entrevista, encuesta y de análisis documental, asimismo los instrumentos fue el cuaderno de apuntes, guía de entrevista, cuestionario y fichas bibliográficas. Se concluyó del estudio que la entidad muestra un conjunto de deficiencias e irregularidades en el proceso de selección, capacitación, y evaluación lo que limita el cumplimiento de objetivos de la GTH, también los procesos de recursos humanos con



respecto al control interno reflejaron que la entidad carece de ciertas herramientas de gestión y otras que requieren actualización.

Jordán (2018) en su estudio “El control interno y la gestión laboral en la empresa JAC Servicios Generales SAC – Cajamarca, 2017”, se propuso como objetivo determinar el nivel con que se aplica el control interno en la gestión laboral en la empresa. El estudio fue de tipo cuantitativo, correlacional, transeccional. La población estuvo conformada por 2080 colaboradores de los que 325 participaron como muestra a la que se aplicó la encuesta y como instrumento el cuestionario el que tuvo una confiabilidad por alfa de Cronbach para control de 8.92 y de cultura laboral de 8.93. Se concluyó que el control interno en un 34.5% es deficiente, aceptable en un 10.5%, óptimo en 1.5% y mínimo en un 53.5%, además se concluyó que la gestión laboral es aceptable en un 47.4%, óptimo en un 18.2%, 8% deficiente y un 26.5% es mínimo.

Arribasplata (2018) en su tesis “El control interno y el desempeño laboral en el Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota, 2018”, tuvo como objetivo determinar la relación del control interno con el desempeño del personal. El estudio fue enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental, transversal, descriptivo. La población fue 192 trabajadores y la muestra 65, siendo la técnica para recoger datos la encuesta e instrumento el cuestionario. Se concluyó que la satisfacción laboral es favorable en un 66.8% y desfavorable en un 30.8%, con respecto a la satisfacción laboral es muy significativo en un 90.8%, además la meritocracia y la gestión laboral es ineficiente en un 64.6% así como el desarrollo de capacidades en un 72.3%.



## 2.2. Bases teóricas científicas

### 2.2.1. Teorías relacionadas al control interno

#### Teoría de control

En la teoría de la administración científica y del control clásico Taylor (1856-1915) lo define al control como un principio para fiscalizar el trabajo para cerciorar que el mismo se está realizando acorde a las normas instituidas y según el plan predicho en las organizaciones. Además, menciona que la gerencia debe cooperar con los trabajadores para que la ejecución sea favorable, Taylor inclina el control a la labor de los colaboradores, manifestando una noción de supervisión, que dificulta la capacidad de lo que verdaderamente es efectuar un control en las gestiones. Es trascendente señalar que en la administración científica no existe una teoría que refiera a profundidad los elementos que componen un firme control interno (Chiavenato, 2009).

#### Teoría de sistema

Chiavenato (2009) refiere que la teoría de sistemas establecida por Bertalanffy se fundamenta en tres aspectos fundamentales que son:

- *Los sistemas existen dentro de sistemas.* Cada sistema se constituye de subsistemas y, al mismo tiempo, hace parte de un sistema más grande, el suprasistema y este a su vez hace parte de un suprasistema más grande.
- *Los sistemas son abiertos.* Fundamento originado del anterior y que establece que cada sistema existe dentro de otro ambiente. Los sistemas abiertos se caracterizan por un proceso infinito de intercambio de información o interacción.
- *Las funciones de un sistema dependen de su estructura.* Cada uno de los sistemas tiene un objetivo o finalidad que constituye su papel en el intercambio de información con otros sistemas que se encuentran dentro de su ambiente.

Asimismo, las características básicas de todo sistema son:

- *Propósito u objetivo.* Todo sistema tiene un o varios propósitos u objetivos.





- 
- *Globalización o totalidad.* Su naturaleza de todo sistema es orgánica, por la cual una acción que produzca cambio en una de las unidades del sistema debe producir cambios en todas sus unidades.

### **Definición del control interno**

Es un proceso global ejecutado por el titular o funcionarios de una organización, creado para afrontar los riesgos y perfilar una seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la organización, se lograrán los objetivos, es decir, es la gestión misma alineada a menguar los riesgos (Leiva, 2014).

Además, Alarcón (2016) menciona que el control interno constituye un conjunto de procedimientos cuya finalidad es dar una respuesta satisfactoria a las necesidades de control en la nación que corresponde a los órganos del sistema, pues el control interno se refiere a los trabajos que aplica la propia entidad pública con el fin de que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se ejecute correcta y eficazmente.

### **Objetivos del control interno**

Amador (2002) considera a los siguientes: **Información financiera verídica.** - es primordial garantizar la transparencia de la información enviada a la gerencia; **evitar fraudes.** - formula la prevención de estafas; **detección de faltas.** - identificación de insuficiencias administrativas y financieras; **eficiencia de personas.** - incentivar la eficiencia con informes de actividades; **protección de bienes.** - preservar el patrimonio de la empresa.

### **Componentes del control interno**

Contraloría General de la República [CGR] (2016) señala que son cinco elementos con instrumentos de gestión asociados a cada uno, los cuales son:

- Ambiente de control.
- Evaluación de riesgos.
- Actividades de control.
- Información y comunicación



- Supervisión.

### **A. Ambiente de Control**

Es donde se sienta las pautas para el funcionamiento legal e integral de toda la organización, el desarrollo de sus gestiones y el resultado de su evaluación; refleja la actitud tomada por la dirección y todos los colaboradores en relación al Control Interno. Representa el conjunto de buenas prácticas referido a sus operaciones, es decir se refiere a las actividades generales ejecutadas por la administración para satisfacer los objetivos institucionales. Se establece como la base de los demás componentes (Carmenate, 2012).

La CGR (2016) asocia al ambiente de control con los siguientes instrumentos de gestión:

- Misión, Visión y Valores.
- Código de ética de la entidad.
- Estructura orgánica.
- Perfiles de Puesto, vinculado al PEI
- Reglamento de la Organización y las Funciones actualizado (ROF).
- Texto Único para Procedimientos Administrativos (TUPA).
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Procedimiento de reclutamiento, selección y contratación de personal.

### **B. Evaluación de Riesgos**

La evaluación del riesgo juega un papel principal en la selección de las actividades de control que se deben ejecutar. En este proceso se identifica y analiza los riesgos más notables en la consecución de las metas de la entidad y obtener una respuesta óptima. La identificación de los riesgos clave no es importante sólo para conocer las áreas más significativas a las que se deben dirigir los esfuerzos de valoración, sino que también sirve para establecer responsabilidades para la administración de riesgos (Vanstapel, 2004).

La CGR (2016) asocia a la evaluación de riesgos con los siguientes instrumentos de gestión:



- Políticas o directivas para implementar la gestión de riesgos.
- Inventario de riesgos.
- Matriz de riesgos.
- Definir respuestas a los riesgos.
- Informes de monitoreo.

### **C. Actividades de Control**

Carmenate (2012) menciona que en esta fase se establecen reglamentos y disposiciones legales y procedimientos de control que contribuyan a la calidad de la gestión, su seguridad razonable, para el cumplimiento de los objetivos y misión de los organismos, organizaciones y demás entidades. Son aplicables a todos los rubros, que conllevan a la fiabilidad de la información financiera y al acatamiento de las disposiciones legales de cada actividad, así como a la retroalimentación de las transacciones económicas que le dan cobertura a las metas.

La CGR (2016) asocia a las actividades de control con los siguientes instrumentos de gestión:

- Autorización y aprobación.
- Mapa de procesos.
- Segregación de funciones.
- Informe sobre arquezos, inventariado, procesos de compras, informes de personal entre otros de manera periódica.
- Políticas de dirección de sistemas de información.

### **D. Información y Comunicación**

Este componente es primordial para cumplir con todos los objetivos de control interno; la información debe ser identificada, capturada y comunicada en periodos de tiempo que permita que el personal aplique el control y cumpla con sus otras responsabilidades, los sistemas de información generan reportes donde se puede observar la información operacional, financiera y no financiera, que corresponde al cumplimiento de las operaciones permitiendo de esa



manera su respectivo control. Ya que la comunicación efectiva su naturaleza es fluir hacia abajo y hacia arriba de la organización, considerando la estructura organizativa total (Vanstapel, 2004).

La CGR (2016) asocia a la información y comunicación con los siguientes instrumentos de gestión:

- Políticas y procedimientos de suministro de información al personal con respecto a sus funciones y responsabilidades.
- Manual para el funcionamiento de los sistemas de información.
- Información interna confiable y oportuna.
- Información externa confiable y oportuna.

### **E. Supervisión**

Leiva (2014) señala que la supervisión hace referencia a la ejecución de acciones de autocontrol sujetas a los procesos de fiscalización de la organización con intenciones de superación. La supervisión permite estimar la eficacia y calidad del trabajo en el tiempo y permite realizar labores de retroalimentación. Las evaluaciones continuas, independientes o una combinación de ambas son empleadas para conocer si cada componente y sus principios están funcionando. Este componente comprende la aplicación de evaluaciones continuas o periódicas en los procesos de las organizaciones.

La CGR (2016) asocia a la supervisión con los siguientes instrumentos de gestión:

- Acciones de prevención y monitoreo.
- Informe de deficiencias reportadas por el personal.
- Manual para el manejo de caos, ya sean fallas u oportunidades de mejora.

### **Tipos de control interno**

Amador (2002) refiere que son previo, simultaneo y posterior: **Previo**, que tiene como característica esencial ser anterior a la actividad y naturalmente es el deseable, también se le denomina preventivo; **simultáneo**, es el que se



realiza en forma paralela a la actividad, admitiendo decidir en el momento; **posterior**, es utilizado cuando ya culmina el trabajo.

### **Importancia del Control Interno**

Cuevas (2018) describe que el valor del control reside en que no es un único evento aislado, sino un encadenamiento de tareas, procedimientos, elementos y objetivos interconectados, esto es, un mecanismo que se elabora durante el desempeño de las rutinas de una entidad. Es reconocido como una parte privativa de la gestión operacional para guiar a la organización y no como un sistema separado a la entidad. Por eso, el control interno se instaura al interior como una parte de la estructura institucional para cooperar con el Titular, a la administración y al resto de los colaboradores públicos a conseguir las metas.

## **2.2.2. Teorías relacionadas a la GTH**

### **A. Teoría clásica de la administración**

Esta teoría establece las funciones y los principios administrativos, siendo los principios como remuneración, estabilidad personal y unión personal los que se relacionan con la gestión del talento humano. Es así que Fayol (1987) señala que: la **remuneración de personal** constituye el precio del servicio prestado, siendo este equitativo y busca satisfacer las necesidades del personal y de la entidad, **estabilidad personal** el cual admite que un agente necesita tiempo en sus funciones y que cumple con las aptitudes necesarias y la **unión personal** el que se enfoca en la existencia de armonía y unión personal que son clave para el desarrollo de una entidad.

### **B. Teorías de las relaciones humanas**

Chiavenato (2006) conforme a Elton Mayo y esta teoría refiere que el trabajo es una actividad grupal, así como el individuo no es un ser aislado sino grupal, que busca comprender y comunicar, es así que la cooperación humana se enfoca hacia la eficacia, siendo la administración humanizada la que debe enfocar y evitar los conflictos organizacionales. Por otro lado, las relaciones humanas apuntan a evitar conflictos. Además, la entidad es una organización



humana donde la base son las personas, donde cada una evalúa su ambiente. Cabe indicar que la organización humana es la suma de interacciones y relaciones diarias y constantes.

### **Gestión de Talento Humano**

Esta gestión se enfoca en todos los métodos elaborados para atraer, retener, motivar y desarrollar al empleado de una organización. La gestión se enfoca en diseñar formas de motivación y retención del empleado de la empresa (Rodríguez, 2019). Según Nieva (2018a) refiere que se enfoca en los procesos que intervienen en los recursos humanos, es, por lo tanto, aquellos que integran y están diseñados para desarrollar, atraer, motivar y retener al personal de la entidad.

Además, Peláez y Ingwersen (2019) refieren que “esta gestión se entiende como un cambio de mentalidad en torno a la contratación, formación y retención de los buenos empleados” (p. 6).

### **Objetivos de la GTH**

Vallejos (2016) refiere que tiene como objetivo contribuir a la eficacia de la entidad, distribuyéndose en: incentivar a la entidad a conseguir sus objetivos y metas, suministrar competitividad a la entidad, brindar a la entidad recurso humano motivado e idóneo, aumentar el bienestar en el trabajo, ejecutar acciones de la calidad de vida laboral, gestionar y crear cambios, conservar actitudes éticas y de transparencia, generar un mismo fin, elaborar trabajo en equipo e individual, retribuir al talento humano y evaluar el desempeño.

Rodríguez (2013) por su parte refiere que los objetivos de la GTH derivan de los objetivos de la organización, es decir combina el crecimiento organizacional y las del capital humano. En ese sentido los objetivos de la GTH son: crear, desarrollar y mantener un conjunto de individuos con destrezas, satisfacción y motivación suficiente para alcanzar los objetivos de la empresa; instituir, conservar entornos institucionales que cedan al desarrollo y



satisfacción plena del capital humano; además de lograr la validez y la eficacia de la GTH disponible.

### **Proceso de gestión para el talento humano**

Proceso que tiene por finalidad atraer, retener, motivar y desarrollar al personal dentro de la entidad. Dentro de los procesos de gestión se plantea la proyección y planeación estratégica de retención del talento humano, la capacidad de atraer y contratar talento efectivo, incorporar personal productivo, evaluar el desempeño, ampliar actividades orientadas a mejorar la habilidad y actitudes del personal, establecer metas y planes que permitan el logro de objetivos y metas individuales, crear métodos para reconocer y motivar al personal que contribuya con la entidad, reconocer características y habilidades que identifiquen cada empleado y el fomento de un ambiente de trabajo acogedor y de alta retención (Universidad Manuela Beltrán [UMB], 2018)

Chiavenato (2009) refiere que la GTH es un conjunto interactivo y dinámico de procesos, los cuales son:

- **Integración de talento humano.** Sirve para incluir a nuevas personas en la entidad. Abarca el reclutamiento y la selección de personal.
- **Organizar el talento humano.** Acciones encaminadas a elaborar actividades que el personal debe realizar orientando y acompañando su desempeño. Incluyen el diseño organizacional, análisis y descripción de puestos, la colocación de personas y evaluación de desempeño
- **Recompensa del talento humano.** Proceso vinculado a los beneficios e incentivos que buscan satisfacer las necesidades del personal. En este proceso se encuentra la remuneración, prestación o servicios sociales y recompensas.
- **Desarrollo del talento humano.** Acción relacionada al desarrollo profesional o colaboradores de la entidad. Este proceso implica la formación, desarrollo, aprendizaje y administración del conocimiento.
- **Retención de talento humano.** Proceso que implica crear las condiciones psicológicas y ambientales adecuadas para el desarrollo de actividades del



personal. Es así que se incluye en este proceso la administración del ambiente organizacional, disciplina, seguridad, calidad de vida y las diplomacias sindicales.

- **Seguimiento y control del talento humano.** Proceso vinculado a dar seguimiento a las actividades laborales, identificando sus resultados. Conformado por bases de datos y sistemas informáticos de la parte administrativa.

### **A. Incorporación de talento humano**

Chiavenato (2009) refiere que la incorporación de capital humano es la entrada a aspirantes que tienen características y capacidades que se ajustan a la organización. Incorporar talento humano a las organizaciones representa el primer paso de la gestión del talento humano, siendo estas el reclutamiento y selección de personal.

#### **Reclutamiento**

Proceso que genera un conjunto de aspirantes calificados para un puesto determinado. La entidad debe promover las vacantes laborales de manera pública y atraer candidatos capacitados para postular a los puestos (Gómez et al., 2008).

Asimismo, Vallejo (2016) refiere que las empresas eligen a su personal que quieren que sean colaboradores, y ellos eligen las empresas en las que quieren trabajar, aportando sus esfuerzos y habilidades. Esta es una elección mutua, que depende de diversos factores y entornos.

#### **Tipos de reclutamiento**

Según Vallejo (2016) los tipos de reclutamiento son:

- **Reclutamiento Interno**, el cual está enfocado al personal de la entidad, fomento y transferencia de nuevas oportunidades, ofreciendo una carrera de desarrollo.





- **Reclutamiento externo**, el cual se enfoca en captar profesionales externos seleccionando vacantes y ofreciendo oportunidad de crecimiento a los candidatos externos.

### Selección

“Es el proceso de optar por el sobresaliente candidato para el puesto, bajo razones de elección según el perfil del puesto disponible” (Vallejo, 2016, p. 55).

Asimismo, Chiavenato (2009) refiere que la selección busca entre una variedad de candidatos el más adecuado con las habilidades necesarias para la organización, por lo que este proceso tiene como objetivo mantener o mejorar la eficiencia y el desempeño de los empleados, así como la efectividad de la institución. Además, la selección de personal implica cuatro modelos:

- **Colocación.** Determinan la existencia de un candidato y una vacante a ser cubierta.
- **Selección.** Hay diversos candidatos y solo se puede cubrir una vacante, solo hay dos opciones: aprobación o rechazo.
- **Clasificación.** Hay diversos candidatos para cada vacante y varias vacantes para cada candidato, hay dos opciones para los candidatos: ser aprobado o rechazado para el puesto.
- **Valor agregado.** El candidato es visto desde la perspectiva de las capacidades personales proporcionadas para mejorar las capacidades organizativas. Si las habilidades personales aportadas son de interés para la organización, se aceptará al solicitante. De lo contrario, será rechazado.

Además, Stephen y Coulter (2010) indican que las metodologías de evaluación más populares lo conforman los formularios de solicitud, pruebas escritas de simulacro de desempeño, entrevistas, encuestas de empleo anteriores y, en ciertos casos, exámenes físicos.



## **B. Recompensa al personal**

El proceso de recompensa a los empleados es el elemento básico para motivar e incentivar a los empleados en una organización. Es así que la remuneración es el proceso que conforma diversas maneras de pago o remuneración las que incluye tres aspectos fundamentales el sueldo básico, incentivos y prestaciones sociales (Chiavenato, 2009).

Gómez et al. (2008) Por otro lado refiere que:

- Todos los empleados deben tratar la política salarial como justa. Los empleados deben ser recompensados por sus contribuciones. Es importante explicar el procedimiento utilizado para establecer el nivel de compensación.
- Se debe establecer un mecanismo de reclamo para que los empleados tengan derecho a impugnar las decisiones salariales. Los empleados que pueden expresar su frustración por las decisiones salariales a través de canales legales tienen menos probabilidades de entrar en conflicto con sus jefes, colegas o clientes.

## **C. Desarrollo del talento humano**

Vallejo (2016) indica que no solo es brindar información para tener mayores conocimientos, nuevas habilidades y nuevas destrezas; también es brindar tareas básicas para que puedan aprender nuevas actitudes, generar ideas y conceptos, modificar hábitos y comportamientos, y realizar el trabajo de manera más efectiva.

Chiavenato (2009) a su vez refiere que “los seres humanos tienen una gran capacidad para instruirse (...) las técnicas de desarrollo se basan en tres categorías que se superponen y que son la capacitación, el desarrollo de trabajadores y de la entidad” (p. 366).

### **Capacitación**

Este método permite mejorar las cualidades de las personas, permitiéndoles aumentar la productividad y favorecer a las metas de la entidad,



siendo el propósito el entrenamiento para repercutir en el comportamiento y mejorar su rendimiento. (Vallejo, 2016).

Además, Chiavenato (2009) refiere que es un proceso cíclico relacionado a cuatro fases. Primero, **el diagnóstico**, enfocado en realizar una relación de las necesidades de instrucción que serán atendidas. Segundo, **el diseño**; que se enfoca a elaborar el programa o proyecto para tratar las necesidades diagnosticadas. Tercero, **la implantación**, relacionado a dirigir el evento de capacitación. Por último, **la evaluación**, que está enfocado en establecer los logros adquiridos con la capacitación.

### **Desarrollo de personas**

Chiavenato (2009) refiere que se vincula con la educación y su disposición hacia un futuro, es así que establece que los métodos de esta fase según su puesto son:

- **Rotación.** Esto significa colocar o rotar a las personas en varios puestos para ampliar sus habilidades y conocimientos.
- **Puestos de asesoría.** Esto significa ofrecer a las personas potenciales de oportunidad de trabajar temporalmente en diferentes áreas.
- **Aprendizaje mediante prácticas.** Se trata de una técnica de formación que permite dedicarse a tiempo completo a analizar y solucionar problemas en determinados proyectos.
- **Asignación de comisiones.** Esto significa la participación en comités de trabajo, permitiéndole participar en la toma de decisiones, observando a otros y aprendiendo sobre temas específicos.
- **Intervención en cursos y seminarios.** Formada a través de cursos formales y seminarios.
- **Ejercicios de simulación.** ha inferido la elección del personal y se ha transformado en una técnica de formación y desarrollo.
- **Capacitación fuera de la entidad.** Método que permite utilizar la formación externa, generalmente relacionada a la busca de nuevos conocimientos.



- **Estudio de casos.** Permite diagnosticar problemas reales y proponer alternativas y soluciones, así como desarrollar habilidades analíticas, comunicación y persuasión.
- **Juegos organizacionales.** Trabajadores y titulares compiten para tomar decisiones.
- **Centros internos de desarrollo.** Los colaboradores compiten y toman decisiones.
- **Coaching.** Enfocado a representar varias funciones como líder, orientador o impulsor.

### 2.3. Bases normativas

**Carta magna del Perú de 1993 [29-12-1993].** Instituye que la Contraloría [CGR] forma parte del Sistema Nacional de Control [SNC].

**Ley Orgánica del SNC y de la CGR - Ley N° 27785 [23-06-2002].** Reglamenta el ámbito, disposición, facultades y funcionamiento del SNC y de la CGR.

**Ley de Control Interno - Ley N° 28716 [18-04-2006].** Contiene términos generales y competitividades de los elementos del Control estatal.

**Normativa de Control - RC N° 320-2006-CG [30-10-2006].** Muestra el orden estructural de Control Interno con que cuenta una institución.

**Manual de implementación del Sistema de Control Interno en el estado-RC N° 458-2008-CG [30-10-2008].** Establece reglamentos y procesos para la ejecución y aplicación de elementos de control.



## 2.4. Definición de términos básicos

### Acciones de Control

Cuevas (2018) refiere que son labores establecidas, a través de estrategias e instrucciones, para conseguir los objetivos empresariales y solucionar sus riesgos asociados, incluidos los de corrupción y los de sistemas de información y gestiones dentro de la entidad.

### Capital Humano

El capital humano representa un valor financiero lleno de destrezas competitivas en la persona. Asimismo, se refiere al factor de producción laboral, es decir, el tiempo que las personas destinan a la producción de bienes o servicios (Sevilla, 2016).

### Control

Es un acto inherente al proceso de gestión, se refiere a la medición de capacidades para avalar que se han cumplido los planes. Consiste en fiscalizar acciones para avalar que se cumplan concerniente a lo planeado y corregir desviaciones significativas (Santillana, 2015).

### Contraloría

Alarcón (2016) relata que la CGR es el ente técnico rector del SNC, dotado de facultades para supervisar la legalidad de la realización del presupuesto de la nación, de las operaciones de la deuda pública y de los actos de las instituciones sujetas a control.

### Eficacia

“Es la relación entre los recursos manejados y los logros ganados con el mismo. Se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo” (Gestión, 2020, párr. 6).



---

### **Incentivos**

Opere (2020) refiere que es “cualquier tipo de recompensa, tangible o intangible, que se ofrece a una persona o grupo con el objetivo de que incremente su rendimiento y producción” (párr. 5).

### **Organización**

La organización es una agrupación de individuos vinculados entre sí y que utilizan recursos para lograr ciertos propósitos (Roldán, 2017).

### **Talento humano**

Es la capacidad de un individuo que comprende y analiza la forma adecuada de resolver una dificultad (Grau, 2016).



---

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1. Método de investigación

**Método hipotético – deductivo.** Este método permitirá contrastar las hipótesis generales y específicas trazadas en la investigación, las mismas que conllevarán a tener conclusiones de las variables en estudio (Bernal , 2010).

**Método analítico.** Este método permitirá descomponer el control interno en sus elementos para analizarlo y relacionarlo con los elementos de la GTH en la Municipalidad de Chugur – 2021 (Bernal , 2010).

**Método deductivo.** Este método permitirá obtener conclusiones, desde lo general, es decir basadas en teorías para ser aplicadas a lo particular de la municipalidad de Chugur (Bernal , 2010).

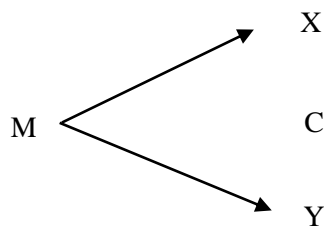
#### 3.2. Tipo de investigación

El estudio se efectuará mediante el enfoque cuantitativo de diseño no experimental y de nivel correlacional:

**Nivel Correlacional,** porque se analiza la relación entre las variables (Bernal , 2010). Al respecto, la investigación busca medir la relación del control interno con la GTH. Según el siguiente diseño del estudio:

#### 3.3. Diseño de investigación

**No experimental - transversal,** no experimental debido a que las variables en la investigación no se manipulan y transversal, porque se efectúa en un determinado momento (Hernández y Mendoza, 2018). La investigación y los datos referentes a control interno y la GTH en la Municipalidad Distrital de Chugur no se manipularán y recolectarán en un determinado tiempo, correspondiente al 2021.



Donde:

**M** = Muestra.

**X** = Control Interno.

**Y** = Gestión del talento humano

**C** = Correlación

### 3.4. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

Variable	Definiciones Operacionales	Dimensiones	Indicadores	Instrumento/ítems
Control Interno	El control interno comprende los elementos de ambiente, actividades de control e información y comunicación desarrollada en la organización.	Ambiente de control	Valores éticos. Estructura orgánica.	Cuestionario (1 – 12)
		Actividades de control	Autorización y aprobación de procesos. Segregación de funciones. Políticas y procedimientos de suministro de información al personal	
Gestión del talento humano	La gestión del talento humano corresponde al proceso de incorporación del talento	Reclutamiento	Interno Externo	Cuestionario (13 – 24)
		Recompensa al personal	Incentivos Prestaciones sociales	





humano, Rotación  
recompensa al Desarrollo de  
personal y talento  
desarrollo del humano Capacitaciones  
talento humano.

### 3.5. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

#### 3.5.1. Población

Estará constituida por 30 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc - 2021.

#### 3.5.2. Muestra

Se estableció bajo el muestreo no probabilístico por conveniencia del investigador, es decir será tomada la población en su totalidad (Pérez, 2005).

**Tabla 2**

*Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc.*

Área/Unidad Orgánica	N° de trabajadores
Alcaldía	2
Gerencia municipal	1
Gerencia de Desarrollo Social Y Servicios Públicos	1
Gerencia de desarrollo económico y recursos naturales	2
Gerencia de infraestructura	3
Sub gerencia de obras	1
Sub gerencia de estudios	1
Oficina de planificación y presupuesto	1
Oficina de abastecimientos y patrimonio	3
Oficina de tesorería	2
Oficina de talento humano	1
Oficina de secretaría general	2
Unidad formuladora	1
Oficina de imagen institucional protocolo y relaciones públicas	1
Subgerencia de programas sociales y empadronamiento	3
Programa vaso de leche	1
Subgerencia de OMAPED Y DEMUNA	3



---

Subgerencia de registro civil	1
<b>Total</b>	<b>30</b>

---

Fuente. Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Chugur.

### 3.5.3. Muestreo

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia del investigador.

### 3.5.4. Unidad análisis

Serán los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc.

## 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 3.6.1. Técnicas de recolección de datos

**Encuesta:** será aplicada con el fin de recolectar información de control interno y GTH en la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc.

### 3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

**Cuestionario:** ayudará en la recolección de información, el mismo que estará estructurado con preguntas relacionadas a cada una de las dimensiones de ambas variables.

#### 3.6.2.1. Validación del instrumento para control interno y gestión administrativa

La validación del instrumento se realizó mediante el juicio de tres expertos, considerando los criterios de la ficha de validación, de lo cual resultó lo siguiente:

**Tabla 3**

*Validez del instrumento*

---

<b>Expertos</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Porcentaje</b>
Experto 1	44	0.88
Experto 2	46	0.92
Experto 3	45	0.90
<b>Ponderado</b>	<b>45</b>	<b>0.90</b>

---

Fuente. Ficha de validación del instrumento (Anexo 4).



El puntaje considerado para la validación es mínimo de 0 y máximo de 50 puntos, y al haber sometido al juicio de expertos se obtuvo un puntaje promedio de 45 representando el 0.90 en términos porcentuales, es decir que el instrumento es válido y ha sido autorizado para su aplicación.

### 3.6.2.2. Confiabilidad del instrumento para control interno

**Tabla 4**

*Confiabilidad de las dimensiones del control interno*

Dimensiones del control interno	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Ambiente de control	0.720	0.723	4
Actividades de control	0.712	0.699	4
Información y comunicación	0.700	0.701	4

**Tabla 5**

*Confiabilidad del instrumento de control interno*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.851	0.849	12

Se observa que el cuestionario de control interno tiene un coeficiente de alfa de cronbach igual a 0.851, demostrándose que el instrumento es confiable en un nivel bueno.

### 3.6.2.3. Confiabilidad del instrumento para gestión del talento humano

**Tabla 6**

*Confiabilidad de las dimensiones de la gestión del talento humano*

Dimensiones de la gestión del talento humano	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Reclutamiento	0.824	0.826	4



Recompensa al personal	0.803	0.802	4
Desarrollo del talento humano	0.810	0.812	4

**Tabla 7**

*Confiabilidad del instrumento de gestión del talento humano*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.921	0.921	12

Se observa que el cuestionario de gestión del talento humano tiene un coeficiente de alfa de cronbach igual a 0.921, demostrándose que el instrumento es confiable en un nivel excelente.

### 3.7. Procesamiento y análisis de datos

#### 3.7.1. Procesamiento de datos

Para procesar los datos de la investigación se hará uso del software estadístico SPSS versión de prueba y la hoja de cálculo Microsoft Excel. Haciendo uso de la base de datos que fueron recolectados con el cuestionario.

#### 3.7.2. Análisis de datos

El análisis de información se realizará a través de tablas de contingencia distribuido por frecuencias y porcentajes, para determinar los resultados de la investigación, además se realizará las contrastaciones de las hipótesis mediante la prueba razón de verosimilitud, siguiendo el siguiente proceso:

Con el propósito de determinar la relación se realizó la suma de variables para determinar intervalos para la variable gestión del talento humano, considerando un puntaje mínimo de 12 y el puntaje máximo de 60:

12 – 27: Inadecuado

28 – 43: Medianamente adecuado

44 – 60: Adecuado



Asimismo, para las dimensiones del control interno se determinó intervalos en base al puntaje mínimo de 4 y máximo de 20, con el fin de relacionar cada dimensión con la gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Chugur, Hualgayoc – 2021. Dichos intervalos son:

4 – 10: Malo

11 – 15: Regular

16 – 20: bueno

### **3.8. Aspectos éticos y rigor científico**

La investigación cumplirá con los siguientes aspectos:

**Originalidad.** La investigación demostrará originalidad ya que para tomar textos de otros autores se cumplirá lo establecido en las normas APA y el protocolo y reglamento de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales.

**Confidencialidad.** Los datos recolectados de los colaboradores de la institución donde se realizará la investigación serán mantenidos totalmente en reserva.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Análisis e interpretación de resultados

**4.1.1. Analizar la relación del ambiente de control con la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc - 2021.** Con la aplicación de la encuesta y en respuesta a este objetivo se obtuvo los siguientes resultados:

**Tabla 8**

*Ambiente de control y la gestión del talento humano*

		Gestión del talento humano			Total	
		Inadecuada	Medianamente adecuada	Adecuada		
Ambiente de control	Malo	Recuento	1	1	0	2
		Recuento esperado	0.1	1.1	0.7	2.0
		Porcentaje	50.0%	5.9%	0.0%	6.7%
	Regular	Recuento	1	9	2	12
		Recuento esperado	0.8	6.8	4.4	12.0
		Porcentaje	50.0%	52.9%	18.2%	40.0%
	Bueno	Recuento	0	7	9	16
		Recuento esperado	1.1	9.1	5.9	16.0
		Porcentaje	0.0%	41.2%	81.8%	53.3%
Total	Recuento	2	17	11	30	
	Recuento esperado	2.0	17.0	11.0	30.0	
	Porcentaje	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

**Tabla 9**

*Relación del ambiente de control con la gestión del talento humano.*

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Razón de verosimilitud	10.199	4	0.037

Se observa que, el valor de la razón de verosimilitud es 10.199, siendo mayor al valor  $X^2 = 9.4877$  y una significancia menor a 0.05, es decir que  $0.037 < 0.05$ , lo que permite afirmar que existe relación significativa entre el ambiente de control y la



gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc - 2021.

**Tabla 10**

*Correlación entre ambiente de control y gestión del talento humano.*

		Gestión del		
		Ambiente	Talento	
		de control	Humano	
Rho de Spearman	Ambiente de control	Coefficiente de correlación	1,000	0,369*
		Sig. (bilateral)	.	0,045
		N	30	30
	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	0,369*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,045	.
		N	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Además, se observa que, según el Rho de Spearman, con una correlación de 0.369 y una significancia de 0.045 menor al 0.05; indica que la relación entre el ambiente de control y la gestión del talento humano es directa, moderada y significativa.

**4.1.2. Analizar la relación entre las actividades de control y la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc - 2021.** Mediante el procesamiento de datos se determinó lo siguiente:

**Tabla 11**

*Actividades de control y la gestión del talento humano*

Actividades de control	Mala	Recuento	Gestión del talento humano			Total
			Inadecuada	Medianamente adecuada	Adecuada	
		0	1	0	1	
		Recuento esperado	0.1	0.6	0.4	1.0
		Porcentaje	0.0%	5.9%	0.0%	3.3%



Regular	Recuento	2	8	3	13
	Recuento esperado	0.9	7.4	4.8	13.0
	Porcentaje	100.0%	47.1%	27.3%	43.3%
Buena	Recuento	0	8	8	16
	Recuento esperado	1.1	9.1	5.9	16.0
	Porcentaje	0.0%	47.1%	72.7%	53.3%
Total	Recuento	2	17	11	30
	Recuento esperado	2.0	17.0	11.0	30.0
	Porcentaje	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

**Tabla 12**

*Relación entre las actividades de control y la gestión del talento humano*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Razón de verosimilitud	5.982	4	0.200

Se observa que, el valor de la razón de verosimilitud es 5.982, siendo menor al valor  $X^2 = 9.4877$  y una significancia mayor a 0.05, es decir que  $0.200 > 0.05$ , lo que permite afirmar que no existe relación significativa entre las actividades de control y la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc - 2021. Ya que la probabilidad del valor  $X^2$  se encuentra en 0.30.

**Tabla 13**

*Correlación entre actividades de control y gestión del talento humano*

			Actividades de control	Gestión del Talento Humano
Rho de Spearman	Actividades de control	Coeficiente de correlación	1,000	0,169
		Sig. (bilateral)	.	0,054
		N	30	30
Gestión del Talento Humano	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	0,369	1,000
		Sig. (bilateral)	0,054	.
		N	30	30





Además, se observa que, según el Rho de Spearman, con una correlación de 0.169 y una significancia de 0.054 mayor al 0.05; indica que no existe relación significativa entre las variables.

**4.1.2. Analizar la relación entre la información y comunicación y la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc - 2021.** En este objetivo se obtuvo los siguientes resultados:

**Tabla 14**

*Información y comunicación y la gestión del talento humano*

		Gestión del talento humano				
		Inadecuada	Medianamente adecuada	Adecuada	Total	
Información y comunicación	Malo	Recuento	1	0	0	1
		Recuento esperado	0.1	0.6	0.4	1.0
		Porcentaje	50.0%	0.0%	0.0%	3.3%
	Regular	Recuento	1	9	2	12
		Recuento esperado	0.8	6.8	4.4	12.0
		Porcentaje	50.0%	52.9%	18.2%	40.0%
	Bueno	Recuento	0	8	9	17
		Recuento esperado	1.1	9.6	6.2	17.0
		Porcentaje	0.0%	47.1%	81.8%	56.7%
Total	Recuento	2	17	11	30	
	Recuento esperado	2.0	17.0	11.0	30.0	
	Porcentaje	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

**Tabla 15**

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

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Razón de verosimilitud	11.393	4	0.022

Se observa que, el valor de la razón de verosimilitud es 11.393, siendo mayor al valor  $X^2 = 9.4877$  y una significancia menor a 0.05, es decir que  $0.022 < 0.05$ , lo que permite afirmar que existe relación significativa entre la información y comunicación y la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc - 2021.



**Tabla 16**

*Correlación entre la información y comunicación y la gestión del talento humano.*

			Información y comunicación	Gestión del Talento Humano
Rho de Spearman	Información y comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	0,546*
		Sig. (bilateral)	.	0,002
		N	30	30
Gestión del Talento Humano	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	0,546*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,002	.
		N	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Además, se observa que, según el Rho de Spearman, con una correlación de 0.546 y una significancia de 0.002 menor al 0.05; indica que la relación entre la información y comunicación y la gestión del talento humano es directa, moderada y significativa.



#### 4.2. Contrastación de hipótesis

En la contrastación de hipótesis, Alternativa: El control interno se relaciona significativamente con la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc - 2021. Y nula: El control interno no se relaciona significativamente con la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc - 2021; se ha contrastado mediante la prueba de razón de verosimilitud, cuyo resultado es el siguiente:

**Tabla 17**

*Control interno y la gestión del talento humano*

		Gestión del talento humano			Total	
		Adecuada	Medianamente adecuada	Adecuada		
Control interno	Regular	Recuento	2	6	0	8
		Recuento esperado	0.5	4.5	2.9	8.0
		100.0%	35.3%	0.0%	26.7%	
	Malo	Recuento	0	11	11	22
		Recuento esperado	1.5	12.5	8.1	22.0
		0.0%	64.7%	100.0%	73.3%	
Total	Recuento	2	17	11	30	
	Recuento esperado	2.0	17.0	11.0	30.0	
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

**Tabla 18**

*Relación entre el control interno y la gestión del talento humano*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Razón de verosimilitud	12.720	2	0.002

Se observa que, el valor de la razón de verosimilitud es 12.720, siendo mayor al valor  $X^2 = 9.4877$  y una significancia menor a 0.05, es decir que  $0.002 < 0.05$ , lo que permite aceptar la hipótesis alternativa donde el control interno se relaciona significativamente con la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc – 2021 y se rechaza la hipótesis nula.



**Tabla 19**

*Correlación entre control interno y gestión del talento humano.*

			Control interno	Gestión del Talento Humano
Rho de Spearman	Control interno	Coefficiente de correlación	1,000	0,414*
		Sig. (bilateral)	.	0,023
		N	30	30
	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	0,414*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,023	.
		N	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Además, se observa que, según el Rho de Spearman, con una correlación de 0.414 y una significancia de 0.023 menor al 0.05; indica que la relación entre el control interno y la gestión del talento humano es directa, moderada y significativa.



### 4.3. Discusión de resultados

La investigación en correspondencia al primer objetivo específico analizar la relación del ambiente de control con la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc – 2021, determinó a través de la razón de verosimilitud con un valor de 10.199 y una significancia de 0.037 que el ambiente de control y la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital Hualgayoc – 2021 se relaciona significativamente, asimismo mediante el Rho de Spearman con un valor de 0.369 y un p valor de 0.045 indica que la relación es directa y significativa. Esto infiere que valores éticos y la estructura orgánica que comparten los colaboradores de la organización, tienden a relacionarse con la gestión del talento humano, es decir; en que en un contexto de control se gestionará un mayor y adecuado talento que permita a la organización alcanzar sus objetivos organizacionales. Estos resultados son contrastables con Lévano (2017) quien estableció que entre los procesos de control el ambiente guarda una relación significativa con la gestión del talento humano lo que ha permitido personal idóneo en las unidades de la entidad. Jordán (2018), por su parte, identificó por intermedio de la prueba de correlación que el ambiente de control guarda una relación significativa de 0.004 con la gestión laboral. Para Arribasplata (2018) el ambiente laboral guarde una relación con la gestión, debido a que establece las actividades de control, así como la autogestión, la eficacia y eficiencia. Según Carmenate (2012) el ambiente de control determina el funcionamiento integral y legal de la entidad, el desarrollo de sus gestiones y el resultado de su evaluación. En tal sentido, conforme a lo señalado anteriormente y al evaluar los resultados, se revela que el ambiente de control es un componente que permite a la entidad gestionar un talento humano idóneo y pertinente.

El segundo objetivo específico, analizar la relación entre las actividades de control y la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc – 2021; permitió manifestar por intermedio de la razón de verosimilitud con un valor de 5.982 y una significancia de 0.200, además según Rho de Spearman con una significancia mayor al 0.05; que las actividades de control no se relacionan de manera significativa con la gestión del talento humano. Lo anterior señala que la aprobación de procesos y la segregación de funciones no son elementos determinantes



en la gestión del talento humano de la entidad, pero tienden a incidir en los procesos del talento humano. Los resultados son contrastables con Obregón (2018) quien estableció que las actividades de control no se relacionan significativamente con la gestión de personal a pesar que esta representa según los coladores el 56%. Lévano (2017) por otro lado, determinó que las acciones del control interno tienen una relación positiva fuerte con la gestión del capital humano, con lo cual se establece que las acciones de control en las entidades son fundamentales para garantizar la adecuada gestión de los recursos humanos en todas las organizaciones. De acuerdo a Carminate (2021) las actividades de control establecen reglamentos, disposiciones legales y procedimientos de control que contribuyen a la gestión y la seguridad razonable para el cumplimiento de objetivos. Al respecto, conforme a los resultados y a lo contrastado se infiere que las actividades de control en la municipalidad como la aprobación de procesos o de segregación de funciones no son elementos indispensables en la determinación de la gestión del talento humano, sin embargo, forman parte de dicho proceso, lo cual permite la consecución de objetivos organizacionales y de una administración idónea del talento humano.

El tercer objetivo específico, analizar la relación entre la información y comunicación y la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc – 2021; determinó por intermedio de la razón de verosimilitud con un valor de 11.393 y una significancia de 0.022; además con el Rho de Spearman con un valor de 546 y un p valor de 0.002; que la información y comunicación y la gestión del talento humano tienen una relación directa y significativa con la gestión del talento humano. Lo indicado refiere que las políticas, procedimientos de suministro de información al personal como la información interna y externa inciden en una gestión oportuna del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chugur. Lo identificado es contrastable con el estudio de Condori (2019) quien estableció que los componentes del CI como la información y comunicación se relacionan de forma directa y significativa con la GTH lo que permite la incorporación de personal y de funcionarios de forma adecuadas, además admite dentro de la entidad un desarrollo humano propicio. Quispe y Cedeño (2017) refieren de acuerdo a su investigación que la designación de responsabilidades referido a la información y comunicación repercute



en las capacitaciones del personal y por ende en su desarrollo. Según Vanstapel (2014) la información y comunicación admite el cumplimiento de operaciones de forma efectiva sobre todo a que se aplique un control oportuno y se cumpla con las responsabilidades. En correspondencia a lo indicado y a lo determinado en los resultados se puede señalar que la información y comunicación como elemento del control interno se relaciona con la GTH debido a que admite reconocer los procedimientos de control a efectuar durante los procesos de GTH como la incorporación de colaboradores a la entidad.

Finalmente, el objetivo general, determinar la relación entre el control interno y la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc – 2021; estableció conforme a la prueba razón de verosimilitud con un valor de 12.720 y una significancia de 0.002, además según Rho de Spearman con un valor de 414 y un p valor de 0.023; que el control interno se relaciona de manera directa y significativa con la GTH de la Municipalidad Distrital. Lo anterior refiere que el control interno en la gestión del TH se encuentra asociado, por lo que es esencial un control pertinente para la adecuada incorporación, desarrollo y administración del personal de la entidad. Lo inferido es contrastable con Condori (2019) quien determinó una relación significativa con la gestión del TH, por su parte; Huamán y Quispe (2017) señalaron de acuerdo a su estudio que la ausencia de control genera un conjunto de deficiencias e irregularidades en el proceso de selección, capacitación y evaluación lo que limita el cumplimiento de objetivos de la GTH y los procesos de recursos humanos. En lo concerniente Alarcón (2016) indica que el control interno constituirá un conjunto de procedimientos cuyo fin es dar una respuesta satisfactoria a las necesidades de la organización sobre todo del TH, por lo consiguiente y según Chiavenato (2009) la teoría del control determina un control a la labor de los colaboradores y la supervisión que determina una adecuada gestión. Lo contrastado y los resultados, de acuerdo a lo evidenciado; reconocen la importancia del control interno en la gestión del TH y de los procesos que lo conforman; lo cual permite un mejor proceso de reclutamiento, recompensa y desarrollo del TH.



---

## CONCLUSIONES

El control interno se relaciona significativamente con la gestión del talento humano, puesto que la razón de verosimilitud es 12.720 y una significancia menor a 0.05, es decir que  $0.002 < 0.05$ , asimismo según Rho de Spearman con un valor de 0.414 y un p valor de 0.023; se concluye que existe relación directa entre las variables, es decir, si la entidad tiene un adecuado control interno considerando sus dimensiones de ambiente de control, actividades de control e información y comunicación también mejorará la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc - 2021.

El ambiente de control se relaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano, demostrado con un valor de razón de verosimilitud de 10.199 y una significancia menor a 0.05, es decir que  $0.037 < 0.05$ , asimismo según Rho de Spearman con un valor de 0.369 y un p valor de 0.045; se concluye que cuando la entidad considera valores éticos en sus actividades y una estructura alineada a sus funciones mayor será la relación con la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc - 2021.

Las actividades de control estadísticamente no se relacionan significativamente con la gestión del talento humano, según el valor razón de verosimilitud de 5.982 y una significancia mayor a 0.05, es decir que  $0.200 > 0.05$  con una probabilidad del valor  $X^2$  de 0.30, asimismo según Rho de Spearman con un valor de 0.169 y un p valor de 0.054 lo que permite concluir que no hay evidencia suficiente para afirmar que las actividades de control no se relaciona significativamente con la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc - 2021.

La información y comunicación se relaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano, según la razón de verosimilitud igual a 11.393 y una significancia menor a 0.05, es decir que  $0.022 < 0.05$ , asimismo según Rho de Spearman con un valor de 0.546 y un p valor de 0.002; lo que permite afirmar cuando la información se analiza para la toma de decisiones y la comunicación es clara y fluida entre los colaboradores mayor será la relación con la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc - 2021.





---

## RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS

Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc y a todas las entidades del sector público tener procedimientos de control interno considerando sus dimensiones de ambiente de control, actividades de control e información y comunicación a fin de mejorar la gestión del talento humano y garantizar el buen desempeño de los colaboradores; además se recomienda a la entidad aplicar procedimientos de gestión del talento humano tales como, un adecuado reclutamiento en los procesos de selección, retener al personal más capacitado y brindar incentivos por sus labores realizadas en cumplimiento de los objetivos planteados, de tal manera la gestión del talento humano sea óptima.

Se sugiere que la entidad ponga en práctica los valores éticos en sus actividades de gestión de talento humano y una estructura alineada a sus funciones asignadas para dar cumplimiento a la normativa de control interno y a los procesos de gestión de desarrollo del talento humano, considerando que tiene una relación significativa con la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, lo que permitirá mejorar el cumplimiento de objetivos de la institución.

Se recomienda que la entidad establezca y aplique lineamientos de control que facilite a los colaboradores realizar sus funciones y mejore su gestión del talento humano. Ya que según los resultados no hay evidencia suficiente para afirmar que las actividades de control no se relaciona significativamente con la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc.

Se recomienda que la entidad fomente la fluidez de la comunicación en todas las áreas, ya que facilitaría el análisis de la información para la toma de decisiones y generaría una comunicación más clara y fluida entre los colaboradores y optimizar la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc y otras entidades públicas.



---

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, E. (2016). *Servicios y Herramientas del Control Gubernamental* (1° ed). Asociación Gráfica Educativa.
- Alfaro, E. (2018). La implementación del sistema de control interno en las entidades públicas es vital y urgente para el Perú. *Centro de educación continua*.
- Amador, A. (2002). *Control Interno y Auditoría su aportación en las Organizaciones* (1° ed.). México: UANL.
- Agencia Peruana de Noticias. (01 de Mayo de 2018). Contraloría designa jefes de control interno en 116 municipalidades. *Andina*. <https://andina.pe/agencia/noticia-contraloria-designa-jefes-control-interno-116-municipalidades-provinciales-710479.aspx>
- Apaza, M. (2018). Control interno en la gestión de prestación de servicios de las empresas de saneamiento de la Región Puno. *Revista de Investigación EPG*, 7(1), 479-490.
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de Administración de los Recursos Humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170.
- Arribasplata, J. (2018) *El control interno y desempeño laboral del personal del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28822>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3° ed.). Pearson Educación.
- Burgos, M. (2019). *Auditoría de gestión para medir el cumplimiento de objetivos en el departamento de talento humano en la empresa Contratista Decosind S.A. Tesis de pregrado*. Univerisdad Regional Autónoma de los Andes.
- Carmenate, Y. (2012). *Procedimientos a seguir para la aplicación práctica del Control Interno en las entidades Cubanas*. Chaparra: Fundación Universitaria Andaluza Inca Garcilaso.



- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7° ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *GTH* (3° ed.). D.F., México: McGraw-Hill/Interamericana.
- Condori, M. (2018) Control interno y GTH en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018. *Tesis de Posgrado*. Universidad César Vallejo, Huancavelica, Perú.
- Contraloría General de la República. (2016). *Control Interno*. Departamento de Estudios e Investigaciones.
- Controloría General de la República [CGR]. (2010). *Orientaciones básicas para el fortalecimiento del control interno en gobiernos locales* (1° ed.). Controloría General de la República [CGR].
- Cuevas, L. (2018). *Control Interno en el Sector Público*. México: COFI.
- Gestión. (13 de agosto de 2018). El 93% de municipios provinciales ya cuenta con órgano de control de la contraloría. *Gestión*. <https://gestion.pe/peru/politica/93-municipios-provinciales-cuenta-organo-control-contraloria-241365-noticia/?ref=gesr>
- Gestión . (21 de septiembre de 2020). ¿Cuál es la diferencia entre eficiencia y eficacia?. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/eficiencia-eficacia-diferencias-eficaz-eficiente-significado-conceptos-nnda-nnlt-249921-noticia/>
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos* (3° ed.). España: McGraw-Hill/Interamericana.
- Fayol, H. (1987). Principios de la Administración Científica. En F. Henry, & F. Taylor, *Administración industrial y general* (1° ed.). Argentina: Florida.
- Gamboa, J., Puente, S. y Vera, P. (2016). Importancia del control interno en el sector público. *Revista Publicando*, 3(8), 1390-9304.
- Gómez, J. y Yagiie, J. (2011). *Contabilidad y Fiscalidad* (1° ed.). Píramide.



- Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos* (5° ed.). Madrid: Pearson Educación.
- Grau, A. (2016). *Talento humano. Qué es y como puedes gestionarlo para obtener ingreso con él*. Agustín Grau. <https://agustingrau.com/gestion-del-talento-humano/#:~:text=Si%20buscas%20en%20Internet%20encontrar%C3%A1s,sus%20habilidades%2C%20destrezas%2C%20experiencias%E2%80%A6>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* (7° ed.). Mc Graw - Hill Interamericana editores.
- Huamán, C. y Quispe, M. (2017) *Control interno gubernamental en la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital de Yauyos de la Provincia de Jauja*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú] Repositorio Institucional UNCP. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/3879>
- Jordán, J. (2017) *Nivel de control interno y su influencia en la cultura laboral en la empresa JAC Servicios Generales SAC - Cajamarca - 2017* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27524>
- Leiva, D. (2014). *Marco Conceptual del Control Interno*. Contraloría General de la República.
- Lévano, E. (2017) *Influencia del Control Interno en la GTH de la empresa Centro Suizo Relojero en el Cercado de Lima-2017*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9076>
- Ley N° 28716- Ley del control interno en las entidades del estado. (18 de abril de 2006). Congreso de la República. *Diario Oficial el Peruano*. Lima.
- Oficio N° 040-2021-MPH/OCI. (2021). Implementación de medidas de remediación - Plan de Acción Anual 2020 del Sistema de Control Interno. Chugur: MPH.



- Mendoza, W., García, T., Delgado, M. y Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206-240. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>
- Nieva, C. (2018). *Gestión del talento*. Emprende pyme. <https://www.emprendepyme.net/gestion-del-talento>
- Nieva, C. (2018b). *Fases del proceso de gestión de talento humano*. Emprende Pyme. <https://www.emprendepyme.net/fases-del-proceso-de-gestion-de-talento-humano.html>
- Obregón, B. (2018) *Influencia del control interno en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26248>
- Opere, M. (2020). *Incentivos ¿Qué son los incentivos? - Tipos de incentivos y usos adecuados*. P&A Group. <https://blog.grupo-pya.com/los-incentivos-laborales-extras-disparan-la-satisfaccion/>
- Peláez, B. y Ingwersen, H. (2019). *¿Qué es la GTH y en qué se diferencia de los recursos humanos?* Capterra. <https://www.capterra.es/blog/1105/que-es-la-gestion-del-talento-humano>
- Pérez, C. (2005). *Muestreo estadístico: Conceptos y problemas resueltos*. México: Pearson.
- Quispe, G. y Cedeño, M (2017). *Evaluación de control interno a la unidad del talento humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuicultura y Pesca - Dirección Provincial de Manabí [MAGAP], por el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2015*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Manabí]. Repositorio Institucional UTM. <http://repositorio.utm.edu.ec/handle/123456789/1069>
- Reyna, Y. (2017). El control a la gestión en la administración pública: una mirada a las legislaciones de Ecuador y Perú. *Revista San Gregorio*, (19), 154-167.



- Rodríguez, E. (23 de junio de 2019). *Gestión de talento humano: un encargo estratégico para el desarrollo de la organización*. Dinero. <https://www.dinero.com/empresas/articulo/gestion-de-talento-humano-un-encargo-estrategico-para-el-desarrollo-de-la-organizacion-por-jorge-enrique-rodriguez/273521>
- Rodríguez, Y. (2013). *Gestión de recursos humanos*. Escuela de Organización Industrial. <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/10/gestion-de-recursos-humanos/>
- Roldán, P. (2017). *Organización*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>
- Sánchez, J. (2017). *Auditoría de gestión al talento humano y su impacto en el proceso de nómina del GAD Cantonal Jipijapa del Año 2015* [Tesis de pregrado, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. Repositorio Institucional UESM. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/1015>.
- Santillana, J. (2015). *Sistemas de Control Interno* (3° ed.). Puebla: Pearson.
- Sevilla, A. (2016). *Capital humano*. Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/capital-humano.html>
- Stephen, R. y Coulter, M. (2010). *Administración* (10° ed.). Pearson Educación.
- Taylor, F. (1987). *Administración industrial y general* (1° ed.). Florida.
- Universidad Manuela Beltrán [UMB]. (14 de febrero de 2018). *Procesos claves para la Gestión de Talento Humano*. UMB Virtual. <https://umbvirtual.edu.co/procesos-claves-para-la-gestion-de-talento-humano/#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20de%20talento%20humano%20se%20puede%20definir%20como%20el,empleados%20dentro%20de%20una%20organizaci%C3%B3n.&text=Proyecci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20>
- Vallejo, L. (2016). *GTH* (1° ed.). Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.
- Vanstapel, F. (2004). *Guía para las normas de control interno del sector público*. Bélgica: Intosai.



---

Yépez, J. (2018). *Sistema de control interno al área de talento humano en las instituciones particulares de educación secundaria, del sector sur oeste de la ciudad de Guayaquil, período 2016 2017.*[Tesis de pregrado, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil]. Repositorio Institucional ULVR. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/2887>



## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencias

**Tabla 20**

*Matriz de consistencias*

**Título:** Control interno y gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc, 2021.

Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Diseño	Método	Población y Muestra
<b>Pregunta general</b>	<b>Objetivo general</b>								
¿Cuál es la relación entre el control interno y la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc, 2021?	Determinar la relación entre el control interno y la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc, 2021.	<b>H<sub>1</sub>:</b> El control interno se relaciona significativamente con la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc, 2021.	Control interno	Ambiente de control  Actividades de control  Información y comunicación	Valores éticos. Estructura orgánica. Autorización y aprobación de procesos. Segregación de funciones. Políticas y procedimientos de suministro de información al personal Información interna y externa confiable.	Encuesta /cuestionario	Enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal y de nivel correlacional	Hipotético - deductivo	La población: 30 trabajadores de la municipalidad Distrital de Chugur. Muestra: 30 trabajadores
<b>Preguntas</b>	<b>Objetivos</b>		Gestión	Reclutamiento	Interno				





**Título:** Control interno y gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc, 2021.

Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variable s	Dimensione s	Indicadores	Instrum entos	Diseño	Métod o	Poblaci ón y Muestr a
<b>específicas</b>	<b>específicos</b>		del	to	Externo				
¿Cómo se relaciona el ambiente de control con la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc, 2021?	Analizar la relación del ambiente de control con la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc, 2021.		talento humano	Recompensa al personal	Incentivos Prestaciones sociales Rotación				
¿Cómo se relaciona las actividades de control con la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc, 2021?	Analizar la relación de las actividades de control con la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc, 2021.			Desarrollo de talento humano					
¿Cómo se relaciona la información y comunicación con la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc, 2021?	Analizar la relación de la información y comunicación con				Capacitaciones				



**Título:** Control interno y gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc, 2021.

Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variable s	Dimensione s	Indicadores	Instrum entos	Diseño	Métod o	Poblaci ón y Muestr a
	la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc, 2021.								



## Anexo 2. Cuestionario.

### CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como objetivo recolectar información para la tesis titulada “El control interno y gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc”, por lo que su opinión acerca de cómo se viene desarrollando la gestión de talento humano es de suma importancia para esta investigación. Por este motivo me dirijo a usted con el propósito de solicitar su colaboración, respondiendo este cuestionario un aspa (X) en la alternativa que crea conveniente:

<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
5	4	3	2	1

N°	DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
	<b>AMBIENTE DE CONTROL</b>					
1	Se promueve el cumplimiento de las normas de control interno de la institución.					
2	Se define y promueve los valores del código de ética de la gestión pública.					
3	La estructura organizacional autorizada está alineada con el manual de organización y funciones de la institución.					
4	La entidad cuenta con unidades y personas responsables para realizar y evaluar el control interno en cada área.					
	<b>ACTIVIDADES DE CONTROL</b>					
5	Los lineamientos que aplica el Control Interno permiten lograr la eficiencia en los procesos de la entidad.					
6	Cuenta con lineamientos del Control Interno que guie la aprobación y autorización de procesos					
7	La entidad cuenta con funciones definidas para cada área de trabajo.					
8	La entidad supervisa que las funciones de cada área de trabajo se cumplan como está definido en su ROF					
	<b>INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>					
9	La información de cada área se selecciona, analiza, evalúa y sintetiza para la toma de decisiones					




N°	DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
10	Los conocimientos e información son transmitidos y compartidos a todos en su área.					
11	La comunicación interna es clara y fluida entre los colaboradores					
12	La comunicación externa es clara y fluida con los colaboradores					
	<b>RECLUTAMIENTO</b>					
13	Se fomenta el reclutamiento del personal a través de los medios de comunicación necesarios.					
14	La entidad fomenta políticas que permitan captar personal acorde a las necesidades de la institución.					
15	La entidad cuenta con políticas de selección de personal.					
16	La entidad cumple con todo un proceso de selección de personal para el correcto desempeño en sus funciones.					
	<b>RECOMPENSA AL PERSONAL</b>					
17	Los incentivos se realizan de acuerdo a los perfiles y descripciones de los puestos de trabajos.					
18	La entidad cumple con pagar las prestaciones sociales en los plazos correspondientes.					
19	La institución cuenta dentro de sus políticas remunerativas brindar incentivos a sus trabajadores.					
20	En la institución se establece y evalúa medidas de desempeño e incentivos.					
	<b>DESARROLLO DE TALENTO HUMANO</b>					
21	Se desarrolla actividades de capacitación para mejorar los desempeños laborales de los empleados.					
22	Se evalúa periódicamente las capacidades necesarias para el trabajo.					
23	Se lleva a cabo actividades de rotación en las diferentes áreas de la entidad.					
24	Se cumple con las disposiciones normativas para desarrollar la rotación de personal.					



### Anexo 3. Memorándum y reporte de medidas de implementación del control interno.

#### Figura 1


Oficio del Órgano de Control Institucional

  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

OFICIO N° 040-2021-MPH/OCI

Bambamarca, 24 de marzo de 2021.

Señor:  
**José VARGAS PAREDES**  
ALCALDE  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUGUR  
Jr. Bolívar S/N – Plaza de Armas  
Chugur/Hualgayoc/Cajamarca



ASUNTO : Requerimiento de información.


REF. : Oficio n.° 096-2020-MPH/OCI de 17 de noviembre de 2020, recepcionado el 18 de noviembre de 2020.

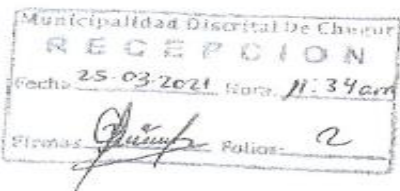
Es grato dirigirme a usted para saludarle y a la vez requerirle informe las acciones adoptadas, entorno a lo señalado en el segundo párrafo del documento de la referencia (adjunto en un folio), a través del cual se remitió en medio magnético (CD) a su representada el Informe de Control Específico N° 014-2020-2-0374-SCE.

La información requerida deberá ser alcanzada al **Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc - Bambamarca**, sito en el Jr. Miguel Grau n.° 320 - Tercer Piso - Plaza de Armas – Bambamarca, en **un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles** contados a partir del día hábil siguiente de recibida la presente comunicación.


Es propicia la oportunidad para expresarle las seguridades de mi consideración.

Atentamente,

  
MANE PREMOVICERARIO DE HUALGAYOC - BAMBAMARCA  
CPE - MANE PREMOVICERARIO DEPARTO DISEÑO  
JEFE DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL



JPZC  
Cc.  
Archivo



Jr. Miguel Grau n.° 320 - Bambamarca – Teléfono: (076) 353016 / Anexo 136



## Figura 2

*Memorandum del sistema de Control Interno.*

### MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUGUR

PROVINCIA HUALGAYOC – REGION CAJAMARCA

#### MEMORANDUM MULTIPLE N° 005-2021-MDCH/GM.

**A :** Lic. JUAN W. PEREZ CORONEL – Gerente de Desarrollo Social  
CPC JOSE DILMER HOYOS DAVILA – Jefe Planificación y Presupuesto  
CP CONCESA CORONEL MEGO – Jefe de Personal

**ASUNTO :** IMPLEMENTACION DE MEDIDAS DE REMEDIACION – PLAN DE ACCION ANUAL 2020 DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO.

**FECHA :** CHUGUR, 21 DE ABRIL DEL 2021.

Mediante el presente comunico a Ud. que, de acuerdo al resultado obtenido de la evaluación del Plan de Acción Anual, realizado por la Contraloría General de la República, se han identificado ciertas deficiencias en la Implementación del Sistema de Control Interno; por lo que, de acuerdo a sus competencias y según compromisos asumidos deberá cumplir, según los plazos establecidos y bajo responsabilidad, con la implementación de la medida de remediación, de acuerdo al reporte de entregable adjunto al presente.

Atentamente,

c.c.  
Archivo.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUGUR  
GERENCIA MUNICIPAL  
\*\*\*\*\*  
CARLOS ACUÑA REBALADO  
GERENTE MUNICIPAL

Recibido.  
21/04/2021  
O.T.H.



**Figura 3**

*Anexos al memorándum del sistema de Control Interno*

EJE	DEFICIENCIAS DEL SCI
CULTURA ORGANIZACIONAL	LA ENTIDAD/DEPENDENCIA NO CUENTA CON UN PROCEDIMIENTO APROBADO QUE PERMITA RECIBIR DENUNCIAS CONTRA SUS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES QUE VULNERAN LAS NORMAS DE ÉTICA O CONDUCTA.
CULTURA ORGANIZACIONAL	EL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SCI EN LA ENTIDAD/DEPENDENCIA, DURANTE EL PRESENTE AÑO, NO HA CAPACITADO A LOS DEMÁS ÓRGANOS O UNIDADES ORGÁNICAS QUE PARTICIPAN EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SCI SOBRE TEMAS DE CONTROL INTERNO.
CULTURA ORGANIZACIONAL	LA ENTIDAD/DEPENDENCIA NO REALIZA LA EVALUACIÓN ANUAL DEL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONARIOS.
CULTURA ORGANIZACIONAL	LA ENTIDAD/DEPENDENCIA NO OTORGA RECONOCIMIENTOS, MEDIANTE CARTA, MEMORANDO U OTRAS COMUNICACIONES FORMALES, A LOS RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE REMEDIACIÓN Y MEDIDAS DE CONTROL, CUANDO ESTAS SON CUMPLIDAS EN SU TOTALIDAD EN LOS PLAZOS ESTABLECIDOS.
CULTURA ORGANIZACIONAL	LA ENTIDAD/DEPENDENCIA NO CUENTA CON UN REGLAMENTO DE INFRACCIONES Y SANCIONES APLICABLE A SU PERSONAL, O DE CONTAR CON EL MISMO, ESTE NO INCLUYE EN SU TIPIFICACIÓN CON CONDUCTAS INFRACORAS POR INCUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES RELACIONADAS A LA IMPLEMENTACIÓN DEL SCI.



## Anexo 4. Validación del instrumento

### FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### I. REFERENCIA

- I.1.1. Título** : “Control interno y gestión del talento humano de la  
Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc”
- I.2. Autor** : Concesa Coronel Mego
- I.3. Experto** : CPC Roberto Tapia Rubio
- I.4. Especialidad** : Contabilidad
- I.5. Cargo actual** : Asistente Contable
- I.6. Grado académico** : Magister
- I.7. Institución** : Municipalidad Provincial de Chota.
- I.8. Tipo de instrumento** : Cuestionario
- I.9. Lugar y fecha** : Chota, 19/07/2021

#### II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		0	1	2	3	4	5
1	Pertinencia de indicadores.						X
2	Formulación con lenguaje apropiado.					X	
3	Adecuado para los sujetos en estudio.					X	
4	Facilita la prueba de hipótesis.					X	
5	Suficiente para medir la variable.					X	
6	Facilita la interpretación del instrumento.					X	
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología.						X
8	Expresado en hechos perceptibles.						X
9	Tiene secuencia lógica.					X	
10	Basado en aspectos teóricos.						X
						<b>24</b>	<b>20</b>

**Coefficiente de valoración porcentual:  $c=44 = 88\%$**

  
CPC ROBERTO TAPIA RUBIO  
Mat. 04-3288





**OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES**

Ninguna observación, se recomienda aplicar el instrumento.

**Firma y sello del experto**

CPC ROBERTO TAPIA RUBIO  
Mat. 04-3285



## FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. REFERENCIA

- I1.1. Título** : "Control interno y gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc"
- I2. Autor** : Concesa Coronel Mego
- I3. Experto** : Mg. C.P.C. Wilder Omar Vargas Campos
- I4. Especialidad** : Contabilidad
- I5. Cargo actual** : Docente Universitario
- I6. Grado académico** : Magister
- I7. Institución** : Universidad Nacional Autónoma de Chota.
- I8. Tipo de instrumento** : Cuestionario
- I9. Lugar y fecha** : Chota, 16 de julio de 2021

### II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		0	1	2	3	4	5
1	Pertinencia de indicadores.						X
2	Formulación con lenguaje apropiado.						X
3	Adecuado para los sujetos en estudio.						X
4	Facilita la prueba de hipótesis.					X	
5	Suficiente para medir la variable.					X	
6	Facilita la interpretación del instrumento.					X	
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología.						X
8	Expresado en hechos perceptibles.						X
9	Tiene secuencia lógica.					X	
10	Basado en aspectos teóricos.						X
						16	30

Coefficiente de valoración porcentual:  $c=46 = 92\%$

  
Mg. C.P.C. Wilder Omar Vargas Campos  
MAT. 12-927



**OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES**

.....  
Ninguna observación, se recomienda aplicar el instrumento  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Firma y sello del experto**

  
Mg. CPC. Wilder Omar Vargas Campos  
MAT. 12-927



## FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. REFERENCIA

- I.1.1. Título** : “Control interno y gestión del talento humano de la  
Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc”
- I.2. Autor** : Concesa Coronel Mego
- I.3. Experto** : Terán Leiva Sara Judith
- I.4. Especialidad** : Contabilidad
- I.5. Cargo actual** : Docente Universitario
- I.6. Grado académico** : Maestra en Ciencias
- I.7. Institución** : Universidad Nacional Autónoma de Chota.
- I.8. Tipo de instrumento** : Cuestionario
- I.9. Lugar y fecha** : Chota, 23 de julio de 2021

### II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		0	1	2	3	4	5
1	Pertinencia de indicadores.						X
2	Formulación con lenguaje apropiado.					X	
3	Adecuado para los sujetos en estudio.						X
4	Facilita la prueba de hipótesis.					X	
5	Suficiente para medir la variable.					X	
6	Facilita la interpretación del instrumento.					X	
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología.						X
8	Expresado en hechos perceptibles.						X
9	Tiene secuencia lógica.					X	
10	Basado en aspectos teóricos.						X
						20	25

**Coefficiente de valoración porcentual:  $c=45 = 90\%$**

  
CPC. Sara Judith Terán Leiva  
N° Mot. 12 - 1248



**OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES**

.....  
Ninguna observación, se recomienda aplicar el instrumento  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Firma y sello del experto**

  
CPC. Sara Judith Terán Lora  
NI Mat. 12-1248



## Apéndice 1. Resolución de Facultad N° 171-2022-FCCE-UNACH



### UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

Creada por Ley N° 29531, del 11 de mayo del 2010 Universidad  
Licenciada con Resolución N° 160-2018-SUNEDUCO  
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES  
SECRETARÍA ACADÉMICA



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

#### **RESOLUCIÓN DE FACULTAD N° 171-2022-FCCE-UNACH**

Chota, 15 de agosto de 2022

#### VISTOS:

El acta de reunión extraordinaria de docentes adscritos al departamento académico de contabilidad, de fecha 19 de mayo del 2022; la Carta N° 047-2022-SCDAC-FCCE-UNACH, de fecha 27 de junio de 2022, de la Subcoordinación del Departamento Académico de Contabilidad; el Informe-NP026-2022-UNACH-VPA-FCCE-DAC-DJCV, de fecha 16 de junio del 2022, el Memorando N° 177-2022-UNACH/FCCE-C., de fecha 27 de junio de 2022; y,

#### CONSIDERANDO:

Que, la Ley Universitaria, Ley N° 30220, en el Artículo 3° establece que, la Universidad es una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanística, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural. Adopta el concepto de educación como derecho fundamental y servicio público esencial, y está integrada por docentes, estudiantes y graduados, precisando que las universidades públicas son personas jurídicas de derecho público. Asimismo, el Artículo 8° de la Ley establece que el Estado reconoce la autonomía universitaria, la cual se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la Ley y demás normativa aplicable, y se manifiesta en los regímenes normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, la Ley Universitaria, Ley N° 30220, en el artículo 33 sobre la organización del régimen académico, señala que la Universidades organizan y establecen su régimen académico por facultades y estas pueden comprender a: las unidades de investigación. El artículo 37 sobre las funciones y dirección de la unidad de investigación, establece que la Unidad de Investigación, o la que haga sus veces, es la unidad encargada de integrar las actividades de investigación de la Facultad. esta dirigida por un docente con grado de Doctor

Que, de acuerdo a la Cuarta Disposición Transitoria del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Universidad Nacional Autónoma de Chota 2021, las funciones del Decano de Facultad, son asumidas por el Coordinador de Facultad, con todas las atribuciones que la Ley N° 30220 le confiere, hasta que se institucionalice la universidad.

Que, mediante Resolución de Comisión Organizadora N° 343-2021-UNACH, de fecha 29 de setiembre de 2021; se aprueba el Estatuto de la Universidad Nacional Autónoma de Chota 2021, en el artículo 76°, señala que, La Unidad de Investigación, o la que haga sus veces, es la unidad orgánica de línea dependiente del Decanato, encargada de integrar las actividades de investigación de la Facultad, en coordinación directa con el Instituto de Investigación. Está dirigida por un docente con grado de Doctor.

Que, mediante acta de reunión extraordinaria de docentes adscritos al departamento académico de contabilidad, de fecha 19 de mayo del 2022, se acordó: tercero: que la evaluación de los informes finales de tesis, se hagan considerando a los proyectos de tesis como planes sujetos a modificación y mejora para facilitar su ejecución por parte del responsable; y que los informes finales de tesis reporten los hallazgos y sean bien sustentados por el responsable, aunque estos hallazgos no hayan sido considerados o previstos en el proyecto de tesis aprobado y cuarto: que el Secretario Académico de la Facultad haga un Informe de los proyectos de tesis que se adjuntaron a las Resoluciones de aprobación de proyectos de tesis y que fueron publicados en la página web de la UNACH; asimismo, autorizar tanto a los jurados evaluadores como a los asesores, a no considerar en la evaluación de similitud en los informes finales de tesis, el contenido de dichos proyectos de tesis.

Que, mediante Carta N° 047-2022-SCDAC-FCCE-UNACH, de fecha 27 de junio de 2022, la Subcoordinación del Departamento Académico de Contabilidad, hace llegar a la Facultad, el acta de reunión extraordinaria de docentes adscritos al departamento académico de contabilidad, celebrado el 19 de mayo del 2022.

Que, mediante el Informe-NP026-2022-UNACH-VPA-FCCE-DAC-DJCV, de fecha 16 de junio del 2022, del Mg. Daniel Jesús Castro Vargas, docente adscrito al Departamento Académico de Contabilidad, hace llegar el Informe de los proyectos de tesis que se adjuntaron a las Resoluciones de aprobación de proyectos de tesis y que fueron publicados en la página web de la UNACH, según el cuarto acuerdo de la reunión extraordinaria de docentes adscritos al departamento académico de contabilidad, de fecha 19 de mayo del 2022.

Que, mediante Memorando N° 111-2022-UNACH/FCCE, de fecha 27 de junio de 2022, el Coordinador de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, autoriza al Secretario Académico



## UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

Creada por Ley N°29531, del 11 de mayo del 2010 Universidad  
Licenciada con Resolución N°160-2018-SUNEDUCO

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES  
SECRETARÍA ACADÉMICA



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

### **RESOLUCIÓN DE FACULTAD N° 171-2022-FCCE-UNACH**

Chota, 15 de agosto de 2022

elaborar Resolución de Facultad, relacionado al tercer y cuarto acuerdo de la reunión extraordinaria de docentes adscritos al departamento académico de contabilidad, de fecha 19 de mayo del 2022.

Que, de conformidad con el Inciso l) del artículo 67° del Estatuto Universidad Nacional Autónoma de Chota 2021, y el Inciso d) del artículo 276° del Reglamento General de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

#### SE RESUELVE:

**Artículo Primero:** Autorizar a los jurados, evaluar los informes finales de tesis, considerando a los proyectos de tesis aprobados, como planes sujetos a modificación y mejora, para facilitar su ejecución y obtención de resultados.

**Artículo segundo:** Autorizar a los asesores y jurados evaluadores a no considerar en la evaluación, la similitud de los informes finales de tesis, con los proyectos aprobados que fueron publicados en la página web de la UNACH, por el secretario académico de la facultad de Ciencias Contables y Empresariales, según lista de proyectos de tesis aprobados que se adjunta como anexo y que forma parte de la presente resolución.

**Artículo tercero:** Notificar la presente Resolución vía correo electrónico institucional UNACH, a la Vicepresidencia de Investigación de la Comisión Organizadora – UNACH, Vicepresidencia Académica de la Comisión Organizadora – UNACH, Facultad de Ciencias Contables y Empresariales-UNACH, Escuela Profesional de Contabilidad FCCE-UNACH, Departamento Académico de Contabilidad FCCE-UNACH, Unidad de Investigación FCCE-UNACH, Oficina de Tecnologías de la Información-UNACH, y a los interesados, para conocimiento y fines pertinentes.

**Artículo cuarto:** Disponer la publicación de la presente resolución en el portal Institucional de la Universidad Nacional Autónoma de Chota ([www.unach.edu.pe](http://www.unach.edu.pe)).

**Artículo quinto:** Dejar sin efecto todo acto administrativo que se oponga a la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.



Dr. William Martín Chilón Camacho  
COORDINADOR  
Facultad de Ciencias Contables y Empresariales  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA



JHONNER MEJÍA HUAMÁN  
SECRETARIO ACADÉMICO  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA  
Facultad de Ciencias Contables y Empresariales

C.c.  
Vicepresidencia de Investigación de la Comisión Organizadora – UNACH  
Vicepresidencia Académica de la Comisión Organizadora – UNACH  
Facultad de Ciencias Contables y Empresariales FCCE  
Escuela Profesional de Contabilidad FCCE-UNACH  
Departamento Académico de Contabilidad FCCE-UNACH  
Unidad de Investigación FCCE-UNACH  
Secretaría Académica FCCE-UNACH  
Oficina de Tecnologías de la Información-UNACH  
Interesados  
Archivo.



**CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE  
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUGUR, HUALGAYOC, 2021**



**ANEXO  
RELACION DE PROYECTOS APROBADOS QUE FUERON PUBLICADOS EN LA PÁGINA WEB DE LA UNACH**

<b>Nº de Resolución</b>	<b>Descripción de la resolución</b>
Resolución de Facultad N°008-2021-FCCE-UNACH Chota 19 de abril de 2021	Aprobar el proyecto de tesis titulado: "Cultura tributaria y su relación con la recaudación del impuesto a la renta de primera categoría, Chota - 2019"; elaborado por el Bachiller en Contabilidad: Abner Díaz Rodríguez; asesorado por el Dr. Jorge Alejandro Tejada Carrera y coasesorado por Mg. Rafael Artidoro Sandoval Núñez.
Resolución de Facultad N°009-2021-FCCE-UNACH Chota. 21 de abril de 2021	Aprobar el proyecto de tesis titulado: "Importancia del control interno en la gestión administrativa de las empresas ferreteras en la ciudad de Chota - 2020"; elaborado por la Bachiller en Contabilidad: Colunche Irigoin Flor Liliana; asesorado por el Mg. Milord Idrogo Gálvez.
Resolución de Facultad N°010-2021-FCCE-UNACH Chota 22 de abril de 2021	Aprobar el proyecto de tesis titulado: "La gestión documental y el manejo empresarial en la empresa corporación DIWAR S.A.C., Chota - 2019."; elaborado por el Bachiller en Contabilidad: Ortiz Vásquez Juniors Steward; asesorado por el Dr. Cs. Jorge Alejandro Tejada Carrera y coasesor el Mg. Rafael Artidoro Sandoval Núñez
Resolución de Facultad N°013-2021-FCCE-UNACH Chota 29 de abril de 2021	Aprobar el proyecto de tesis titulado: "Estrategias de control interno para mejorar la rentabilidad de la Clínica Prosalud E.I.R.L., Chota, 2020"; elaborado por la Bachiller en Contabilidad Acuña Díaz Deysl Anali; asesorado por el Mg. Milord Idrogo Gálvez.
Resolución de Facultad N°017-2021-FCCE-UNACH Chota 19 de mayo de 2021	Aprobar el proyecto de tesis titulado: "Las políticas crediticias y su relación con la morosidad en Mibanco-Banco de la Microempresa S.A.-Agencia Chota, 2019"; elaborado por la Bachiller en Contabilidad: Deyvith Maril Rafael Córdor; asesorado por el Dr. Cs. Jorge Alejandro Tejada Carrera y coasesorado por el Mg. Mat. Rafael Artidoro Sandoval Núñez.
Resolución de Facultad N°018-2021-FCCE-UNACH Chota 20 de mayo de 2021	Aprobar el proyecto de tesis titulado: "Estrategias financieras y su relación con la morosidad en la Coopac todos los Santos de Chota Ltda. 560 - 2019"; elaborado por el Bachiller en Contabilidad: Alex Waldir Tinoco Acuña, asesorado por el Dr. Cs. Jorge Alejandro Tejada Carrera y coasesorado por el Mg. Mat. Rafael Artidoro Sandoval Núñez.
Resolución de Facultad N°021-2021-FCCE-UNACH Chota 31 de mayo de 2021	Aprobar el proyecto de tesis titulado: "El control interno y la gestión administrativa en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chota-2020", elaborado por la Bachiller en Contabilidad: Idrogo Rafael Miriam; Asesor Dr. Cs. Jorge Alejandro Tejada Carrera y coasesor Mg. Mat. Rafael Artidoro Sandoval Núñez.
Resolución de Facultad N°023-2021-FCCE-UNACH Chota 04 de junio de 2021	Aprobar el proyecto de tesis titulado: "Influencia de la gestión del riesgo crediticio en la morosidad en la Coopac todos los Santos de Chota Ltda. 560 - 2019"; elaborado por la Bachiller en Contabilidad: Irma Bustamante Bustamante; asesor Dr. Cs. Jorge Alejandro Tejada Carrera y coasesor Mg. Mat. Rafael Artidoro Sandoval Núñez.
Resolución de Facultad N°025-2021-FCCE-UNACH Chota 07 de junio de 2021	Aprobar el proyecto de Tesis Titulado: "Cultura tributaria y su relación con la evasión tributaria en las empresas del Régimen MYPE Tributario, Distrito de Chota-2021"; elaborado por la Bachiller en Contabilidad: Bustamante Colunche Deysl Roxana; asesor: Dr. Cs. Jorge Alejandro Tejada Carrera y coasesor: Mg. Mat. Rafael Artidoro Sandoval Núñez.
Resolución de Facultad N°026-2021-FCCE-UNACH Chota 08 de junio de 2021	Aprobar el proyecto de Tesis Titulado: "Factores culturales y evasión tributaria de los restaurantes de la ciudad de Chota, 2021"; elaborado por la Bachiller en Contabilidad Luz Nery Ydrogo Bautista; asesor Mg. CPC. Edil Rojas Campos.
Resolución de Facultad N°028-2021-FCCE-UNACH Chota 09 de junio de 2021	Aprobar el proyecto de Tesis Titulado: "Cultura tributaria y la formalización de los comerciantes del mercado central de la ciudad de Chota 2021"; elaborado por la Bachiller en Contabilidad: Deysl Ruiz Barboza; asesor Mg. CPC. Edil Rojas Campos.
Resolución de Facultad N°029-2021-FCCE-UNACH Chota 10 de junio de 2021	Aprobar el proyecto de Tesis Titulado: "Cultura tributaria y su relación con la evasión tributaria del IGV de las empresas ferreteras de la ciudad de Chota, 2021"; elaborado por el Bachiller en Contabilidad Mendoza Cuiqual Edinson Nestor; asesor Mg. CPC. Milord Idrogo Gálvez.
Resolución de Facultad N°030-2021-FCCE-UNACH Chota 11 de junio de 2021	Aprobar el proyecto de Tesis Titulado: "Control interno y gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc- 2021"; elaborado por la Bachiller en Contabilidad Concesa Coronel Mego; asesor Mg. CPC. Juan Fernando Vallejos Díaz.
Resolución de Facultad N°036-2021-FCCE-UNACH Chota	Aprobar el proyecto de Tesis Titulado: "El proceso de contrataciones y su incidencia en la gestión de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, 2021"; elaborado por el Bachiller en Contabilidad Estela Heredia Brayan; asesor Mg. CPC. Juan Fernando Vallejos Díaz.





**CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE  
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUGUR, HUALGAYOC, 2021**



29 de junio de 2021	Resolución de Facultad N°56-2021-FCOE-UNACH Chota 17 de agosto de 2021	Aprobar el Proyecto de Tesis Titulado: "Factores determinantes y su incidencia en la morosidad de los clientes en Financiera Confianza S.A.A., Agencia Chota 2019"; elaborado por la Bachiller en Contabilidad Leslyn Damaris Banda Obilitas; Asesor Dr. Cs. Jorge Alejandro Tejada Carrera y Coasesor el Mg. Mat. Rafael Artidoro Sandoval Núñez.
	Resolución de Facultad N°62-2021-FCOE-UNACH Chota 27 de agosto de 2021	Aprobar el Proyecto de Tesis Titulado: "Calidad de servicio y satisfacción del cliente en la empresa de transportes ezape - Lajas EIRL, Chota-2021"; cuyos autores son los Bachilleres en Contabilidad Roxana Lumba Cadenillas y Jaime Medina Flores; Asesor Dr. Cs. Jorge Alejandro Tejada Carrera y Coasesor Mg. Rafael Artidoro Sandoval Núñez.
	Resolución de Facultad N°65-2021-FCOE-UNACH Chota 01 de setiembre de 2021	Aprobar el Proyecto de Tesis Titulado: "Sistema de tesorería y la gestión administrativa de la universidad nacional autónoma de chota, 2020"; cuyo autor es el Bachiller en Contabilidad Dilmer Joel Savaleta Fustamante, asesorado por asesorado por el CPC. Vargas Campos Wilder Omar.
	Resolución de Facultad N°81-2021-FCOE-UNACH Chota 29 de setiembre de 2021	Aprobar el Proyecto de Tesis Titulado: "Actos preparatorios y proceso de selección en las contrataciones de la Municipalidad Provincial de Chota, 2020", cuyo autor es el Bachiller en Contabilidad Benavidez Edoquén José Rolando, asesorado por el Mg. CPC. Vargas Campos Wilder Omar.
	Resolución de Facultad N°82-2021-FCOE-UNACH Chota 29 de setiembre de 2021	Aprobar el Proyecto de Tesis Titulado: "Control interno y el cumplimiento de la rendición de vícticos de la Municipalidad Distrital de Tacabamba 2019", cuyo autor es la Bachiller en Contabilidad Isabel Yuleysi Díaz Tapla, asesorado por el Mg. CPC. Amaldo Sánchez Chávez
	Resolución de Facultad N°83-2021-FCOE-UNACH Chota 06 de octubre de 2021	Aprobar el Proyecto de Tesis Titulado: "El control interno y la gestión logística de la Dirección Sub Regional de Salud Chota 2021", cuyo autor es el Bachiller en Contabilidad Ramírez Listas Ronal, asesorado por el Mg. CPC. Amaldo Sánchez Chávez.
	Resolución de Facultad N°105-2021-FCOE-UNACH Chota 03 de noviembre de 2021	Aprobar el Proyecto de Tesis Titulado: "Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Corporación Villena del Norte S.A.C. Chiclayo, 2021", cuyo autor es el Bachiller en Contabilidad Yudith Anakey Huacal Mamufo asesorado por el Mg. CPC. Edil Rojas Campos.
	Resolución de Facultad N°106-2021-FCOE-UNACH Chota 03 de noviembre de 2021.	Aprobar el Proyecto de Tesis Titulado: "Gestión de recursos humanos y calidad de los servicios públicos en la Municipalidad Provincial de Chota, 2021", cuyo autor es el Bachiller en Contabilidad Sonia Leyla Idrogo Lozano, asesorado por el Mg. Amaldo Sánchez Chávez
	Resolución de Facultad N°109-2021-FCOE-UNACH Chota 04 de noviembre de 2021.	Aprobar el Proyecto de Tesis Titulado: "Cultura tributaria y su influencia en el cumplimiento de obligaciones tributarias de empresas del sector construcción, en la ciudad de Chota, 2021", cuyo autor es el Bachiller en Contabilidad Eduar Elí Gallardo Vallejos asesorado por el Mg. Edil Rojas Campos
	Resolución de Facultad N°122-2021-FCOE-UNACH Chota 02 de diciembre de 2021.	Aprobar el Proyecto de Tesis Titulado: "Evasión tributaria en las empresas constructoras de la ciudad de Chota, 2021" cuyo autor es el Bachiller en Contabilidad Fior Magali Colunche Muñoz, asesorado por el Mg. Edil Rojas Campos.
	Resolución de Facultad N°123-2021-FCOE-UNACH Chota 03 de diciembre de 2021.	Aprobar el Proyecto de Tesis Titulado: "Clima organizacional y productividad laboral de los trabajadores en la Empresa Palmantina S.A.C., Chota - 2021", cuyos autores son los Bachilleres en Contabilidad Dorely Jhudit Cleza Pereyra y Karito Jhoana Dávila Rivera. Asesor del Proyecto de Tesis : Dr. William Martín Chlón Camacho.
	Resolución de Facultad N°126-2021-FCOE-UNACH Chota 07 de diciembre de 2021.	Aprobar el Proyecto de Tesis Titulado: "Cultura tributaria y cumplimiento de obligaciones tributarias en los comerciantes del mercado central de la ciudad de Cutervo 2021", Responsable del Proyecto de Tesis : Treicy Dayanne Gonzáles Huamán. Asesor del Proyecto de Tesis : Mg. CPC. Edil Rojas Campos.
	Resolución de Facultad N°127-2021-FCOE-UNACH Chota 07 de diciembre de 2021.	Aprobar el Proyecto de Tesis Titulado: "Informalidad y recaudación tributaria del IGV e Impuesto a la Renta en los comerciantes del mercado central de chota, 2021", Responsable del Proyecto de Tesis : Deyal Maribel Benavidez Tantaedán. Asesor del Proyecto de Tesis : Mg. Sara Judith Terán Leiva.
	Resolución de Facultad N°130-2021-FCOE-UNACH Chota 10 de diciembre de 2021	Aprobar el Proyecto de Tesis Titulado: IGV Justo y su relación con la liquidez de la empresa el molino del agricultor S.A.C., Lambayeque -2020, Responsable del Proyecto de Tesis: Cintia Maribel Sanchez Chupillon. Asesor del Proyecto de Tesis: Dr. Cs. Jorge Alejandro Tejada Carrera



Resolución de Facultad N°132-2021-FCCE-UNACH Chota 10 de diciembre de 2021.	Aprobar el Proyecto de Tesis Titulado: "Análisis de los estados financieros para la toma de decisiones de la Empresa Servicios Generales KLEIN S.A.C., Periodo 2017-2020", Responsable: Lucelina Guevara Tapia. Asesor del Proyecto de Tesis: Mg. C.P.C. Mejía Huamán Jhonner.
Resolución de Facultad N°133-2021-FCCE-UNACH Chota 10 de diciembre de 2021.	Aprobar el Proyecto de Tesis Titulado: "Sistema de costos por órdenes de producción para incrementar la rentabilidad de la Empresa H&J Lion's contratistas S.A.C. 2022", Responsables del Proyecto de Tesis: Katterin Jennifer León Brito y Erica Keyla Paredes Fustamante. Asesor del Proyecto de Tesis: Mg. CPC Wilder Omar Vargas Campos.